

ÉLECTIONS
SOCIALES
2024

ASPECTS JURIDIQUES



CSC-SERVICE D'ÉTUDES



ÉLECTIONS
SOCIALES
2024



ASPECTS JURIDIQUES



AVANT-PROPOS

Chers collègues,

Les élections sociales constituent un moment-clé pour la CSC. Quelque 30.000 listes CSC sont alors à nouveau introduites pour les différents collèges électoraux: ouvriers, employés, jeunes et cadres. Environ 60.000 candidats CSC se présentent aux élections. C'est notre action qui est alors évaluée par les travailleurs, dans plus de 8.000 entreprises. Beaucoup de chiffres, certes, mais des chiffres importants!

Mais bien au-delà des chiffres, les élections sociales sont avant tout une histoire de personnes. Des personnes, des travailleurs, des militants et des permanents qui travaillent ensemble pour que la vie dans les entreprises soit plus sociale et plus démocratique. Des gens qui s'engagent pour défendre le programme syndical de la CSC.

Ce programme syndical nécessite aussi un appui juridique de qualité. En effet, qui dit élections sociales dit aussi procédures, réglementations, protection, plaintes, litiges...

La jurisprudence joue incontestablement un rôle important dans la concertation sociale.

Aussi rééditons-nous systématiquement un guide juridique pour les professionnels de la CSC. Ce guide juridique est un document de travail interne. Il est d'abord destiné aux plaideurs des services juridiques. Ils pourront en faire un usage conjointement à la [nouvelle base de données élections sociales](#) vers laquelle des hyperliens ont été ajoutés dans la présente édition de la brochure. Le guide peut également être consulté par les permanents et les collaborateurs des services d'études. Ceux-ci y trouveront des informations utiles si la procédure en entreprise devait provoquer des débats.

L'édition 2024 de ce guide a été l'occasion d'introduire certaines nouveautés ayant fait suite à l'adoption de la loi du 5 juin 2023. La brochure abordera certaines de ces nouveautés, notamment les modifications apportées en ce qui concerne les travailleurs intérimaires. À côté de cela, nous avons inclus les enseignements intéressants tirés de la jurisprudence rendue dans le cadre des précédentes élections sociales. Comme indiqué ci-dessus, la version électronique de cette brochure est désormais agrémentée d'hyperliens vers les décisions de justice qui sont mentionnées dans la présente brochure et dont nous disposons dans notre nouvelle base de données élections sociales.

[Des modèles de requêtes](#) sont cette année encore mis à disposition des juristes plaideurs afin de faciliter l'introduction des recours aux différentes étapes de la procédure.

La **première partie** de ce guide aborde la procédure des élections sociales et fournit quelques éléments de jurisprudence pertinents ainsi que quelques commentaires juridiques. Notre but n'est certainement pas de détailler les différentes étapes de la procédure électorale. Nous renvoyons pour cela à un autre ouvrage de référence, le «*Guide de la législation des élections sociales à l'usage des militants et des permanents*». Le présent guide insiste davantage sur les aspects de la procédure électorale susceptibles de soulever des questions juridiques.

La **deuxième partie** de ce guide fournit des informations sur les procédures judiciaires particulières inhérentes aux élections sociales.

Cordiales salutations,

Bart Vannetelbosch

Secrétaire national

Table des matières

AVANT-PROPOS	3
Abréviations	9
Introduction	10
PARTIE I: PROCÉDURE ÉLECTORALE	11
CHAPITRE I – LE CHAMP D’APPLICATION MATÉRIEL DE LA LÉGISLATION ÉLECTORALE	11
1. Exclusion (de certaines composantes) du secteur public	11
2. Exclusion des petites entreprises.....	13
3. Ordre public et «dispense» de conseil d’entreprise ou de comité.....	15
4. Conseils ou comités conventionnels.....	16
CHAPITRE II – OCCUPATION MOYENNE HABITUELLE	17
1. Notion de travailleur.....	17
2. Travailleurs à temps partiel.....	25
3. Occupation moyenne.....	25
4. Le caractère habituel de l’occupation moyenne	28
CHAPITRE III – L’ENTREPRISE	30
1. Unité technique d’exploitation	30
2. L’unité technique d’exploitation peut ne pas être la même pour le conseil d’entreprise et pour le comité	34
3. Critères pour la détermination d’une unité technique d’exploitation	36
4. La présomption réfragable.....	58
5. Modification de l’unité technique d’exploitation pendant la procédure	63
CHAPITRE IV	64
PERSONNEL DE DIRECTION ET CADRES	64
1. Personnel de direction	64
2. Fonctions des cadres.....	72
CHAPITRE V	79
ÉLECTEURS ET COLLÈGES ÉLECTORAUX	79
1. Conditions d’électorat.....	79
2. Listes électorales.....	81
3. Collèges électoraux	83
4. Dernier «toiletage» des listes électorales.....	84
CHAPITRE VI	85
MANDATS ET CANDIDATS	85

1. Nombre de mandats.....	85
2. Répartition des mandats.....	89
3. Présentation des listes de candidats	90
4. Conditions d'éligibilité.....	93
5. Candidats «irréguliers».....	98
6. Présentation des listes des candidats.....	106
7. Candidats fictifs	110
CHAPITRE VII	112
PROCÉDURE ÉLECTORALE ET ÉLECTIONS	112
1. Etapes de la procédure et commentaire.....	112
2. Exemption d'élections.....	117
3. Vote par correspondance.....	118
4. Bulletins de vote	120
5. Vote électronique.....	120
6. Élections sociales après la date butoir	121
7. Emploi des langues pendant la procédure électorale.....	121
CHAPITRE VIII	124
DÉPOUILLEMENT DU SCRUTIN ET RÉSULTATS DES ÉLECTIONS.....	124
1. Comptage des voix.....	124
2. Attribution des mandats	126
3. Annulation ou correction du résultat des élections.....	126
4. Validité des bulletins de vote	128
5. Délégation des employeurs.....	130
CHAPITRE IX	132
LE RÔLE DE L'INSPECTION SOCIALE	132
1. Information, avis et conciliation	132
2. Sanctions.....	132
CHAPITRE X	133
PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT LORS DES ÉLECTIONS SOCIALES	133
1. Nature de la protection contre le licenciement	133
2. La protection légale contre le licenciement est d'ordre public.....	133
3. Personnes protégées.....	134
4. Organes de concertation conventionnels.....	136
5. Début de la période de protection	136
6. Période de protection occulte.....	137
7. Demande de réintégration	138

8. Durée de la protection contre le licenciement en tant que délégué du personnel (candidats élus)	140
9. Durée de la protection contre le licenciement du candidat non élu	141
10. Fin du mandat des délégués	143
11. Distinction entre la fin du mandat et la fin de la protection des délégués	144
12. Candidat et mandat.....	145
PARTIE II: PROCÉDURES JUDICIAIRES LORS DES ÉLECTIONS SOCIALES.....	147
CHAPITRE I	147
LES GRANDES LIGNES DE LA PROCÉDURE ÉLECTORALE	147
1. Compétence des tribunaux du travail	147
2. Les procédures judiciaires ne peuvent pas empêcher que les élections sociales se tiennent à leur date normale.....	148
3. Les organisations représentatives des travailleurs peuvent elles-mêmes ester en justice.....	149
4. Le règlement des litiges se fait le plus possible via des procédures de concertation et de réclamation au sein de l'entreprise	149
5. Procédures simples et peu coûteuses	149
6. Les procédures électorales devant le conseil et le comité sont deux procédures distinctes 150	
7. Législation d'ordre public	150
8. Application des dispositions de droit commun en matière de procès judiciaire.....	152
9. Limité aux conseils et comités légaux	152
CHAPITRE II	154
LES PARTIES EN CAUSE.....	154
1. Droit d'action	154
2. Restrictions prévues dans la Loi	155
3. Parties en cause en cas d'indivisibilité du litige.....	156
CHAPITRE III	159
QUEL TRIBUNAL DU TRAVAIL A LA COMPÉTENCE TERRITORIALE?	159
1. Le tribunal du travail du siège d'exploitation	159
2. Litispendance.....	160
CHAPITRE IV	161
COMMENT L'ACTION DOIT-ELLE ÊTRE INTENTÉE?.....	161
1. Par requête écrite	161
2. Contenu de la requête.....	162
3. Dépôt des coordonnées des parties concernées	164
4. Qui signe la requête au nom du syndicat?	167
5. Des juges sociaux peuvent-ils signer la requête?.....	169

6. Une action peut-elle être intentée au nom du travailleur?	169
7. Langue de la requête	170
CHAPITRE V	171
REPRÉSENTATION AUPRÈS DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL	171
1. Représentation du syndicat par un délégué muni d'une procuration écrite	171
2. Par qui la procuration doit-elle être signée?	172
3. Représentation des travailleurs	172
CHAPITRE VI	173
ACTIONS POUVANT ÊTRE INTENTÉES DANS LE CADRE DES ÉLECTIONS SOCIALES	173
1. Action visant à régler tous les litiges se rapportant au conseil ou au comité	173
2. Demande d'organisation d'élections sociales	173
3. Sous peine d'astreinte	174
CHAPITRE VII	176
RÈGLES DE PROCÉDURE PARTICULIÈRES DANS LE CADRE DE LA PROCÉDURE RELATIVE AUX ÉLECTIONS SOCIALES.....	176
1. Règles dérogatoires de procédure	176
2. Communications et décisions à X-60 et X-35.....	176
3. Litiges relatifs aux réclamations X + 7	180
4. Litiges relatifs à la présentation des candidats (date X + 61)	181
5. Recours relatifs aux opérations électorales et à la composition de la délégation patronale (date Y + 15)	184
6. Litiges relatifs aux remplacements au sein de la délégation patronale.....	187
7. Emploi des langues dans la procédure	187
8. Autres litiges.....	188
CHAPITRE VIII	193
DÉCISION DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.....	193
1. L'audition ou la convocation des parties concernées	193
2. Intervention dans la procédure	193
3. Délai pour statuer	194
4. Influence de décisions judiciaires précédentes	194
CHAPITRE IX	196
LES DÉLAIS DE RECOURS.....	196
1. Délais de recours particuliers pour l'introduction de l'action	196
2. Calcul des délais de recours particuliers.....	196
3. À peine de déchéance	197
4. Délais de recours pour des litiges pour lesquels aucune règle de procédure supplémentaire n'est prévue.....	198

CHAPITRE X	199
CONSÉQUENCES D'UNE PROCÉDURE JUDICIAIRE SUR LA PROCÉDURE ÉLECTORALE	199
1. Interruption de la procédure électorale.....	199
2. Problème particulier: litiges relatifs à la présentation de candidats	199
CHAPITRE XI	201
UTILISATION DES VOIES DE RECOURS	201
1. Voies de recours	201
2. Tierce opposition?	201
3. Délais pour l'utilisation des voies de recours	202
4. Qui peut interjeter appel?	202
5. Calcul des délais d'appel et de pourvoi en cassation	202
6. Le pourvoi en cassation n'est pas suspensif	203
CHAPITRE XII	204
LES CHAMBRES DES VACATIONS	204

Abréviations

Abréviations fréquemment utilisées dans ce dossier:

- C.N.T. : Conseil National du Travail
- T.T. : Jugement du Tribunal du Travail
- Cass. : Arrêt de la Cour de Cassation
- R.W. : Rechtskundig Weekblad
- R.D.S. : Revue de droit social
- J.T.T. : Journal des Tribunaux du Travail
- J.T. : Journal des Tribunaux
- Com. FEB : Communications de la FEB
- Chron. D.S. : Chroniques droit social
- Jur. Liège : Jurisprudence de la Cour d'appel de Liège et des juridictions de son ressort
- M.B. : Moniteur Belge
- Doc. Parl. : Documents imprimés de la Chambre et du Sénat
- Or. : Orientation

Afin de ne pas charger inutilement le texte, nous utilisons les termes suivants:

- Loi portant organisation de l'économie: loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, *M.B.* 27 septembre 1948
- Comité: comité pour la prévention et la protection au travail
- Loi sur le bien-être: loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail
- Entreprise: Unité technique d'exploitation
- Code pénal social: loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, *M.B.* 1 juillet 2010
- UTE: unité technique d'exploitation
- Brochure du SPF ETCS
- Loi relative au bien-être: loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.* 18 septembre 1996
- Loi élections sociales: loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, *M.B.* 7 décembre 2007, récemment modifiée par la loi du 5 juin 2023, *M.B.* 30 juin 2023
- Loi relative au régime de licenciement des délégués du personnel: 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

Introduction

La procédure pour les élections sociales 2024 a été à nouveau fixée par une loi. Ainsi, [la loi du 5 juin 2023](#) adapte la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales. Les modifications introduites par celle-ci visent à adapter la législation pour certaines phases et sur des points ponctuels, conformément à l'avis émis par les partenaires sociaux, et à encadrer juridiquement la modernisation de certaines étapes de la procédure. Elles n'apportent aucun changement de principe dans le déroulement de la procédure électorale. Au rang de ces modifications, nous pouvons notamment citer: la clarification de la procédure de suspension individuelle de la procédure électorale, l'adaptation des conditions concernant le droit de vote des intérimaires, la facilitation des modalités alternatives de convocation des électeurs et le vote électronique à distance et la mise en place d'un cadre juridique pour une digitalisation accrue de certaines étapes de la procédure. Les nouvelles dispositions prévoient également la récolte de statistiques supplémentaires concernant le droit de vote des travailleurs intérimaires et au sujet de l'égalité de genre.

Les adaptations apportées dans cet ouvrage par rapport à l'édition 2020 découlent également de la jurisprudence. Ainsi, nous avons inclus de multiples décisions rendues dans le cadre des précédentes élections sociales qui ont apportés des clarifications aux différentes étapes de la procédure.

Étant donné l'importance de la jurisprudence, tous ces jugements viendront compléter [la nouvelle banque de données élections sociales](#).

PARTIE I: PROCÉDURE ÉLECTORALE

CHAPITRE I – LE CHAMP D'APPLICATION MATÉRIEL DE LA LÉGISLATION ÉLECTORALE

Le champ d'application de la législation sur les conseils et les comités est limité de trois manières:

- exclusion de la plus grande composante du secteur public (voir 1);
- exclusion des petites entreprises (voir 2);

Dans certains secteurs ou dans certaines entreprises, les syndicats négligent parfois les possibilités de présenter des candidats aux élections sociales. Dans la pratique, cela mène à un troisième type de limitation (voir 3).

Inversement, il est possible que dans un secteur déterminé ou une entreprise déterminée, un conseil ou un comité soit constitué, même si cela n'est pas légalement prévu (voir 4).

1. Exclusion (de certaines composantes) du secteur public

1.1. Statut syndical

La législation sur les conseils et les comités couvre la totalité du secteur privé, marchand et non-marchand (y compris l'enseignement libre). Le subventionnement ou non des activités de l'entreprise ne constitue donc pas un critère. La Cour de cassation a jugé que les membres du personnel dans l'enseignement libre tombent sous le statut des décrets des Communautés mais que leur occupation découle néanmoins d'un contrat de travail¹. Les règles applicables aux élections sociales sont pleinement d'application à l'enseignement libre, avec une exception pour l'élection d'un conseil d'entreprise pour les institutions flamandes disposant d'un organe de concertation propre² (LOC).

Étant donné que toutes les composantes du secteur public ne disposent pas d'une réglementation propre en matière de participation, le champ d'application a été élargi à certaines parties du secteur public.

L'article 48 de la Loi sur le bien-être n'exclut le secteur public des comités que dans la mesure où il s'agit d'employeurs dont le personnel n'est pas soumis à des dispositions légales ou réglementaires qui fixent leur statut syndical et qui prévoient des mesures concernant une concertation en matière de sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail.

L'article 14 §5 de la Loi sur l'organisation de l'économie limite l'exclusion du secteur public aux institutions et établissements dont le personnel est soumis à des dispositions légales ou réglementaires qui fixent leur statut syndical. Contrairement aux comités, il n'est pas stipulé que ces dispositions doivent prévoir des mesures relatives aux compétences du conseil.

Aussi bien pour les comités que pour les conseils, les élections sociales doivent donc être organisées dans les institutions et les établissements publics qui ne disposent pas d'un statut syndical propre. Sont concernées:

- les institutions publiques de crédit (IPC), pour autant qu'elles ne fassent pas partie du secteur privé suite à une privatisation;
- les sociétés de transport urbain et régional. Dans le passé, celles-ci étaient déjà tenues d'appliquer la législation sur les conseils ainsi que la législation sur les comités en vertu de la loi du 22 février 1961 sur les sociétés de transport en commun urbain. La régionalisation a suscité quelque incertitude quant à l'élargissement étant donné que les nouvelles sociétés

¹ Cass., 4 octobre 1993

² Décret du 5 avril 1995 portant création de comités de négociation dans l'enseignement libre subventionné, M.B. 8 juin 1995..

régionales de transport urbain et régional (TEC pour la Région Wallonne) ne sont plus créées sur la base de la loi de 1961 mais bien sur la base de décrets. Avec l'élargissement au secteur public sans statut syndical propre, cette incertitude a disparu;

- la plupart des ASBL de droit public. Au cours de ces dernières années, les pouvoirs publics ont attribué de plus en plus de missions aux ASBL. Les plus importantes sont les ASBL des communes ou les associations de communes (intercommunales).

Alors que les communes et les intercommunales (tant pures que mixtes) ressortissent au statut syndical du personnel de la fonction publique, les ASBL qu'elles créent ne sont pas explicitement reprises dans la liste limitative qui définit le champ d'application du statut syndical³. Elles relèvent dès lors de la législation sur les comités et les conseils;

- les fabriques d'église. Il s'agit également d'institutions publiques, créées par la loi⁴ et ne relevant pas du statut syndical du personnel de la fonction publique;
- les institutions internationales publiques, notamment l'OTAN/le SHAPE⁵;

1.2. Les Agences Locales pour l'Emploi (ALE)

Selon l'article 8 de l'Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les ALE (Agences Locales pour l'Emploi) ne sont pas des institutions de droit public et n'ont pas de statut syndical spécifique mais sont cependant dispensée de l'institution d'un comité ou conseil d'entreprise. La loi prévoit un organe de concertation propre, le comité de concertation (article 8, §9 de l'Arrêté-loi). Aucune élection sociale ne doit donc avoir lieu au sein des ALE (article 8, §10 de l'Arrêté-loi).

À Bruxelles, en Wallonie et dans la Communauté germanophone, les comités de concertation pour les ALE ont été maintenus après la régionalisation. En Flandres, le décret de 7 juillet 2017 a mis en place le travail de proximité. Le décret a supprimé les principales dispositions sur les ALE de l'arrêté-loi. Ainsi, les comités de concertation ont été abolis mais l'exclusion de l'organisation des élections sociales maintenues. Cette exclusion, qui est seulement prévue par le décret, est en contradiction avec la loi sur les élections sociales, la loi sur le bien-être au travail et la loi portant organisation de l'économie (de même en ce qui concerne les conventions n° 98 et 104 de l'OIT, l'article 27 de la Charte sociale de l'UE et l'article 8 du socle européen des droits sociaux). Étant donné que le droit du travail est une compétence fédérale, nous partons du principe que les dispositions fédérales visant à l'organisation d'élections sociales priment sur le décret prévoyant une exclusion pour le travail de proximité.

1.3. Les entreprises publiques autonomes

La loi du 21 mars 1991 prévoit un statut syndical propre pour les entreprises publiques autonomes, de sorte qu'elles tombent en dehors du champ d'application de la législation sur les conseils et les comités. Cela concerne Proximus, Bpost, la SNCB, Infrabel et Skyes. Les filiales peuvent tomber sous le champ d'application de la législation sur les conseils que celles sur les comités. Cependant, cela concerne dans beaucoup de cas de petites institutions qui n'atteignent pas le seuil minimal d'occupation de travailleurs. À cela s'ajoute le problème que pour le calcul du nombre de travailleurs, les travailleurs statutaires ne sont pas pris en considération.

³ Voir circulaire n° 432 du 30 mai 1996 du Ministre fédéral de la Fonction publique (M.B., 6 juillet 1996)

⁴ Art. 76 Loi germinal an X (8 avril 1802) – relative à l'organisation des cultes, Mon, 17-18 germ.

⁵ T.T. Turnhout, 7 février 1983, 1 octobre 1999; T.T. Hainaut, div. Mons, 20 mai 2016, RG 16/873/A, 16/876/A, 16/877/A et 16/878/A.

Pour la SNCB s'applique une procédure spécifique d'«élections sociales»⁶. En effet, la loi relative aux élections sociales ne s'applique pas à la SNCB.

2. Exclusion des petites entreprises

2.1. Directive 2002/14 et article 14 de la loi portant organisation de l'économie

Dans un arrêt du 29 mars 2007 (affaire C-320/06), la Cour de justice a condamné la Belgique pour la non-transposition de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Suite à l'accord conclu entre partenaires sociaux le 23 novembre 2007, la loi «Piette» a finalement permis de transposer la directive. La loi complète, entre autres, les compétences du Comité dans les entreprises sans conseil d'entreprise⁷.

Par ailleurs, l'article 14, §1, alinéa premier de la loi portant organisation de l'économie dispose qu'un conseil d'entreprise doit être institué dans les entreprises occupant au moins 50 travailleurs alors que la loi *déterminant le seuil applicable pour l'institution des conseils d'entreprise ou le renouvellement de leurs membres à l'occasion des élections sociales de l'année 2012* fixe ce seuil à 100 travailleurs. Le Conseil d'État a réitéré à l'occasion de son avis rendu au sujet du projet de loi élections sociales ses critiques à l'égard de la fixation du seuil de 100 travailleurs qui s'avère être problématique au regard la directive 2002/14/CE qui a fixé ce seuil à 50 travailleurs.⁸ Le seuil reste donc fixé à 100 travailleurs, avec maintien des exceptions. Voir ci-dessous, 2.3.

2.2. Le Comité

Un comité doit être constitué dans les entreprises qui habituellement emploient en moyenne 50 travailleurs ou assimilés⁹. Ce calcul doit être effectué au niveau de l'entité juridique si les différents sièges considérés individuellement n'atteignent pas le chiffre de 50 travailleurs ou assimilés.

Les entreprises qui ont dû constituer un comité lors des précédentes élections sociales, mais qui aujourd'hui n'atteignent plus le seuil d'occupation requis, ne doivent plus élire de comité.

Cependant, lorsque le nombre moyen de travailleurs est descendu en dessous du minimum légal (50) entre deux périodes électorales, le comité élu reste en fonction jusqu'aux prochaines élections sociales.

Il faut souligner qu'à défaut de comités, les missions du comité sont exercées par la délégation syndicale (art. 52 de la Loi sur le bien-être). Ces délégués jouissent de la même protection que les délégués du personnel au comité.

Les comités des mines, des minières et des carrières relèvent de la réglementation générale. La loi sur le bien-être a néanmoins maintenu une disposition particulière: une occupation moyenne habituelle de 20 travailleurs (au lieu de 50) suffit (voir art. 49, premier alinéa).

6 Article 155 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belge, M.B., 24 juillet 1926

7 Loi du 23 avril 2008 complétant la transposition de la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, M.B. 16 mai 2008; ainsi que CCT n° 9ter du 27 février 2008, M.B. 18 juin 2008

8 Projet de loi déterminant le seuil applicable pour l'institution des conseils d'entreprise ou le renouvellement de leurs membres à l'occasion des élections sociales de l'année 2012, Doc. parl., Chambre, 2010-2011, n° 53K1616/001, p. 11; Avant-projet de loi "relative aux élections sociales de l'année 2008", [Avis n° 43.657/1 et 43.658/1 du 9 octobre 2007 de la Section législation du Conseil d'État](#)

9 Art. 49 et 50 §1 de la loi sur le bien-être.

En première instance, les tribunaux du travail ont jugé qu'il s'agissait d'entreprises qui relevaient des commissions paritaires 101 (commission nationale mixte des mines) ou 102 (industries des carrières)¹⁰.

Le tribunal du travail de Tongres nuance et affirme que la définition renvoie au type de matière qui est extrait. Le terme «secteur» renvoie à l'activité principale, qui désigne à son tour la commission paritaire compétente¹¹.

Au Conseil national du Travail, aucun accord n'a pu être obtenu pour clarifier la référence au «secteur» des mines, minières et carrières souterraines.

2.3. Le conseil d'entreprise

Le champ d'application de la législation sur les conseils est plus limité que pour les comités.

Les entreprises qui comptent en moyenne au moins 50 et moins de 100 travailleurs ne sont obligées de constituer un conseil que lorsqu'elles y étaient déjà obligées lors d'élections sociales précédentes. Dans ce cas, il n'y a pas lieu d'organiser des élections. Il est composé, après l'élection des membres du comité, des délégués du personnel élus au comité¹².

Auparavant, on ne savait pas exactement quel sort il fallait réserver aux entreprises qui ont créé un conseil lors des élections sociales précédentes, avant d'être ensuite partiellement ou totalement reprises ou scindées tout en conservant (partiellement ou totalement) un conseil. Dans ce cas, peut-on également affirmer qu'il s'agit d'une entreprise pour laquelle un conseil a été créé lors des élections sociales précédentes?

L'article 18, alinéa 3 de la Loi sur l'organisation de l'économie ne laisse aucun doute à ce propos: dans tous les cas visés à l'article 21 §10 de la Loi sur l'organisation de l'économie (transfert ou scission d'entreprises) et pour lesquelles un conseil a été partiellement ou totalement maintenu, le conseil doit être renouvelé aussi longtemps que l'entreprise compte au moins 50 travailleurs. Cette position a été confirmée par la jurisprudence à l'occasion des élections sociales précédentes¹³.

Pour les autres entreprises, la règle suivante est d'application: pas de conseil en dessous d'une occupation moyenne de 100 travailleurs et obligation d'avoir un conseil à partir de 100 travailleurs.

Il convient de vérifier en première instance si un conseil a dû être constitué lors des élections précédentes, peu importe s'il a dû être élu ou non. Il se peut que l'entreprise comptait entre 50 et 99 travailleurs lors des élections précédentes et qu'un conseil avait dû être constitué parce qu'il en avait été ainsi la fois précédente. Ce conseil n'avait pas dû être élu mais avait dû être constitué. Cela suffit pour qu'un conseil doive être constitué lors de nouvelles élections si le seuil minimum de 50 travailleurs est toujours atteint.

Ni le fait que le conseil ait été effectivement constitué ou non ni le fait qu'il ait fonctionné ou non après sa constitution n'entre en compte. À partir du moment où un conseil a dû être constitué la fois précédente, un nouveau conseil doit être constitué lors des élections suivantes¹⁴.

Si lors des élections précédentes l'entreprise n'a pas constitué de conseil par manque de candidats, il n'y a pas lieu d'en constituer un cette fois-ci non plus.

10 T.T. Bruges, 17 janvier 2005, R.G. 118.843

11 T.T. Tongres, 2 avril 2004, R.G. 375/2004

12 Art. 18 de la loi sur l'organisation de l'économie et art. 6 §1, al. 2 loi

13 [T.T. Gand, 25 avril 2022, R.G. n° 21/470/A, plus d'info sur cette décision ci-dessous](#)

14 Cass., 14 janvier 1980

Une entreprise qui occupe moins de 100 travailleurs mais qui procède néanmoins aux communications, aux jours X-60 et X-35, relatives à la constitution d'un conseil d'entreprise ne peut pas revenir sur son choix à la date X. Le tribunal du travail de Louvain et le tribunal du travail de Bruxelles ont jugé, à juste titre, que l'employeur ne peut pas remettre en question sa décision étant donné qu'il porterait ainsi préjudice à la sécurité juridique¹⁵. Dans le même sens, s'il peut être admis qu'un employeur ne puisse se prononcer avec certitude à X-60 concernant le nombre de travailleur qu'il occupe, il doit par contre être au courant de la situation à X-35. Dès lors, s'il confirme la tenue des élections à X-35, cela sous-entend que le seuil de travailleurs requis est atteint. La procédure électorale doit être arrêtée au plus tard à X-35¹⁶.

Néanmoins, il a été jugé que dans le cas où un employeur entame la procédure d'élection du CE alors que le seuil de 100 travailleurs est loin d'être atteint, il convient de vérifier si elle a volontairement ou non été mise en œuvre. Ainsi, s'il est incontestablement établi que le seuil n'est pas dépassé, l'employeur peut revenir sur sa décision et ce même s'il a fait preuve d'une «surprenante ignorance ou négligence»¹⁷.

3. Ordre public et «dispense» de conseil d'entreprise ou de comité

La réglementation en matière d'élections sociales est d'ordre public¹⁸.

L'employeur ne peut donc pas être dispensé de l'obligation de démarrer la procédure électorale, même si un accord existe à ce sujet avec les syndicats ou les travailleurs¹⁹. Sur la base de critères objectifs, le juge est tenu de vérifier si les conditions imposées pour l'organisation d'élections sont réunies. Le fait que des élections sociales étaient systématiquement organisées auparavant ne constitue donc pas un argument valable²⁰.

L'entreprise doit prendre l'initiative d'organiser des élections en temps opportun, à savoir au jour X-60; le fait que l'entreprise avait informé les syndicats qu'elle était disposée à se considérer comme une seule UTE lors des élections précédentes n'enlève rien à ce principe. L'initiative appartient donc à l'employeur et non aux syndicats²¹.

En revanche, il est possible que les syndicats, une fois que la procédure est lancée, n'utilisent pas la possibilité d'introduire des listes de candidats. Il est en effet acquis que le choix des organisations syndicales des candidats qu'elles présentent revêt un caractère discrétionnaire²². Concrètement, cela mènera à l'arrêt de la procédure électorale et à la non-constitution du conseil ou du comité. Les syndicats peuvent d'ailleurs s'engager à ne pas introduire de candidats.

Ce point a surtout de l'importance pour les secteurs suivants:

- le secteur de la construction: les syndicats se sont souvent engagés à ne pas présenter de candidats. Le tribunal du travail de Gand a dû traiter le cas d'une entreprise qui n'appartenait que partiellement au secteur de la construction. Le juge a implicitement déclaré que

15 T.T. Leuven, 3 mars 2008, RG n° 08/405/A et T.T. Bruxelles, 26 septembre 2008, RG 50.814

16 T.T. Gand, div. Veurne, 6 octobre 2016, RG 16/107/A et 16/108/A; T.T. Gand, div. Dendermonde, 29 avril 2016, RG 16/702/A; T.T. Anvers, div. Malines, 11 mars 2016, RG 16/255/A.

17 T.T. Hainaut, div. Charleroi, 20 janvier 2017, RG 16/2472/A.

18 T.T. Louvain, 3 mars 2008 R.G. n° 08/405/A et T.T. Bruxelles 26 septembre 2008, R.G. n° 50.814; T.T. Bruxelles, 3 février 2012, R.G. n° 12/294/A

19 T.T. Malines 22 mars 2004, R.G. 84520 et 84521

20 T.T. Bruges, 17 janvier 2005, R.G. 118.843

21 T.T. Anvers, 29 janvier 2004, R.G. 363.663

22 T.T. Bruxelles, 3 février 2012, R.G. n° 12/294/A

l'engagement des syndicats à ne pas présenter de candidats ne se rapportait qu'à la section construction²³;

- les agences d'intérim: les syndicats se sont engagés à ne pas présenter de personnel intérimaire comme candidat aux élections sociales dans les agences d'intérim. En effet, les travailleurs intérimaires qui peuvent faire valoir une ancienneté suffisante seraient éligibles comme travailleurs de l'agence de travail intérimaire. Cet accord a à chaque fois été prorogé lors des élections sociales successives;
- l'organisation patronale: les syndicats se sont engagés, au Conseil National du Travail, à ne pas présenter de candidats dans les organisations patronales²⁴. Cela ne peut bien entendu pas être invoqué contre la tenue d'élections sociales dans toutes sortes d'associations proches de ces organisations patronales (les secrétariats sociaux ou la caisse d'allocations familiales par exemple);
- l'enseignement libre: du côté néerlandophone, les écoles (y compris les écoles supérieures) étaient obligées de créer des comités de négociation (locaux). Ceux-ci reprennent les compétences des conseils d'entreprise s'il n'y a pas de conseil d'entreprise. L'intention des syndicats de l'enseignement est d'accorder la préférence aux comités de négociation par rapport aux conseils d'entreprise.

Du reste, seule l'hypothèse selon laquelle la procédure électorale a été correctement entamée et arrêtée par manque de candidats peut dispenser l'entreprise de la constitution d'un conseil²⁵.

4. Conseils ou comités conventionnels

Inversement, il est possible que dans un certain secteur ou une certaine entreprise, un accord soit conclu sur la constitution d'un conseil ou d'un comité même si cela n'est pas légalement prévu. On parle alors de conseils ou de comités conventionnels.

C'est tout à fait possible. Dans ce cas, une attention particulière doit être portée à la protection des délégués du personnel. En effet, contrairement aux dispositions légales, un règlement conventionnel en matière de protection ne relève pas de l'ordre public. De plus, un règlement conventionnel ne peut habiliter certains organes légaux tels le juge ou la commission paritaire.

23 T.T. Gand, 20 mars 1995, RG 117568/95.

24 Voir avis n°453 du 25 juillet 1974 du C.N.T., p. 13

25 T.T. Bruxelles, 19 décembre 1993, J.T.T., 1984, 279. ou: T.T. Hasselt, 8 avril 1993, RG 92/2276: et 1987, il n'y a pas eu lieu de constituer de conseil d'entreprise en vertu de l'accord entre les parties, sur cette base, le tribunal a jugé qu'étant donné que le nombre de travailleurs de l'entreprise était descendu en dessous de 100, il n'y avait pas lieu de reconstituer un conseil.

CHAPITRE II – OCCUPATION MOYENNE HABITUELLE

Le nombre de travailleurs dans une entreprise peut subir de fortes variations, ce qui rend plus difficile le calcul des seuils d'occupation. C'est pourquoi la législation prévoit le concept «d'occupation moyenne habituelle». Une formule de calcul a été élaborée pour ce qui concerne la notion d'«occupation moyenne» (art. 7 de la loi)²⁶.

Il faut déterminer en premier lieu quels travailleurs seront pris en considération dans le calcul. Ensuite, il faut définir comment la moyenne en question sera calculée. Enfin, le caractère habituel de l'occupation moyenne reste peu clair.

1. Notion de travailleur

1.1. Les personnes avec un contrat de travail ou d'apprentissage

La notion de «travailleur» est importante pour:

- le calcul de l'occupation moyenne habituelle (le présent chapitre);
- l'établissement des listes électorales, la composition des collèges électoraux et la fixation du nombre de mandats à attribuer (voir chapitre V);
- les conditions de candidature (seuls les travailleurs qui, entre autres, ont déjà acquis une certaine ancienneté peuvent se porter candidat) (voir chapitre VI).

En principe, cette notion de «travailleur» est présente dans l'ensemble de la réglementation. La jurisprudence relative à la notion de travailleur pour le calcul du seuil a donc valeur de précédent pour les candidatures. Les assimilations légales prévues sont également applicables à l'ensemble de la réglementation, tandis que les exclusions varient à travers les différents chapitres. Ainsi, les travailleurs engagés sous contrat de remplacement sont exclus pour le calcul du seuil mais pas pour les autres points.

La loi donne à la notion de «travailleur» sa signification usuelle en droit social: personne occupée *en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage*²⁷.

Tous les types de contrats de travail et d'apprentissage sont donc pris en compte:

- tous les contrats de travail régis par la loi sur les contrats de travail: ouvriers, employés, représentants de commerce, personnel domestique²⁸, étudiants, travailleurs à domicile²⁹ et personnes qui effectuent du télétravail³⁰; les travailleurs sous contrat de travail avec des titres-services y sont également soumis;
- les travailleurs qui suivent une formation professionnelle individuelle dans l'entreprise;
- tous les contrats de travail régis par d'autres lois ou décrets: bateliers, marins, dockers, personnel enseignant de l'enseignement libre;
- tous les contrats d'apprentissage réglementés: apprentissage des classes moyennes, apprentissage en alternance, apprentissage industriel;
- tous les contrats d'apprentissage non réglementés: il s'agit de contrats d'apprentissage non reconnus par Syntra Vlaanderen ou l'IFAPME.

26 Art. 49 de la loi sur le bien-être et art. 14 § 1 de la loi portant organisation de l'économie

27 Art. 4, 8° loi, art. 14 § 1 loi 4 août 1996 et art. 14 § 1, 2° loi du 20 septembre 1948

28 Pour le personnel domestique, voir Chapitre I. 3. Exclusion du personnel domestique et des autres gens de maison

29 Voir titre VI de la Loi sur les contrats de travail relatif au contrat pour l'emploi de travailleurs à domicile (ajouté à la Loi du 6 décembre 1996, art. 9, MB du 24 décembre 1996)

30 Voir CCT n° 85 du 9 novembre 2005, art. 17

Les travailleurs dont le contrat de travail ou d'apprentissage a été suspendu doivent être pris en considération dans le calcul³¹.

Il en va de même pour les travailleurs appartenant aux groupes cibles et employés dans un atelier protégé sur la base de la réglementation en matière de chômage. En effet, la Cour de Cassation a clarifié la situation sur ce sujet dans un arrêt du 2 décembre 1991³²: «*Même si les chômeurs visés à l'article 171bis sont mis au travail par l'intermédiaire du bureau régional, ils conservent leur droit à l'allocation de chômage et même s'ils restent inscrits comme demandeurs d'emploi, ils sont liés à l'atelier de travail par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage comme les personnes moins valides qui y sont occupées*».

Les travailleurs mis en «disponibilité» en attendant leur mise à la retraite définitive³³ restent liés à leur employeur et sont donc toujours considérés comme travailleurs. De même, les enseignants qui, dans l'attente de leur réaffectation, bénéficient d'une subvention-traitement d'attente, restent à la disposition de leur pouvoir organisateur. Puisque leur contrat de travail n'est pas résilié, ils doivent être pris en compte³⁴.

Un problème particulier se pose au sujet des travailleurs mis à disposition (autres que les intérimaires): doivent-ils être pris en considération ou non? En principe, leur contrat de travail ne les lie pas à l'entreprise qui les utilise, mais bien à l'employeur qui les met à disposition (souvent une autre entité juridique du même groupe). Ils ne doivent donc pas être comptabilisés pour le calcul du seuil chez l'utilisateur³⁵.

Ils doivent bien sûr être comptabilisés chez l'employeur qui les met à disposition.

Il faut vérifier si cette mise à disposition n'est pas en conflit avec la Loi du 24 juillet 1987 sur le travail intérimaire. Dans pareil cas, l'utilisateur et le travailleur sont considérés comme étant liés par un contrat de travail à durée indéterminée³⁶.

Le tribunal du travail de Turnhout n'a pas adopté cette position: la nullité du contrat de travail avec l'employeur détaché ne peut être exigée qu'en droit, ce qui suppose un procès mené à l'égard des parties concernées: «Un tel différend n'est pas le sujet de cette procédure, de telle sorte qu'il faut uniquement tenir compte de la situation juridique telle qu'elle se présentait alors»³⁷. Ceci est fortement contestable, étant donné que ce n'est pas la nullité qui est exigée, mais la requalification pour un contrat avec l'utilisateur³⁸. Plus récemment, dans le cadre des élections sociales de 2016, le Tribunal du travail du Hainaut, Division Charleroi, a jugé qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur la question de savoir s'il s'agit d'une mise à disposition illicite dans le cadre de la procédure judiciaire très stricte et spécifique concernant les élections sociales. Une telle

31 Cass., 2 mars 1992, J.T.T., 1992, 173; T.T. Bruges, 11 mars 1991, Chron. D.S., 1992, 3360

32 Chron. D.S., 1992, 103 avec note de C. Serroyen; R.W., 1991-1992, 950; J.T.T., 1992, 174

33 Le travailleur ne fournit donc plus de travail, mais jusqu'à sa mise à la retraite définitive, son contrat de travail est maintenu et le travailleur reste à la disposition de son employeur.

34 T.T. Bruxelles (section d'Ostende), 11 mars 1991, RG 35.544, cité par DUFAUX

35 Voir e.a. T.T. Hasselt, 24 juin 1991, RG 91/786, cité par DUFAUX; P., «Nœuds juridiques relatifs aux Élections Sociales», CE., 1991

36 Art. 31, §3, I. VAN HIEL, Rechtspraak sociale verkiezingen 2008, Ors., 2009, pp. 1-30.

37 T.T. Turnhout, 8 mars 1995, RG 19.517

38 Le tribunal du travail de Turnhout renvoie à la position de F. TILLEMAN (Travail temporaire, travail intérimaire et mise à disposition de travailleurs, Kluwer, Anvers, 1992, 145). On n'y retrouve pas du tout cette position. Au contraire, TILLEMAN (p. 156) n'exclut du calcul du nombre de travailleurs que les «travailleurs mis légalement à disposition». T. CLAEYS, e.a. (a.c., 464) conteste le jugement, précisément parce que l'art. 31 §3 de la Loi sur le travail temporaire prévoit un contrat de travail avec l'utilisateur depuis le début du travail.

décision aurait, pour les parties, des conséquences importantes, qui iraient au-delà du cadre des élections sociales³⁹.

Selon le Tribunal du travail de Bruxelles⁴⁰, les personnes travaillant sous des contrats de prestations de services (les «indépendants») ou d'autres contrats (par exemple des mises à disposition qualifiées d'«irrégulières») sont exclus du calcul. Ainsi, l'affirmation selon laquelle ces travailleurs doivent être inclus en raison du fait que la volonté du législateur est de prendre en compte «l'ampleur de la réalité socio-économique de l'entreprise par le biais du critère de l'effectif» est erronée. Une interprétation trop étendue aurait pour conséquence que pour la détermination du nombre des mandats des délégués du personnel au sein des organes sociaux, il soit tenu compte de toute personne affectée à l'exploitation de l'entreprise, y compris indirectement. Cela créerait une insécurité juridique peu compatible avec une loi d'ordre public.

Les personnes mises au travail dans le cadre de programmes de mise à l'emploi (agents contractuels subventionnés par exemple⁴¹) sont liées par un contrat de travail et sont donc prises en compte dans le calcul.

Les travailleurs en régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ne sont pas pris en considération pour le calcul⁴² car ils ne sont plus liés à leur entreprise par un contrat de travail. Les travailleurs qui bénéficient encore de la prépension à mi-temps et les travailleurs qui occupent des emplois de fin de carrière (crédit-temps) sont comptabilisés étant donné qu'ils sont encore partiellement liés à l'entreprise par un contrat de travail.

N'entrent pas en considération non plus l'administrateur-délégué qui exerce son mandat sans rémunération et est lié à la société-mère américaine⁴³ ou l'administrateur, s'il n'est pas démontré qu'il exerce une autre fonction⁴⁴. Le médecin en formation n'entre pas non plus en considération.

1.2. Catégorie particulière de travailleurs: les ouvriers portuaires

Les employeurs soumis à la loi du 8 juin 1972 organisant le travail portuaire doivent confier à un mandataire certaines de leurs obligations en matière de sécurité sociale. Les travailleurs des ports, qui sont déclarés via Dimona par la centrale des employeurs portuaires, ne comptent pas, selon le tribunal de travail de Bruges⁴⁵, dans l'entreprise qui les met au travail. Le tribunal du travail de Gand voit les choses autrement. Il estime que la notion de «travailleur» désigne «les personnes employées en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage».

Sont donc en principe considérées comme travailleurs les personnes liées à l'entreprise par un contrat de travail. Même si le mandataire légal prend en charge toutes les obligations légales qui découlent de la mise au travail d'un ouvrier, il n'en devient pas pour autant son employeur. L'inscription des ouvriers portuaires sous un numéro commun n'est en fait que la conséquence de l'obligation, pour la société portuaire, de s'affilier à une centrale d'employeurs. L'inscription commune à l'ONSS et la prise en charge de la déclaration Dimona par l'organisation reconnue n'enlève rien au fait qu'il s'agit d'une «mise au travail, dans tous les sens du terme (sic), par

39 T.T. Hainaut, div. Charleroi, 4 mars 2016, RG. n° 16/314/A, cité dans H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (1ère partie)», J.T.T., 2019, n°1334, p. 150.

40 T.T. Bruxelles, 18 mars 2016, RG 16/2.903/A.

41 T.T. Tournai, 4 avril 1995, RG 54.242

42 T.T. Bruxelles, 30 décembre 1986, J.T.T., 1988, 54

43 T.T. Hasselt, 24 juin 1991, RG 91/786, cité par DUFAUX

44 T.T. Anvers, 17 février 1995, RG 255.145

45 T.T. Bruges, 9 février 2004 R.G. 116688

l'entreprise». D'après le tribunal du travail de Gand, c'est donc la situation réelle qui prime, la notion de travailleur étant déterminée par l'exercice de l'autorité de l'employeur⁴⁶.

Nous adhérons plutôt au point de vue du tribunal du travail de Gand. En effet, la notion de «travailleur» est présente tant dans la loi portant organisation de l'économie que dans la loi relative au bien-être au travail. Il est probable que le recours à la Dimona et/ou aux registres du personnel pour le calcul des seuils n'a été instauré que parce que c'était la manière la plus appropriée de recenser les travailleurs. Cependant, ce n'est pas parce qu'une personne n'est pas reprise dans ces documents et données qu'elle n'est pas un travailleur de l'entreprise en question⁴⁷.

1.3. Les assimilations: Chercheurs et formation professionnelle

Le Roi s'est vu attribuer la compétence d'assimiler certaines catégories de personnes à des travailleurs pour le calcul de l'occupation moyenne habituelle⁴⁸.

La loi prévoit deux assimilations pour l'ensemble de la procédure:

1. Les travailleurs placés en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle;
2. Les chercheurs embauchés par le Fonds national de la recherche scientifique ou le «Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek – Vlaanderen», ainsi que par les Fonds associés, sont considérés comme des travailleurs de l'institution où ils effectuent leurs recherches⁴⁹.

Le premier point concerne principalement la formation professionnelle individuelle dans l'entreprise (FPI) du Forem/VDAB et de la formation professionnelle pour les handicapés (l'ancien contrat d'apprentissage spécial) organisée notamment par la «*Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap*» (Agence flamande pour les personnes handicapées).

L'assimilation peut toutefois être interprétée de façon plus large, en fonction de ce que l'on entend par «formation professionnelle» et «institutions communautaires chargées de la formation professionnelle». La jurisprudence de la Cour européenne de Justice attribue à la formation professionnelle une large signification et y inclut même des aspects de l'enseignement initial. Un problème spécifique survient en ce qui concerne la FPI à Bruxelles: le placement se fait par Actiris, qui n'est pas une institution communautaire. Les intentions du législateur sont cependant claires: il faut de toute façon assimiler la FPI. Interrogé au sujet des travailleurs occupés par des agences locales pour l'emploi, le SPF Emploi a répondu que cette situation ne répondait pas au prescrit de l'article 4, 8° de la Loi et que ces travailleurs n'entraient dès lors pas en compte dans le calcul de l'occupation moyenne dans l'entreprise.

Outre les chercheurs embauchés par les Fonds mentionnés au point 2., il convient également de mentionner les chercheurs qui, le cas échéant dans le cadre d'une bourse, effectuent des recherches dans une université. Ils ne sont pas liés par contrat de travail avec le fonds en question, mais bénéficient d'une bourse qui tient lieu de salaire et qui est assujettie à la législation ONSS⁵⁰. Bien que selon la lettre de la loi, l'assimilation ne s'applique pas à ces chercheurs et que le Conseil national du Travail ait émis à ce propos un avis divisé, on peut difficilement considérer que selon l'esprit de la loi, voire même au regard des normes européennes, ils soient traités différemment de leurs collègues et voisins⁵¹.

46 T.T. Gand, 6 février 2004, RG 163.848/04

47 T.T. Liège, 30 mars 2004, RG 339.075 sur des travailleurs employés à l'étranger et ne figurant pas dans la déclaration Dimona de l'employeur

48 art. 14 § 1 de la loi du 4 août 1996 et art. 14 § 1, 2° de la loi du 20 septembre 1948.

49 art. 4, 8° de la Loi.

50 art. 3bis AR 28 novembre 1969

51 Le droit à l'information et la concertation, ainsi que le droit de participer à la détermination et l'amélioration des circonstances et de l'environnement de travail sont également garantis par la version revue de la Charte sociale européenne, art. 21 et 22.

1.4. Exclusions

Le Roi est également habilité à exclure certains travailleurs du calcul afin d'éviter un double calcul. L'article 6, §4 de la loi exclut deux catégories:

(a) les travailleurs qui sont liés par un contrat de remplacement conclu en vertu des dispositions de l'article 11ter de la loi sur les contrats de travail

Lorsque le travailleur remplacé ne reprend pas le travail après la période de remplacement prévue et que le contrat de remplacement n'est pas résilié conformément aux modalités de l'art. 11ter de la loi du 3 juillet 1978, le contrat de travail du remplaçant devient définitif et ce dernier doit être pris en considération dans le calcul du seuil pour les élections sociales⁵².

Le tribunal du travail de Liège a jugé que les travailleurs employés sous contrat de remplacement dans l'enseignement libre de la Communauté française (dont le statut est réglé par décret) devaient être comptabilisés, la loi sur les contrats de travail ne s'appliquant pas à ces travailleurs⁵³. La loi sur les contrats de travail ne s'applique pas à ces travailleurs, de sorte que le contrat de remplacement ne répond pas aux conditions de l'art. 11ter.

(b) le personnel intérimaire

Les travailleurs intérimaires d'une agence d'intérim ne comptent pas pour le calcul de l'occupation moyenne habituelle lorsqu'il s'agit de vérifier si l'agence d'intérim doit organiser des élections sociales ou pas⁵⁴.

Par contre, les intérimaires doivent être comptabilisés chez les utilisateurs afin de déterminer les effectifs de personnel de ces derniers et le nombre de mandats à pourvoir (cf. infra).

1.5. Travailleurs intérimaires

1.5.1. Règle générale et régime de la preuve

Chez l'utilisateur, les travailleurs intérimaires peuvent être comptabilisés de deux manières:

- Comme intérimaires;
- Comme travailleurs ordinaires, lorsque leur contrat de travail intérimaire doit *de jure* être considéré comme un contrat de travail ordinaire avec l'utilisateur

L'article 25 de la Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs au profit d'utilisateurs fournit la base légale pour la prise en compte des travailleurs intérimaires:

Pour l'application des dispositions légales et réglementaires qui se fondent sur le nombre de travailleurs occupés par une entreprise, les intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

Le premier alinéa ne s'applique pas aux intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 1er, § 2, 1° [un travailleur dont l'exécution du contrat de travail a été suspendue, sauf pour motif de manque de travail pour des raisons économiques ou d'intempéries].

En ce qui concerne les législations relatives aux conseils d'entreprises et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs intérimaires occupés par un utilisateur.

⁵² Voir T.T. Liège, 17 août 1998, Chron. D.S. 1999, 168

⁵³ T.T. Liège, 16 juin 2005, RG 338.427

⁵⁴ Avis n°1235 du CNT

Dans les cas où la réglementation relative aux élections sociales impose un comptage, il faut comptabiliser les travailleurs intérimaires occupés dans l'entreprise, à l'exception des travailleurs intérimaires qui remplacent temporairement un travailleur fixe dont l'exécution du contrat de travail a été suspendue, sauf pour motif de manque de travail pour des raisons économiques ou d'intempéries. L'objectif est de ne comptabiliser les intérimaires que lorsqu'un emploi supplémentaire est créé, même de façon temporaire, et d'éviter ainsi de comptabiliser les travailleurs pour un même poste de travail⁵⁵. Pour la détermination de l'occupation moyenne, la loi prévoit un mode de calcul spécifique (cf. 2. *Occupation moyenne*). Dans d'autres cas aussi, p. ex. la détermination du nombre de mandats, il faut tenir compte du nombre de travailleurs intérimaires.

De manière générale, le travail intérimaire n'est autorisé que pour autant que l'utilisateur puisse à cet effet se prévaloir d'un des quatre motifs visés dans la loi du 24 juillet 1987. Ce motif («la raison») doit être mentionné dans le contrat de travail intérimaire (art. 9 loi du 24 juillet 1987). Afin de déterminer si un travailleur intérimaire remplace un travailleur fixe, il est indispensable de demander la présentation de ce contrat de travail intérimaire. En effet, il ne suffit pas qu'un travailleur intérimaire puisse *de facto* remplacer un travailleur fixe – ce qu'il est tout à fait impossible de vérifier – mais bien que son occupation *avait pour objectif* de pourvoir au remplacement d'un travailleur fixe (article 1, § 1 de la loi du 24 juillet 1987). De plus, il n'est pas requis que les travailleurs intérimaires exercent les mêmes fonctions que ceux qu'ils sont censés remplacer mais il suffit qu'ils appartiennent à la même catégorie professionnelle (ouvrier, employé)⁵⁶.

L'art. 9 loi du 24 juillet 1987 dispose également que le contrat de travail doit stipuler le motif du remplacement. Cette disposition doit permettre de vérifier si les conditions visées à l'art. 25 de cette même loi sont respectées. Si le motif du remplacement ne figure pas dans le contrat de travail intérimaire, on ne peut pas estimer que celui-ci est conforme à l'article 25, 2^e alinéa (*Nemo potest ex suo delicto consequi emolumentum*).

Le calcul du nombre de travailleurs intérimaires chez un utilisateur est facilité par l'existence d'une annexe au registre du personnel. La loi oblige en effet tous les utilisateurs de travailleurs intérimaires à joindre une annexe à leur registre du personnel pendant le quatrième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections. En cas de remplacement de travailleurs par des intérimaires, il ne faut toutefois consigner aucune donnée particulière (ex. le nom de la personne remplacée, le motif du remplacement) dans l'annexe du registre du personnel. Dans ces conditions, il est difficile de vérifier si les intérimaires remplacent effectivement des travailleurs fixes.

Le tribunal peut cependant vérifier si les intérimaires mentionnés comme remplaçants remplacent effectivement des travailleurs permanents. Si ce n'est pas le cas, ou si l'employeur ne peut en apporter de preuves suffisantes, le travailleur intérimaire concerné doit être comptabilisé⁵⁷. L'exclusion des travailleurs qui remplacent un travailleur fixe constitue en effet une exception au principe de la prise en compte des travailleurs intérimaires. C'est donc l'employeur qui doit démontrer que les intérimaires qu'il veut exclure du comptage constituent des exceptions plutôt que la règle, et que donc ils remplacent vraiment temporairement les travailleurs fixes dont l'exécution du contrat a été suspendue⁵⁸.

Il y a eu à ce sujet un jugement assez important du tribunal du travail d'Anvers. Dans ce jugement, on traitait la question de savoir qui devait fournir la preuve que l'intérimaire avait été employé en remplacement d'un travailleur au contrat de travail duquel on avait mis fin. Le tribunal du travail

55 T.T. Hainaut, div. Charleroi, 11 mars 2016, RG 16/194/A et 16/246/A.

56 T.T. Hainaut, div. Charleroi, 11 mars 2016, RG 16/194/A et 16/246/A.

57 T.T. Tournai, 20 avril 2004, R.G. 24.042/24 – 24.043 – 24.051: dans ce cas, on s'est étonné que les agences de travail intérimaire concernées aient fourni une déclaration selon laquelle les travailleurs concernés n'avaient «par erreur» pas été mentionnés comme remplaçants.

58 T. T. Bruxelles, 11 février 2008, Chron. D. S., 2010/3, 155; T.T. Bruxelles, 18 mars 2016, RG 16/2.903/A.

avance que l'utilisateur détient toutes les pièces concernant l'emploi d'intérimaires et qu'il peut donc facilement en fournir la preuve⁵⁹.

En effet, la contribution à l'administration de la preuve est le fait de toutes les parties à la cause⁶⁰. Ainsi que le rappelle D. Mougenot, «*aucun plaideur ne peut se retrancher dans le silence ou l'abstention sous le prétexte que la charge de la preuve incombe à son adversaire, s'il dispose d'éléments dont ce dernier pourrait se prévaloir*»⁶¹.

Dans le cadre de la procédure initiée par le travailleur ou l'organisation syndicale, l'employeur ne peut donc se contenter de demeurer inactif, en alléguant que telle ou telle affirmation n'est pas établie. Il a l'obligation d'apporter les éléments de preuve qui permettront au juge de trancher la question qui lui est soumise. Cette preuve peut être rapportée par toutes voies de droits⁶².

En la matière, le principe de collaboration au regard de la «*théorie de la meilleure aptitude à la preuve*»⁶³ peut être utile. Cette corrélation conduit en effet à renforcer le devoir de collaboration dans le chef de la partie qui est la mieux placée pour fournir les éléments probants. S. Gilson note ainsi que «*si la charge de la preuve doit finalement demeurer au travailleur, il y a lieu que le tribunal puisse tenir compte des difficultés probatoires concrètes pour faire participer activement l'employeur à l'administration de la preuve et à défaut pour lui de s'y conformer, d'en tirer les conséquences qui s'imposent. De la sorte, par une extension du devoir de collaboration des parties à l'administration de la preuve, la théorie de la meilleure aptitude à la preuve pourrait recevoir une consécration partielle fort utile en droit social et en parfaite cohérence avec ces finalités*»⁶⁴.

Cette collaboration à l'administration de la preuve, couplée au rôle actif du juge et à son devoir d'ordonner les mesures d'instruction qui lui paraissent indispensables⁶⁵, s'inscrit d'ailleurs dans un objectif d'équité de la procédure, qui est consacré notamment par l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme⁶⁶.

En outre, ce genre d'exercice pourrait démontrer que le travail intérimaire ne respecte pas les conditions légales, de sorte que l'utilisateur et le travailleur intérimaire seraient d'office liés par un contrat à durée indéterminée⁶⁷.

1.5.2. Intérimaires remplaçant un travailleur fixe et nombre de mandats

La non-assimilation des travailleurs intérimaires qui remplacent un travailleur fixe dont l'exécution du contrat de travail est suspendue ressemble à l'exclusion des travailleurs liés par un contrat de remplacement prévue à l'article 6, §4 de la loi sur les élections sociales. Cette disposition exclut le travailleur lié par un contrat conclu en vertu des dispositions de l'article 11ter de la loi sur les contrats de travail. Le parallélisme n'est toutefois pas intégral:

59 4 décembre 1991, R. G. n° 203.391; S. REMOUCHAMPS, «Quelques considérations sur la présomption légale d'unité technique d'exploitation», *R.D.S.*, 2011, p. 251.

60 Voir S. GILSON et alii, «La preuve en droit du travail», in *La preuve: questions spéciales*, CUP, janvier 2008, vol. 99, p. 212 et références citées.

61 D. MOUGENOT, *Les obligations: la preuve*, Larcier, 1997, p. 92.

62 T.T. Hainaut, div. Charleroi, 11 mars 2016, RG 16/194/A et 16/246/A.

63 D. MOUGENOT, «La preuve: évolution ou révolution», in *Le droit des obligations contractuelles et le bicentenaire du Code civil*, la Charte, 2004, p.124 et suiv.

64 S. GILSON et alii, cité, p. 19.

65 S. GILSON et alii, cité, p. 214. Rappelons encore qu'en vertu de l'article 871 du Code judiciaire, «*Le juge peut (...) ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose*».

66 L'article 6 CEDH consacre en effet le droit au procès équitable, dont l'un des aspects est l'égalité des armes. Ce principe d'égalité des armes exige un «*juste équilibre entre les parties*»: chacun doit se voir offrir une possibilité raisonnable de présenter sa cause dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son ou ses adversaires (voir C.E.D.H., arrêt Yvon du 24 avril 2003).

67 Article 31 § 3 Loi sur le travail intérimaire

1. Les travailleurs liés par un contrat de remplacement conclu en vertu des dispositions de l'article 11ter ne sont exclus que pour déterminer si le seuil de 50 ou 100 travailleurs est dépassé; ces travailleurs sont pris en compte pour les autres calculs. Les travailleurs intérimaires qui remplacent un travailleur fixe sont exclus de tous les calculs de toute la procédure.
2. Alors que l'exclusion des travailleurs liés par un contrat de remplacement suppose clairement que celle-ci doit se faire conformément aux dispositions de l'article 11ter (identité du travailleur remplacé, motif du remplacement, etc.), la situation est moins claire dans l'article 25 de la loi du 24 juillet 1987.

Pourtant, l'article 7 de la Directive UE 2008/104 du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire prévoit que lorsque, comme c'est le cas en Belgique, des travailleurs intérimaires ne sont pas comptabilisés pour les organes de concertation de l'agence de travail intérimaire, mais bien pour les organes de concertation de l'utilisateur, les travailleurs intérimaires doivent être comptabilisés de la même manière que les travailleurs qui sont désignés directement par l'entreprise utilisatrice pour la même durée. Dès lors, en ce qui concerne la détermination du nombre de mandats, pour donner aux articles 9 et 25 de la loi du 24 juillet 1987 une interprétation conforme à la directive, le juge doit inclure dans le comptage les intérimaires dont on affirme qu'ils remplacent des travailleurs fixes. Sinon, le comptage des travailleurs intérimaires serait moins favorable que celui prévu pour les travailleurs fixes. Ces derniers, conformément à l'article 11ter de la loi sur les contrats de travail et l'article 6, §4, 1^o de la loi, sont en effet pris en compte pour le calcul des mandats. La directive devait être transposée par la Belgique pour le 5 décembre 2011 au plus tard.

Le tribunal du travail de Turnhout a rejeté la demande de requalification d'un contrat d'intérim en contrat à durée indéterminée, arguant que les litiges concernant les élections sociales ne pouvaient être utilisés pour demander le statut de travailleur dans une entreprise⁶⁸. Au sujet d'un litige portant sur la notion «d'ancienneté» dans le cadre des conditions d'éligibilité, le tribunal du travail de Nivelles n'a pas été du même avis. Le juge a estimé que la période d'intérim devait être considérée comme une période prestée en tant que «travailleur», contrairement à ce que prescrit la loi sur le travail intérimaire. La Cour de cassation a confirmé ce dernier jugement; elle semble ainsi s'écarter quelque peu de la jurisprudence antérieure⁶⁹. Nous rappelons cependant la décision récente du Tribunal du travail du Hainaut, Division Charleroi, mentionnée ci-dessus, dans laquelle le juge a estimé qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur la question d'une mise à disposition illicite dans le cadre de la procédure stricte des élections sociales⁷⁰.

1.6. Sous-traitance

Le même raisonnement s'applique à la sous-traitance, même lorsqu'elle est organisée de façon plus ou moins permanente. Les travailleurs au service d'un sous-traitant ne sont pris en considération pour le comptage dans le cadre des élections sociales que chez leur employeur⁷¹. P. Dufaux souligne à juste titre que d'une part le réseautage (par la sous-traitance) prive les travailleurs de leur droit en matière d'information et de consultation lorsque les sous-traitants n'atteignent pas le seuil, pour autant que l'unicité de l'UTE ne puisse pas être invoquée. D'autre part, cette situation empêche les travailleurs d'avoir une vue complète de l'entreprise «économique» qui les occupe réellement. Jan Buelens est également d'avis que la concertation collective applicable en droit belge est peu

68 T.T. Turnhout, 15 mars 2004, RG 26.813, avec renvoi par analogie à la Cour de Cass., 8 janvier 2001, RG 01181, *inéd.*, dans lequel la Cour a jugé que les litiges concernant les élections sociales ne peuvent être utilisés pour modifier le statut «ouvrier» ou «employé» d'un travailleur

69 Application de l'article 31 § 3 de la loi sur le travail intérimaire par le T. T. Nivelles, 19 avril 2004, R. G. 316/W/2004; confirmée par la Cour de cassation, 3 octobre 2005, S. 04.031.F/1

70 T.T. Hainaut, div. Charleroi, 4 mars 2016, RG. n° 16/314/A, cité dans H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (1ère partie)», J.T.T., 2019, n°1334, p. 150.

71 C.T. Liège, 18 février 2000 et T.T. Bruges, 1er février 2001, op. cit. Chron. D.S. 2001, 521

adaptée aux cas de sous-traitance. Son évaluation du droit fondamental à l'information et consultation des travailleurs délivre pour la Belgique des conclusions décevantes⁷².

2. Travailleurs à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel sont pris en compte dans les calculs. Dans certains cas, de la même manière qu'un travailleur à temps plein, dans d'autres situations, de manière proratisée. Un règlement spécifique est prévu pour calculer l'occupation moyenne des travailleurs à temps partiel⁷³:

- lorsqu'ils prestent moins de $\frac{3}{4}$ de la durée de travail totale, le nombre de jours calendrier pour lesquels ils sont inscrits dans le registre du personnel est divisé par 2;
- lorsqu'ils prestent au moins $\frac{3}{4}$ de la durée de travail totale, tous les jours calendriers indiqués sont totalement pris en considération, comme pour les travailleurs à temps plein.

La formule est donc la suivante:

(nombre de jours civils d'occupation (Dimona ou registre du personnel))

365 (si temps plein) ou 730 (si $< \frac{3}{4}$ temps)

Si un travailleur a connu plusieurs régimes de travail durant la période de référence, la moyenne doit être calculée pour chaque mise au travail séparément.

La loi parle de l'horaire effectif. Il ne s'agit pas de l'horaire prévu dans le contrat de travail mais de la durée de travail habituellement prestée par le travailleur.

En cas de suspension du contrat de travail, il faut tenir compte du régime de travail précédant la suspension. Un travailleur avec un régime à temps plein en crédit-temps complet est donc comptabilisé comme un temps plein; le cas échéant, son remplaçant occupé sous contrat de remplacement conclu en vertu des dispositions de l'article 11ter de la loi sur les contrats de travail n'est pas comptabilisé⁷⁴. Un travailleur en crédit-temps à temps partiel reçoit temporairement un contrat de travail à temps partiel⁷⁵: vu la règle des $\frac{3}{4}$, un travailleur qui réduit ses prestations de $\frac{1}{5}$ est comptabilisé comme un temps plein; un travailleur qui réduit ses prestations à la moitié d'un temps plein n'est comptabilisé que pour la moitié. Il faut donc avoir égard à l'avenant au contrat de travail.

La présomption légale de l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989 peut éventuellement être invoquée, notamment la présomption d'avoir effectué des prestations à temps plein à défaut de publication de l'horaire de travail. Cette présomption est réfragable⁷⁶.

Un travailleur à temps partiel, pour lequel on peut prouver que l'horaire théorique a été régulièrement dépassé, peut être pris en considération comme travailleur à temps plein⁷⁷.

3. Occupation moyenne

72 J. Buelens, Collectief overleg in (onder)jaannemingsverhoudingen. (Prospectieve) analyse van concepten procedures en structuren in rechtsvergelijkend en Europeserechtelijk perspectief, Brugge, die Keure, 2012, 205 ev.

73 Article 7 § 2 de la loi

74 Ou en tout cas quand même selon la fraction d'occupation qui précède le crédit-temps à temps plein; les travailleurs à temps partiel ont en effet aussi droit au crédit-temps à temps plein de l'article 3 § 1, 1° de la CCT n° 77bis du 19 décembre 2001; cf. également article 13 § 1, 1° de la CCT n° 77bis.

75 Article 13, § 1, 2° et § 2 CCT n° 77 bis.

76 Article 7, §1er, de la loi

77 Article 7, §1er, de la loi

3.1. Calcul de l'occupation moyenne

L'occupation moyenne se calcule en divisant par 365 le nombre de jours civils pendant lesquels le travailleur a été occupé dans l'entreprise au cours d'une période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections. En clair, il s'agit de la période se situant entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023⁷⁸.

Ce nombre de jours civils est déterminé sur la base de la déclaration Dimona ou du registre du personnel.

En cas de transfert conventionnel d'entreprise durant la période de référence, le comptage sera effectué sur la base de la période postérieure à la création de la nouvelle entité. Concrètement, cela signifie que la période de référence est modifiée et ne débute qu'à partir du transfert conventionnel d'entreprise⁷⁹.

Dans la formule citée ci-dessus, le dénominateur ne sera donc plus 365 mais le nombre de jours civils compris entre la date du transfert d'entreprise et le 31 décembre de l'année qui précède celle des élections sociales. Cette disposition a pour objectif d'obtenir une estimation correcte du nombre de travailleurs qui entrent en ligne de compte pour le calcul du seuil et d'éviter que ce nombre ne diminue artificiellement.

Dans ce contexte, la notion de «transfert d'entreprise» revêt la même signification que dans la CCT 32bis⁸⁰.

Ce n'est pas l'effectif d'une entreprise à un moment donné qui permet de déterminer si elle occupe suffisamment de travailleurs pour être obligée d'organiser des élections sociales mais bien l'occupation moyenne pendant la période de référence⁸¹. Cette valeur ne peut être déterminée correctement sur la base d'un chiffre provenant d'un extrait du dossier de la société, qui reprendrait les données ONSS et ferait état d'un nombre de travailleurs situé entre 50 et 99⁸². La période de référence est l'année qui précède les élections; les recrutements intervenus à partir du 1^{er} janvier de l'année des élections sociales, par suite desquels le seuil requis a pu être atteint, n'ont pas d'influence sur la moyenne⁸³.

Les chiffres qui doivent être repris dans la fraction d'occupation représentent les jours civils. Il faut donc aussi tenir compte des samedis, dimanches et jours fériés⁸⁴.

Lorsque l'inspection sociale se charge du comptage, le résultat est souvent déterminant. Ainsi, le tribunal du travail de Bruges a pris acte, sans formuler la moindre objection, d'un comptage effectué par l'inspection des lois sociales, dans lequel «des week-ends avaient également été comptabilisés en cas d'occupation consécutive de travailleurs intérimaires». En l'espèce, le résultat du comptage était de 99,56. Les élections sociales pour l'institution d'un conseil n'ont donc pas dû être organisées⁸⁵.

78 Article 7, §1er, de la loi

79 Article 7 § 3 de la Loi.

80 Cass., 6 décembre 2004, S.04.0106.N

81 T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 363.971; T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 363.813

82 T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.938/04

83 T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 363.813; T.T. Turnhout, 27 février 2004, RG 26.749

84 T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24.042/24 – 24.043 – 24.051

85 T.T. Bruges, 9 février 2004, RG 116.676

Le tribunal peut charger la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale d'effectuer le comptage⁸⁶.

3.2. Comptage des intérimaires

Dans le cadre de l'application de la législation relative à la création d'organes de concertation, tous les travailleurs intérimaires occupés par l'utilisateur sont en principe pris en compte au titre de travailleurs de l'utilisateur. Sont toutefois exclus du comptage les intérimaires qui remplacent temporairement un travailleur fixe dont le contrat a été suspendu⁸⁷.

En ce qui concerne la législation sur les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail, le Roi détermine la manière dont est calculée la moyenne des travailleurs intérimaires occupés par un utilisateur⁸⁸. C'est toutefois à l'article 7, §4 de la loi sur les élections sociales que des précisions sont apportées.

Cette disposition précise que durant le quatrième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections, l'utilisateur doit tenir un registre spécifique en annexe au registre du personnel général, dans lequel il doit mentionner le début et la fin de la mise à disposition des travailleurs intérimaires⁸⁹.

Notons que l'entreprise peut être dispensée de cette obligation si le conseil d'entreprise, qui se réunit au cours du trimestre précédant le trimestre de comptage des intérimaires, constate par une déclaration unanime que le seuil de 100 travailleurs est dépassé.

Pour calculer l'occupation moyenne d'intérimaires chez un utilisateur, il faut diviser par 92 le nombre total de jours civils d'inscription de chaque intérimaire dans ce registre spécifique au cours du quatrième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections⁹⁰. Il s'agit de la période s'étalant entre le 1^{er} avril 2023 et le 30 juin 2023.

Tout comme pour les travailleurs à temps partiel, si l'*horaire réel* d'un travailleur intérimaire n'atteint pas les trois quarts de l'horaire qui aurait été le sien s'il avait été employé à temps plein, le nombre total de jours civils d'inscription est divisé par deux.

La formule est donc la suivante:

(jours civils d'inscription dans le registre spécifique)

92 (si temps plein) ou 184 (si < ¾ temps)

Pour déterminer si un intérimaire doit être considéré comme un travailleur à temps plein ou à temps partiel, il faut prendre comme personne de référence le travailleur employé à temps plein par l'utilisateur, sous contrat à durée indéterminée. Dans un cas concret, le tribunal du travail de Courtrai a considéré comme référence le travailleur qui preste 40 heures par semaine et bénéficie de plusieurs jours compensatoires dans le cadre d'une réduction du temps de travail à 37 heures par semaine. Puisque le temps de travail presté chez l'employeur en question (*quod plerumque fit*) est exprimé sur une base hebdomadaire, il faut rechercher, sur une base hebdomadaire également, si l'intérimaire est occupé à temps plein ou à temps partiel. Ainsi, un intérimaire qui a un contrat de deux jours n'atteindra pas les trois quarts d'un horaire à temps plein requis pour pouvoir être considéré comme travailleur intérimaire à temps plein⁹¹.

86 Exemple: T.T. Bruxelles, 1er mars 2004, RG 69.938/04

87 Article 25, alinéa 2 de la Loi sur le travail intérimaire

88 Article 25, alinéa 3 de la Loi sur le travail intérimaire

89 Article 7, § 4, al. 5, 3^o et 4^o de la loi

90 Article 7, § 4, alinéa 6 de la loi.

91 T.T. Courtrai, 26 janvier 2005, RG 41058

Comment comptabiliser les interruptions entre deux missions d'intérim? Le tribunal du travail de Courtrai a estimé que seuls les jours civils d'inscription dans le registre spécial devaient être pris en compte pour le calcul de l'occupation d'intérimaires. Puisque plusieurs contrats à durée déterminée peuvent se succéder, les éventuels samedis, dimanches et jours fériés tombant entre les journées successives d'inscription et de mise à disposition ne peuvent être pris en considération dans le calcul⁹². Selon tribunal du travail de Nivelles, par contre, il faut tenir compte de la totalité de la période pendant laquelle l'intérimaire a été mis à la disposition de l'utilisateur, sans interruptions. En d'autres termes, les week-ends doivent donc être comptabilisés lorsque le travailleur intérimaire effectue des prestations jusqu'au vendredi et reprend le travail le lundi qui suit⁹³.

La non-comptabilisation des week-ends pour les travailleurs intérimaires provoque en tout cas un écart substantiel entre le nombre respectif de prestations comptabilisées pour les travailleurs intérimaires et pour les travailleurs fixes de l'entreprise en question, ce qui est contraire à la directive sur le travail intérimaire⁹⁴.

L'article 185 du Code pénal social prévoit une sanction de niveau 2 pour le fait de ne pas tenir à jour le registre des travailleurs intérimaires.

4. Le caractère habituel de l'occupation moyenne

Le législateur n'a pas défini clairement la notion «habituelle». Le juge du fond a dû tenter de combler cette lacune⁹⁵.

Dans ce contexte, soulignons l'importance de l'arrêt de la Cour de Cassation du 9 octobre 1989⁹⁶. Selon la Cour, la notion «habituelle» ne signifie pas que les travailleurs doivent être habituellement occupés dans l'entreprise. Concrètement, il s'agissait d'étudiants qui remplaçaient des travailleurs en congé. Ceux-ci sont de toute façon pris en considération dans le calcul de l'occupation moyenne habituelle.

L'adjectif «habituelle», utilisé ici dans un sens collectif, ne porte pas sur les travailleurs individuellement: c'est l'occupation moyenne du nombre de travailleurs qui doit être habituelle. Il faut d'abord calculer l'occupation moyenne, puis, si le seuil requis est dépassé, vérifier si cette occupation moyenne est «habituelle». Le tribunal du travail de Mons applique ce raisonnement en sens inverse: une entreprise qui n'atteint pas le seuil de façon accidentelle ou en raison de manœuvres devra malgré tout organiser des élections sociales s'il peut être démontré qu'elle atteint la moyenne habituelle⁹⁷. Cela concernait le cas d'une entreprise qui tombait en-dessous de la norme d'occupation de 50 ou 100 travailleurs uniquement durant la période de référence, en raison d'une occupation moindre de travailleurs intérimaires durant le quatrième trimestre, ou encore suite à une modification du statut du travailleur passant de l'intérim vers un plan formation-insertion pour que l'employeur n'ait pas à devoir constituer un conseil ou un comité. Dans ce cas, il peut être établi que la moyenne en question ne reflète pas l'occupation habituelle.

«Habituelle» signifie que le volume total (moyen) d'occupation ne peut pas être «inhabituel». C'est ce qui découle d'un arrêt de Cassation du 16 janvier 1989⁹⁸: étant donné qu'aucune disposition légale ne définit la notion «habituelle», le juge du fond peut légalement estimer que la

92 T.T. Courtrai, 26 janvier 2005, RG 41058; T.T. Tournai, 20 avril 2004, J.L.M. B. 2004, 838

93 T.T. Nivelles, 20 avril 2004, RG 24.039

94 Article 7, 2e alinéa, Directive 2008/104 du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 concernant le travail intérimaire, Pb. L. 327/9 du 5 décembre 2008.

95 T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 363.813 et T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 363.971 avec pourvoi en Cass., 16 janvier 1989, R.W. 1988-89, 1089 et Cour de Cass., 11 janvier 1982, R.W. 1982-83, 2463

96 Chron. D.S., 1990, 56, R.W., 1989-90, 778, note; J.T.T., 1989, 452

97 T.T. Mons, 3 mars 2008, RG 276/A. Dans le même sens, T.T. Liège, 17 février 2000, RG 363.813. Voir P. Humblet et J. Vanthournout, *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, p. 84

98 R.W., 1988-1989, 1089, note. Voir aussi T.T. Bruxelles, 19 décembre 1993, J.T.T., 1984, 279; T.T. Bruxelles, 16 novembre 1987, Jurisprudence T.T. Br., 1988; 105; T.T. Tournai, 7 mars 1995, J.L.M.B., 1995, 1500

décroissance planifiée d'une entreprise dans l'année de référence a eu pour conséquence que la moyenne du nombre de travailleurs ne pouvait être considérée comme «habituelle», et il faut en trouver la preuve au cours de l'année suivante. C'est l'employeur et non le demandeur qui doit fournir la preuve que l'occupation habituelle est plus basse que la moyenne calculée⁹⁹.

Le qualificatif «habituelle» ajouté aux termes «occupation moyenne» permet de tenir compte d'autres éléments que le simple calcul de l'occupation moyenne. De cette façon, la moyenne n'est pas calculée de façon purement mathématique. Ce terme permet un effet correctif¹⁰⁰. Songeons ici aux situations de réduction progressive du nombre de travailleurs pendant la période à prendre en considération. On pense aussi aux entreprises qui, l'année précédant celle des élections sociales, ont connu une importante réduction d'effectifs ou ont déjà largement entamé une procédure de licenciement collectif¹⁰¹.

Pour les juridictions du travail, l'argument selon lequel l'entreprise était en crise, ne suffit pas, sans un plan de restructuration ou de réorganisation, sans une interruption des contrats due au chômage économique ou sans une diminution régulière et importante du personnel¹⁰². Dans le cas d'une diminution ou une augmentation spectaculaire du personnel durant une courte période, ce phénomène peut être considéré comme habituel s'il se produit chaque année et systématiquement à la même période. Une comparaison avec les années précédentes s'impose alors¹⁰³.

Pour illustrer la manière dont le caractère habituel de l'occupation peut être apprécié, citons le jugement rendu par le tribunal du travail de Bruges. Le tribunal a estimé qu'en cas de réduction structurelle des effectifs durant la période de référence, cette dernière pouvait être limitée à la période pendant laquelle l'occupation était stable. En l'espèce, une réduction du personnel était intervenue avant le 1^{er} juillet 2003; selon le tribunal, l'occupation moyenne pouvait être calculée sur la base des deux derniers trimestres de 2003¹⁰⁴. Le raisonnement tenu par le tribunal est pertinent, bien qu'il ne soit pas tout à fait correct de parler d'une «réduction» de la période de référence. En effet, la durée de cette période est fixée dans la loi. Cependant, le caractère habituel peut en effet être évalué sur la base de l'effectif moyen calculé sur une période où l'occupation était stable. Cette limitation de la période de référence ne constitue cependant qu'un instrument permettant de juger du caractère habituel de l'occupation.

Le Tribunal du Travail du Hainaut, Division Charleroi, s'est prononcé au sujet du caractère habituel de l'occupation au sein d'une entreprise dans laquelle un licenciement collectif était survenu entre les élections sociales de 2012 et de 2016. Ainsi, l'entreprise était passée d'un effectif de 111 travailleurs à un effectif de 70. Pour le juge, une diminution incontestable de l'effectif d'une entreprise qui présente un caractère durable, sans perspective permettant de penser que l'entreprise va réengager à brève échéance, permet de considérer que la moyenne habituelle de l'entreprise n'atteint pas le seuil de 100 travailleurs. En l'espèce, l'élection du conseil d'entreprise ne devait, dès lors, pas avoir lieu¹⁰⁵.

99 CLAEYS, T. e.a., «Chronique de jurisprudence. Les élections sociales», J.T.T., 1996, 449

100 T.T. Louvain, 4 février 2016, R.G. 16/29/A.

101 T.T. Bruges, 1^{er} février 2001, op. cit. Chron. D.S. 2001, 522

102 T.T. Liège, 10 février 1995, RG 245.190, confirmé par la Cour du travail de Liège, 24 mai 1995, RG 23.166/95;

T.T. Bruxelles, 8 février 1995, RG 78.306/95; T.T. Bruxelles, 17 février 1995, RG 78.409/95

103 T.T. Bruges, 7 février 1995, RG 42.783

104 T.T. Bruges, 9 février 2004, RG 116.688

105 T.T. Hainaut, div. Charleroi, 2 décembre 2016, RG 16/278/A; voir également en ce sens T.T. Louvain, 4 février 2016, RG 16/29/A.

CHAPITRE III – L’ENTREPRISE

Dans la procédure électorale, il est crucial de déterminer pour quelle entreprise un organe de concertation (conseil d’entreprise ou comité) doit être créé. La forme juridique de l’entreprise est ici d’un intérêt secondaire¹⁰⁶. La législation relative aux élections utilise la notion «d’unité technique d’exploitation». Une unité d’exploitation peut être constituée par la fusion de plusieurs entités juridiques. À cet effet, une présomption réfragable a été instaurée.

1. Unité technique d’exploitation

1.1. La Loi portant organisation de l’économie et la Loi sur le bien-être prévoient que les élections sociales doivent être organisées au niveau de l’unité technique d’exploitation¹⁰⁷.

L’unité technique d’exploitation se définit sur la base de critères sociaux et économiques. En cas de doute, ce sont les critères sociaux qui prévalent¹⁰⁸. La Cour de Cassation a donné à la notion de «doute» une portée très large, de sorte que les critères sociaux sont toujours déterminants¹⁰⁹.

Le législateur a prévu cette primauté du social sur l’économique car les structures des entreprises ne sont pas toujours très transparentes (il n’est d’ailleurs pas toujours aisé de savoir «qui dirige qui»¹¹⁰).

Les critères sociaux sont donc déterminants, indépendamment de l’existence d’une éventuelle autonomie économique. En d’autres termes, même si tous les critères économiques indiquent que l’on est en présence d’une seule unité technique d’exploitation, le juge peut en décider autrement sur la base des seuls critères sociaux^{111 112}.

Trois situations sont envisageables:

- soit l’unité technique d’exploitation coïncide avec l’entité juridique;
- soit l’entité juridique est divisée en plusieurs unités techniques d’exploitation;
- soit l’entité juridique est fusionnée avec d’autres entités juridiques en une seule unité technique d’exploitation.

L’intention du législateur est que les travailleurs soient associés aussi étroitement que possible à la réalité quotidienne de l’entreprise. Les organes de concertation doivent être situés au plus près des travailleurs.

Les critères sociaux et économiques qui servent à déterminer l’unité technique d’exploitation doivent être choisis dans l’intérêt des travailleurs. L’intérêt fondamental des travailleurs est le bon fonctionnement des conseils et comités¹¹³.

Le législateur a ainsi voulu éviter qu’une entreprise en réseau dont les entités juridiques constitutives n’atteindraient pas le seuil puisse échapper à l’obligation d’instituer des organes de

106 T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080

107 Art. 14 § 1 de la Loi portant organisation de l’économie, art. 49 § 1° de la Loi sur le bien-être.

108 Art. 14 § 1 deuxième alinéa, 1 de la Loi portant organisation de l’économie; art. 49 deuxième alinéa 1° de la Loi sur le bien-être au travail; T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04, T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978, chacun renvoyant à la Cour de Cass., 22 octobre 1979, J.T.T. 1980, 28; Cass., 19 décembre 1983, J.T.T. 1984, 82; T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04

109 Cass., 19 décembre 1983, J.T.T. 1984, 82

110 T.T. Mons, 11 mai 2004, RG 7.260/04/LL

111 T.T. Tongres, 9 février 2004, 57/2004

112 [T.T. Gand \(Courtrai\), 13/2/2020, RG 20/46/A, 20/47/A](#) (uniquement en NL)

113 T. Claeys e.a., Les élections sociales 1995, J.T.T. 1996, 445-464

concertation¹¹⁴. De tels organes ne doivent pas pour autant être créés dans *chacune* des entités juridiques dans lesquelles le seuil est atteint. Lorsqu'elles présentent un *rapport* socioéconomique d'un certain degré, ces entités peuvent en effet être regroupées en une seule et même unité technique d'exploitation¹¹⁵.

Les critères sociaux et économiques peuvent également révéler l'existence de plusieurs unités techniques d'exploitation au sein d'une même entité juridique, sur la base de leur *autonomie* socioéconomique. On entend par indépendance économique la relative liberté dont bénéficie la direction d'une succursale vis-à-vis de celle de l'entité juridique. Lorsque plusieurs succursales exercent des activités comparables, elles peuvent être considérées comme étant indépendantes du point de vue économique si chaque siège dispose d'une véritable liberté afin de développer ses activités. On parlera par contre de rapport social lorsque les travailleurs d'une entreprise ont le *sentiment* d'appartenir à une seule et même communauté de personnes, régie par ses propres lois¹¹⁶.

Le Roi prescrit la procédure à suivre afin de définir l'unité technique d'exploitation de manière paritaire¹¹⁷.

1.2. Il ne saurait être question d'unité technique d'exploitation dans une structure qui n'emploie pas de personnel. En effet, la concertation, la collaboration et les organes de concertation n'ont pas lieu d'être dans une entité juridique qui n'emploie pas de personnel et qui ne peut dès lors constituer une unité technique d'exploitation en tant que telle. Dans le cas d'espèce, le tribunal a estimé qu'il n'y avait pas lieu d'instituer un comité pour la prévention et la protection dans une société qui n'occupait plus aucun travailleur depuis le 1^{er} janvier 2004¹¹⁸.

Ce principe peut également s'appliquer dans le sens inverse: il ne peut y avoir de *rapport* social avec une entité juridique qui n'emploierait pas de personnel. Une telle entité ne peut donc faire partie d'une unité technique d'exploitation. Aucun critère social ne peut d'ailleurs s'appliquer à de telles sociétés¹¹⁹.

Cependant, ce n'est pas parce que l'une des entités juridiques n'emploie pas de personnel que l'on ne peut pas demander le regroupement de toutes les autres entités juridiques en une seule unité technique d'exploitation¹²⁰.

1.3. Dans l'ancienne législation relative à la création des organes de concertation, différentes entités juridiques étaient supposées constituer une seule unité technique d'exploitation lorsqu'une des conditions suivantes était remplie:

- les bâtiments ou chantiers fixes sont situés à moins de 1 km les uns des autres;
- une même personne participe à la gestion journalière des différentes entités juridiques;
- plusieurs transferts de personnel ont eu lieu, quelle qu'en soit la forme, dans les quatre ans qui précèdent le début de la procédure pour la définition de la notion d'unité technique d'exploitation;

114 T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027

115 T.T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.517/04 – 69.518/04

116 T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Charleroi, 9 février 2004, RG 62.954/R – 62.960/R – 62.963/R: «Le sentiment d'appartenance à un même groupe, résultant notamment des demandes de renseignements au CE».

117 Article 14 § 1 deuxième alinéa, 1 de la Loi portant organisation de l'économie; article 49 troisième alinéa de la Loi sur le bien-être au travail

118 T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 363.865

119 T.T. Bruxelles, 19 février, RG 69.537/04; T.T. Anvers, 28 juin 2004, RG 364.079; T.T. Courtrai, 3 mars 2004, RG 67813; T.T. Charleroi, 14 mai 2004, RG 62.920/R

120 T.T. Anvers, 28 juin 2004, RG 364.079

- les activités des entités juridiques qui résultent d'une scission restent liées entre elles.

Comme le montre chacune des quatre conditions qui la composent, la présomption constituait donc plutôt une réponse à des scissions artificielles en plusieurs entités juridiques. Sur ce point particulièrement, la Cour de Cassation a retenu une interprétation très restrictive.

La Cour a estimé que la création successive de nouvelles entités en vue de répondre à de nouveaux besoins à caractère économique (d'entreprise) ne constituait pas une scission, ce qui dans la pratique rendait souvent inopérante l'application de la présomption. Cette notion a donc été totalement abandonnée lors des élections sociales de 2000.

1.4. Les entreprises évoluent dans une économie de réseau et leurs activités sont interconnectées. En raison du manque de liens entre les différentes entreprises, les travailleurs ne sont plus informés de ce qui se passe dans l'entreprise en tant qu'entité. L'unité technique d'exploitation constituée de plusieurs entités juridiques est la règle plutôt que l'exception.

Il est de moins en moins fréquent que la gestion quotidienne de différentes sociétés soit confiée aux mêmes personnes. Les sociétés s'entourent d'un réseau de fournisseurs. En conséquence, il a fallu modifier le concept «d'entreprise» et rechercher une description du phénomène contemporain «d'entreprise en réseau».

La loi du 5 mars 1999 a introduit au moment des élections sociales de 2000, une présomption juridique dans la loi portant organisation de l'économie et la loi sur le bien-être¹²¹.

Il ressort de l'exposé des motifs que l'objectif est de prendre en considération des critères économiques et sociaux pertinents dans la réalité actuelle pour déterminer si plusieurs entités juridiques constituent une seule et même unité technique d'exploitation¹²².

La loi garantit également un équilibre en répartissant la charge de la preuve, qui désormais n'incombe plus uniquement aux travailleurs et à leurs organisations¹²³.

1.5. Plusieurs entités juridiques sont supposées constituer une seule et même unité technique d'exploitation si une preuve en matière économique et un commencement de preuve en matière sociale sont apportés.

(a) En matière économique

Pour que la présomption puisse jouer, il doit être prouvé qu'une des deux conditions suivantes est remplie au niveau économique:

- soit plusieurs entités juridiques font partie d'un même groupe économique, ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles;
- soit ces entités juridiques ont une même activité ou des activités qui sont liées entre elles.

Si le tribunal constate qu'aucun de ces éléments de cohésion économique n'est démontré, il n'analysera plus les critères sociaux dans le cadre de la présomption légale; il pourra néanmoins toujours les analyser afin de déterminer si les parties parviennent à rapporter, autrement que par le biais de la présomption légale, la preuve d'une cohésion économique et/ou sociale¹²⁴.

(b) En matière sociale

¹²¹ Modification de l'art.14, § 2b de la Loi portant organisation de l'économie et article 50 § 3 de la Loi sur le bien-être

¹²² Doc. Parl. Chambre, 1998-1999, 1856/1, 5

¹²³ Rapport Goutry, Doc. Parl. Chambre 1998-1999, 1856/3,6

¹²⁴ [T.T. Gand, Div. Dendermonde, 6.02.2020, RG 20/39/A + 20/40/A](#) (uniquement en NL)

Dans une des conditions visées ci-dessus, le requérant doit apporter un début de preuve de l'existence d'un rapport social entre les différentes entités.

Seule est exigée la preuve de certains faits qui permettent de supposer l'existence d'un rapport social. Quelques éléments de rapport social peuvent suffire¹²⁵. Il convient toutefois de tenter de constituer un maximum d'éléments à l'appui de nos prétentions; à défaut, il peut arriver qu'un tribunal estime que les éléments mis à sa disposition par les parties ne permettent pas de déduire l'existence d'une cohésion sociale¹²⁶.

La loi cite quelques exemples de rapport social: une communauté de personnes rassemblées dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou une CCT qui comportent des dispositions communes. Le fait de dépendre des mêmes (sous-)commissions paritaires peut également être le signe d'un rapport social¹²⁷.

Dans son avis relatif à la modification de loi, le Conseil d'État avait proposé de fixer des critères plus précis. Puisque l'obligation de créer des organes de concertation relève du droit pénal, il convient d'appliquer le principe de la légalité de l'incrimination, ce qui nécessite une clause pénale claire et précise¹²⁸.

1.6. Le tribunal n'est pas lié par la notion de l'unité technique d'exploitation telle qu'elle a été retenue lors des élections sociales précédentes, ni par les décisions rendues en cette matière par un tribunal lors d'un précédent jugement¹²⁹.

Une décision rendue par le tribunal lors des précédentes élections n'a pas de force de chose jugée en cas de contestation dans la même entreprise lors des élections suivantes¹³⁰.

Ainsi, en matière d'UTE, «les précédents n'ont pas de valeur contraignante»¹³¹.

1.7. Notons également que l'introduction d'un recours devant le tribunal en ce qui concerne la structure de l'UTE en vue des élections sociales peut déboucher sur un accord avec l'entreprise. Dans ce cas de figure, le tribunal actera l'accord de l'entreprise dans le jugement et les élections sociales devront être organisées sur la base de l'UTE telle que fixée de commun accord avec l'entreprise¹³².

1.8. Mentionnons également, qu'en vertu de l'article 8 de la Loi, si une entreprise compte en tant qu'entité juridique plusieurs unités techniques d'exploitation et qu'une de celles-ci ne satisfait pas à la norme de cinquante travailleurs pour les comités et de cent travailleurs pour les conseils, il faut:

1° soit joindre cette unité technique d'exploitation à d'autres unités techniques de la même entité juridique n'atteignant pas non plus la norme de cinquante travailleurs pour les comités ou de cent travailleurs pour les conseils;

125 Cass. 27 novembre 2000, JTT 2001, 147

126 [T.T. Gand, Section Courtrai, 13 février 2020](#), RG 20/46/A + 20/47/A (uniquement en NL)

127 Exposé des motifs, Doc. Parl. Chambre, 1998-1999, 1856/1,6

128 Avis Conseil d'État, Doc. Parl. Chambre, 1998-1999, 1856/1,17

129 Cass. 14 avril 1983, JTT 1985,105; Cass. 1er novembre 1983, JTT 1985, 105

130 T.T. Bruxelles, 15 mars 2000, Chron. D.S. 2001, 525

131 T.T. Hainaut, div. Charleroi, 4 mars 2016, RG 16/277A; T.T. Hainaut, div. Charleroi, 6 mai 2016, RG 16/245/A.

132 [T.T. Bruxelles, 31 janvier 2020](#), RG 20/272/A

2° soit joindre cette unité technique d'exploitation à une unité technique de la même entité juridique atteignant la norme de cinquante travailleurs pour les comités ou de cent travailleurs pour les conseils.

2. L'unité technique d'exploitation peut ne pas être la même pour le conseil d'entreprise et pour le comité

La question s'est posée de savoir si le concept «d'unité technique d'exploitation» peut être défini différemment pour le conseil et pour le comité, ou s'il est impératif d'utiliser la même définition pour les deux organes¹³³.

Sur ce sujet, le Conseil National du Travail a rendu un avis divisé. Les organisations patronales estiment que le concept «d'unité technique d'exploitation» est unique et doit être appliqué de façon uniforme pour l'élection du conseil et du comité. Les syndicats demandent le maintien de la faculté d'utiliser une définition et un regroupement différents de l'unité technique d'exploitation pour le conseil et pour le comité.

D'un point de vue territorial, l'organisation de la politique de bien-être (comité) est souvent différente de celle de la politique générale relative aux conditions de travail et à l'organisation du travail (conseil d'entreprise). Vu la nécessité que la concertation sociale soit proche de la politique de l'entreprise, il est judicieux que le comité puisse être organisé de façon décentralisée¹³⁴.

Le législateur a suivi la thèse des syndicats et ajouté les termes «dans le cadre de la présente loi» à la définition de la notion d'entreprise dans la Loi portant organisation de l'économie et la Loi sur le bien-être. En conséquence, une entreprise se définit comme étant: l'unité technique d'exploitation définie, dans le cadre de la présente loi, sur la base des critères économiques et sociaux; en cas de doute, ce sont les critères sociaux qui prévalent¹³⁵.

Il est dès lors possible que l'unité technique d'exploitation soit définie différemment selon qu'il s'agit du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail. En effet, tant la loi portant organisation de l'économie que la loi sur le bien-être au travail disposent que la définition de l'unité technique d'exploitation n'est d'application que «dans le cadre de la présente loi»¹³⁶. Selon l'organe de concertation, l'unité technique d'exploitation peut donc regrouper des entités juridiques différentes, et une entité juridique peut elle-même être composée d'éléments différents.

Les dispositions relatives à l'unité technique d'exploitation prévoient deux procédures distinctes pour le conseil d'entreprise et pour le comité pour la prévention et la protection au travail. Selon les missions confiées à chacun des deux organes, ces procédures peuvent aboutir à des résultats différents¹³⁷.

La loi sur le bien-être au travail et celle portant organisation de l'économie définissent l'unité technique d'exploitation de manière identique pour les deux organes. Néanmoins, l'application de cette définition à des situations concrètes peut différer selon qu'il s'agit du conseil ou du comité en raison de l'objectif poursuivi par la loi. Cet objectif est le suivant: garantir un fonctionnement optimal des organes de concertation, auxquels tous les travailleurs participent, dans les meilleures

133 Voir notamment T.T. Mons, 24 février 2000, op. cit. Chron. D.S. 2001, 523-524

134 Voir avis du CNT n° 1413, 10 juillet 2002

135 Voir art. 14§1, deuxième alinéa, 1° de la Loi portant organisation de l'économie et art. 49, deuxième alinéa, 1° de la Loi sur le bien-être, tel que modifié par la loi du 3 mai 2003 portant des dispositions diverses relatives aux élections sociales (M.B. 16/05/2003)

136 Article 14 §1 de la Loi portant organisation de l'économie; article 49 de la Loi sur le bien-être au travail

137 T.T. Mons, 5 mars 2004, 11.208/04/M, 11.209/04/M, 11.259/04/M

conditions possibles. Il peut donc s'avérer plus judicieux de créer un conseil à un niveau différent de celui du comité¹³⁸.

La notion d'«unité technique d'exploitation» peut être appréciée sur la base de *critères différents* selon qu'il s'agit de mettre en place un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail. Ainsi, le juge peut tenir compte de la nécessité d'instaurer un comité propre en fonction de sa mission légale¹³⁹.

Le tribunal du travail de Bruxelles est même allé jusqu'à parler d'une unité technique d'exploitation «à deux vitesses» pour le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail¹⁴⁰.

La jurisprudence en la matière est désormais bien installée. Selon le Tribunal du travail du Hainaut, Division La Louvière, «*cette appréciation différenciée est (de plus en plus) acceptée en raison des objectifs différents assignés à ces 2 organes représentatifs des travailleurs*»¹⁴¹. La brochure du SPF¹⁴² pour les élections de 2024 reprend par ailleurs la même interprétation de la législation. On peut y lire que «*la détermination des unités techniques d'exploitation pour le conseil et le comité peuvent être différentes. Ceci s'explique en raison des finalités différentes de ces deux organes*». À cet égard, «*il est tenu compte de l'intérêt fondamental que les travailleurs ont dans le bon fonctionnement du conseil et du comité*».

De même, la notion d'indépendance sociale n'a pas toujours la même portée pour le conseil et le comité. Alors que les matières qui relèvent du conseil sont plus centralisées, un comité décentralisé peut se justifier si le directeur local dispose d'une marge de manœuvre beaucoup plus importante sur le plan de la sécurité et de la santé¹⁴³. Pour ces matières, le juge peut donc tenir compte de particularités régionales¹⁴⁴. Le législateur a adapté la législation aux évolutions sociales et économiques. La croissance des entreprises, la mondialisation et l'interdépendance des acteurs économiques peuvent ainsi justifier la mise en place d'un conseil d'entreprise relativement centralisé pour plusieurs sièges d'exploitation. Il est d'ailleurs préférable que cet organe soit créé au niveau où les informations économiques sont pertinentes et utiles. Inversement, la problématique du bien-être, qui requiert une connaissance de la réalité du terrain et une intervention immédiate, se gère mieux localement. Le comité pour la prévention et la protection au travail doit donc être instauré au niveau le plus proche des travailleurs. Certains juges vont même jusqu'à qualifier ces comités «d'organes de proximité»¹⁴⁵. En résumé, si le comité doit être le plus proche possible des travailleurs, c'est-à-dire à un niveau local, compte tenu qu'il traite directement des matières portant sur leur bien-être, le conseil, lui, peut être établi à un niveau supérieur, là où les informations économiques et financières sont les plus pertinentes et utiles¹⁴⁶.

138 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04; T.T. Bruxelles, 13 février 2004, RG 69.598/04; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.360/04 – 69.361/04

139 T.T. Mons, 5 mars 2004, 11.208/04/M, 11.209/04/M, 11.259/04/M; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04

140 T.T. Bruxelles, 13 février 2004, RG 69.598/04; T.T. Bruxelles, 13 février 2004, RG 69.585 + 69.720/04

141 T.T. Hainaut, div. La Louvière, 5 février 2016, RG 16/175/A .

142 https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Concertation%20sociale/ÉlectionsSociales2024_Brochure_explicative.pdf

143 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04

144 T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.360/04 – 69.361/04

145 T.T. Nivelles, 6 février 2004, RG 64/N/04; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Nivelles, 6 février 2004, RG 58/N/04 – 60/N/04; T.T. Tournai, 19 mars 2004, J.L.M.B. 2004/19, 835

146 T.T. Anvers, div. Turnhout, 5 février 2016, RG 16/100/A.

Si l'entreprise annonce au jour X-35 qu'elle compte deux unités techniques d'exploitation pour le comité pour la prévention et la protection au travail et une seule pour le conseil d'entreprise, cela ne signifie nullement qu'en réalité, il y a également deux unités techniques d'exploitation pour le conseil d'entreprise¹⁴⁷.

Si une partie estime qu'il convient de définir des unités techniques d'exploitation distinctes pour le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail, elle doit pouvoir prouver que la structure socioéconomique est différente pour chacun des deux organes.

Selon le tribunal du travail de Charleroi, cette preuve ne sera pas toujours facile à apporter puisque la définition de l'unité technique d'exploitation est identique tant pour le conseil que pour le comité et qu'elle est basée sur les mêmes critères socioéconomiques¹⁴⁸. Pour notre part, nous pensons qu'un tel raisonnement risque de desservir l'objectif du législateur. Il est difficile en effet d'autoriser le principe de la création d'un conseil d'entreprise et d'un comité pour la prévention et la protection au travail à des niveaux différents tout en maintenant l'obligation de baser la définition des unités techniques d'exploitation sur les mêmes critères socioéconomiques pour les deux organes. Selon qu'il s'agit du conseil ou du comité, il est possible de mettre l'accent sur tel ou tel critère socioéconomique. Alors que pour le conseil d'entreprise, la politique socioéconomique de l'entreprise en tant que telle constitue le principal élément à prendre en compte, pour le comité pour la prévention et la protection au travail, c'est surtout l'autonomie ou le rapport socioéconomique qui doit être examiné sur le plan de la politique de bien-être.

En ce sens, le tribunal du travail d'Anvers a estimé, à raison, que les critères sociaux et économiques pouvaient être envisagés différemment selon qu'il s'agit de la mise en place d'un conseil d'entreprise ou d'un comité pour la prévention et la protection au travail.

3. Critères pour la détermination d'une unité technique d'exploitation

La jurisprudence, y compris celle de la Cour de Cassation, met en évidence le poids déterminant des critères sociaux. Il convient pourtant de ne pas négliger les critères économiques. Un jugement rendu uniquement sur la base des critères économiques et sans prendre en considération les critères sociaux viole la loi¹⁴⁹.

Pour un récapitulatif de la jurisprudence des élections sociales de 2004 à 2020 en matière de présomption réfragable relative aux unités techniques d'exploitation, voir la liste récapitulative de J. Vanthournout et P. Van Den Bergh¹⁵⁰.

3.1. Principes

La jurisprudence recèle de nombreux critères qui permettent d'apprécier le rapport ou l'autonomie socioéconomique.

Les syndicats ne se baseront pas seulement sur la présomption mais avanceront autant d'éléments socioéconomiques que possible. En effet, l'existence de la présomption réfragable n'exclut pas la possibilité d'invoquer d'autres arguments pour prouver la présence d'une unité technique d'exploitation¹⁵¹.

147 T.T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.608

148 Voir par exemple: T.T. Charleroi, 9 février 2004, RG 62.954/R – 62.960/R – 62.963/R; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978

149 Cass., 19 décembre 1983, J.T.T. 1984, 82

150 J. VAN Tournout, P. VAN DEN BERGH, Sociale verkiezingen in 1000 uitspraken, Die Keure, 2023, pp. 10-88.

151 T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04; T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04

Les éléments repris dans le texte légal («dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, gestion du personnel commune, politique du personnel commune, règlement de travail ou conventions collectives de travail communes») ne sont cités qu'à titre d'exemple¹⁵².

Il importe d'être conscient qu'un critère peut toujours être utilisé dans les deux sens.

Ainsi, si l'existence d'un règlement de travail commun attestera d'un rapport social, *a contrario*, la présence d'un règlement de travail distinct révélera l'autonomie sociale de l'entité. Un même argument peut donc être invoqué tantôt par les syndicats ou les travailleurs afin de prouver le rapport social, tantôt par l'employeur afin de réfuter la présomption ou de justifier l'existence d'une unité technique d'exploitation distincte.

L'ensemble de la jurisprudence analysée montre qu'en général, il est plus facile d'attester du rapport socioéconomique à l'aide d'un élément commun que de l'autonomie socioéconomique au moyen d'un élément distinct. En effet, il peut arriver que les différences soient la conséquence de la structure juridique, de la nature de l'activité ou de considérations commerciales, auquel cas elles ne constitueront pas un bon indicateur du degré d'autonomie socioéconomique¹⁵³.

Naturellement, la présence d'éléments communs peut découler d'autres facteurs que d'un rapport socioéconomique. Vu la croissance des entreprises de services RH, il n'est pas rare que plusieurs entités soient affiliées au même secrétariat social ou au même service externe de prévention et de protection au travail. Ce constat n'a pas pour conséquences que les syndicats doivent indiquer la raison pour laquelle un élément commun doit être pris en compte. Par contre, cela encourage à avancer autant d'éléments socioéconomiques que possible.

Dans ce cas, on ne pourra conclure à l'existence d'un rapport socioéconomique que s'il apparaît que les différentes entités se sont affiliées ensemble, qu'elles se sont présentées au prestataire de services comme représentant un seul dossier et qu'elles sont traitées ainsi par le prestataire de services. Compte tenu d'une collaboration déjà existante, le Tribunal du travail de Bruxelles a estimé que la collaboration poussée envisagée entre une école et différentes institutions constituait un indice de l'intention de promouvoir la cohésion dans tous les domaines. Le tribunal a donc considéré qu'il s'agissait d'une seule UTE¹⁵⁴.

Un jugement du tribunal du travail de Bruxelles illustre le fait que l'existence d'éléments communs entre des entités n'implique pas toujours la présence d'un rapport socioéconomique entre elles¹⁵⁵. Le syndicat avait alors demandé que toutes les ASBL chapeautées par l'organisation «Jeunesses Musicales» soient regroupées en une seule et même unité technique d'exploitation. De prime abord, de nombreux éléments semblent en effet indiquer que ces ASBL sont liées entre elles: activité identique, demande de subsides commune, T-shirts, logos, échange de personnel,... Pourtant, le tribunal a estimé que cette situation était uniquement due au fait qu'il s'agissait d'une fédération d'entités, chacune d'entre elles étant néanmoins indépendante. Même la partie requérante n'avait pas été en mesure de chiffrer l'effectif de la fédération, ce qui montrait clairement, selon le juge, qu'il ne pouvait être question de quelque rapport social que ce soit.

152 T.T. Turnhout, 12 février 2004 RG 26.725; T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 et 338.013

153 T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04 relatif aux critères: logo, e-mail, site web, fêtes du personnel, affiliations auprès de tiers, commission paritaire; T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04 relatif aux numéros ONSS, aux numéros d'agrégation, aux comptes bancaires, à la comptabilité, au papier à lettres, aux lignes téléphoniques, aux réfectoires et aux infirmières en chef; T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773: l'existence de plusieurs règlements de travail n'implique pas forcément que les entités sont autonomes sur le plan social, cette situation étant due à l'obligation légale imposée aux entités juridiques distinctes d'établir chacune un règlement de travail.

154 T.T. Bruxelles, 11 février 2008, Chron. D. S., 2010/3, 148.

155 T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.898/04

Il est frappant de constater que de nombreuses décisions de jurisprudence n'établissent pas clairement la distinction entre critères sociaux et critères économiques. Lorsqu'un tribunal évalue la présence d'un rapport social et économique entre des entités, il se contente de prendre en considération tous les éléments, sans spécifier leur nature. L'unité technique d'exploitation est appréciée sur la base d'une conjonction de faits pour le moins approximative. Aucun critère n'est en soi déterminant; la décision est davantage basée sur un ensemble de circonstances concrètes, qui peuvent faire pencher la balance dans un sens ou dans l'autre¹⁵⁶.

Dans l'aperçu des critères que nous vous présentons ci-dessous, nous nous sommes limités aux critères qui ont été invoqués par des tribunaux. Il va de soi que de nombreux autres éléments ont déjà été utilisés par les parties.

Quand l'évaluation doit-elle avoir lieu? L'unité technique d'exploitation est déterminée au jour X-35¹⁵⁷; selon un jugement du tribunal du travail de Bruxelles, seule la situation à cette date peut être prise en compte¹⁵⁸, même si d'autres juges ne partagent pas du tout cet avis. En cas de litige juridique, par contre, c'est la situation en vigueur le jour où l'action est introduite qui importe. Des éléments postérieurs au jour X-35 peuvent donc également être pris en considération¹⁵⁹. Dans ce cas, le juge doit tenir compte de toutes les modifications qui lui sont communiquées jusqu'au moment où il doit prendre sa décision¹⁶⁰.

Quant à savoir si les évolutions futures peuvent avoir un impact, les avis divergent. Alors que certaines décisions de jurisprudence indiquent que le juge ne peut tenir compte de modifications futures¹⁶¹, d'autres montrent au contraire que s'il ne prend pas en considération les changements imminents, il risque de définir l'unité technique d'exploitation sur la base de critères sociaux fictifs.

Ainsi, les critères économiques et sociaux devraient être évalués en tenant compte des évolutions déjà amorcées ou prévues¹⁶². De telles évolutions doivent déjà être concrètes¹⁶³. Dans le même sens, le tribunal doit prendre en compte tous les éléments portés à sa connaissance au jour où il statue, ainsi que les éléments futurs dont la réalisation est acquise avec certitude. Par contre, il ne peut prendre en compte des événements futurs seulement possibles ou éventuels. Aussi, si la situation est en cours d'évolution (vers la distanciation des entités) et que la situation peut évoluer dans le futur, le tribunal doit trancher sur la base de la situation actuelle et des éléments futurs certains¹⁶⁴. Etrangement, les défenseurs des deux thèses se basent sur le même arrêt de la Cour Cassation du

156 T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897

157 Article 12 de la loi.

158 T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04

159 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Mons, 5 mars 2004, 11.208/04/M, 11.209/04/M, 11.259/04/M; T.T. Tournai, 19 mars 2004, RG 24040 – 24041

160 T.T. Courtrai, 12 mai 2004, RG 68468; T.T. Courtrai, 3 mars 2004, RG 67.813

161 T.T. Mons, 5 mars 2004, 11.208/04/M, 11.209/04/M, 11.259/04/M et T.T. Mons, 5 mars 2004, 11.238/04/M avec pourvoi en Cass., 24 février 1992, J.T.T. 1992, 173; T.T. Bruxelles, 5 février 2004, RG 69.529/04 («L'accroissement des contacts futurs est hypothétique ... en attendant, il faut tenir compte de la situation actuelle, dans laquelle les contacts sociaux sont inexistant.»)

162 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04; T.T. Nivelles, 20 avril 2004, RG 24.039, T.T. Tournai, 19 mars 2004, RG 24040 – 24041, chacun renvoyant à la Cour de Cass., 24 février 1992, J.T.T. 1992, 173; [T.T. Bruxelles, 10 février 2020](#), RG 20/101/A (uniquement en NL)

163 T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

164 [T.T. Bruxelles, 13 février 2012](#), RG 12/740/A et 12/746/A.

24 février 1992¹⁶⁵ pour défendre leur point de vue¹⁶⁶. Cet arrêt censure une décision se limitant aux éléments existant à X-35 au motif que *«quant à la détermination du moment où il y a lieu de se placer pour apprécier le nombre d'unités techniques d'exploitation, il convient de prendre en considération la date limite du trente-cinquième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections»*. La Cour de cassation casse cette décision en constatant qu'*«il se déduit de ces dispositions que lorsque, statuant sur un tel recours (contre la décision prise à X-35 ou l'absence de décision), le tribunal du travail est appelé à définir l'unité technique d'exploitation, il n'est pas tenu de limiter son examen aux éléments économiques et sociaux qui existent au trente-cinquième jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections»*. La Cour suprême admet donc que le juge prenne en considération des éléments survenus postérieurement à X-35.

Dans son arrêt du 27 novembre 2000¹⁶⁷, la Cour de cassation a été amenée à se prononcer plus précisément sur la question. Dans une affaire où était en cause le regroupement de différentes entités juridiques (et, en conséquence, la fusion de deux unités techniques d'exploitation préexistantes disposant chacune d'organes), le jugement soumis à la censure de la Cour suprême avait tenu compte d'un processus d'intégration pour considérer comme non pertinents, pour l'application de l'autonomie d'une des entités juridiques, les éléments de différenciation subsistants.

Pour le tribunal du travail, lorsque l'employeur a entamé l'exécution d'un plan d'intégration et qu'il est presque certain que les décisions seront exécutées en ce sens, *«il est peu rationnel de délimiter une unité technique d'exploitation qui ne répondra bientôt plus à la réalité»*. Le pourvoi, en sa seconde branche, critiquait le jugement, soutenant qu'il y a lieu d'apprécier les circonstances telles qu'elles existent au moment de la procédure électorale, les conditions légales ne concernant nullement des faits, situations ou événements futurs. Dès lors que le processus n'était pas achevé et que le tribunal se fondait sur la réalisation future de l'intégration, le pourvoi reproche au jugement d'avoir tenu compte, pour déterminer le degré de cohésion sociale, d'une situation future, et dès lors hypothétique, et non des éléments existants. Le moyen est considéré comme manquant en fait, aux termes du raisonnement suivant:

- Pour apprécier la preuve d'une cohésion sociale entre différentes entités juridiques, le juge peut tenir compte de tous les éléments régulièrement soumis dont il constate la pertinence¹⁶⁸;
- *«La circonstance qu'il rejette certaines différences par le motif que leur harmonisation est prévue et considéré que le fait que le processus d'intégration et l'uniformisation ne sont pas encore tout à fait terminés à ce jour, n'empêche pas qu'il peut déjà être question d'une seule unité technique d'exploitation»*.
- Le juge se fonde sur une intention réelle de faire disparaître les différences à bref délai et ne fonde pas sa décision sur les faits futurs hypothétiques.

Cet arrêt confirme clairement l'approche dynamique: le juge peut tenir compte, dans son appréciation de la cohésion sociale, de l'évolution attendue de la situation et, en conséquence, neutraliser les indices d'autonomie résultant du non-achèvement du processus en cours.

¹⁶⁵ Cass. 24 février 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 173.

¹⁶⁶ A ce sujet et pour ce qui suit, voy. S. REMOUCHAMPS, «Quelques considérations sur la présomption légale d'unité technique d'exploitation», *R.D.S.*, 2011, p. 251.

¹⁶⁷ Cass. 27 novembre 2000, *Pas.*, 2000, p. 1818, *J.T.T.*, 2001, p. 147.

¹⁶⁸ *T.T. Anvers 14 février 2020, RG 20/207/A* (uniquement en NL)

L'examen de la jurisprudence permet de dégager deux grands types de situations dans lesquelles la perspective dynamique peut trouver à s'appliquer:

- Celle où un processus d'intégration, modifiant les critères de cohésion, a été effectivement opéré et laisse subsister des différences résultant de l'«histoire» et des contraintes légales à l'harmonisation des conditions de travail
- Celle où le processus vient d'être amorcé, sans être complètement réalisé ou sans avoir encore d'influence notable sur les critères sociaux.

La jurisprudence se montre encline à tenir compte du processus dans le premier cas, et beaucoup moins dans le second¹⁶⁹.

Rôle de l'organe de concertation – Lorsqu'il doit apprécier l'autonomie sociale, le juge peut tenir compte des missions de l'organe de concertation concerné afin que ce dernier soit mis en place au niveau le plus adéquat¹⁷⁰.

Dans ce cadre, le juge doit chercher à défendre les intérêts des travailleurs¹⁷¹ et à garantir le bon fonctionnement des organes de concertation¹⁷². Cependant, les intérêts des travailleurs ne correspondent pas toujours avec ceux des organisations syndicales ou des représentants du personnel¹⁷³. En outre, le tribunal du travail de Bruxelles affirme que les syndicats ne sont pas les seuls à pouvoir déterminer ce qui est dans l'intérêt des travailleurs¹⁷⁴. Dans un dossier où l'employeur avait décidé d'instituer une unité technique d'exploitation et où l'organisation syndicale exigeait deux unités techniques d'exploitation, le Tribunal du travail du Hainaut soulève qu'il n'est pas prouvé par l'organisation syndicale en quoi deux unités techniques d'exploitation sont de nature à mieux protéger les intérêts des travailleurs¹⁷⁵.

Ainsi, pour déterminer si une entité constitue une unité technique d'exploitation distincte dans laquelle un comité pour la prévention et la protection au travail doit être créé, le juge examinera le degré d'autonomie de l'entité en matière de politique de bien-être¹⁷⁶ ainsi que la nature des mesures qui doivent être discutées au comité¹⁷⁷.

Les juges ne sont pas unanimes sur la meilleure manière de servir les intérêts des travailleurs. Selon certains, il n'est pas forcément à leur avantage de créer l'organe de concertation au niveau le plus bas possible¹⁷⁸. En effet, les travailleurs ne peuvent être correctement protégés par des organes

169 . S. REMOUCHAMPS, «Quelques considérations sur la présomption légale d'unité technique d'exploitation», R.D.S., 2011, p. 251; [T.T. Anvers, 23 juillet 2020](#), RG 20/673/A

170 T.T. Mons, 17 mars 2004, 11.231/04/M; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04; T.T. Bruxelles, 19 février 1992, RG 69.537/04; T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 et 338.013

171 T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 et 338.013

172 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.736/04 – 69.737/04; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Anvers, 14 février 2004, RG 363.865; T.T. Bruxelles, 11 février RG 69.890/04; T.T. Mons, 5 mars 2004, RG 11.238/04/M

173 T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 364.864

174 T.T. Bruxelles, 13 février 2004, RG 69.585 + 69.720/04

175 T.T. Hainaut, div. Charleroi, 4 mars 2016, RG 16/277A

176 T.T. Mons, 5 mars 2004, 11.238/04/M (dans le cas d'espèce, le juge a déduit de la situation géographique, de la direction propre (même si l'entité était soumise à une direction centrale), de la spécificité du travail, des conditions de travail et l'administration décentralisée, que l'entité disposait d'une autonomie sociale irréfutable en matière de politique de bien-être); T.T. Mons, 17 mars 2004, 11.231/04/M; cf. T.T. Turnhout, 12 février 2004 RG 26.725, qui tient un raisonnement comparable au sujet de l'objectif de la présomption légale.

177 T.T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.721/04

178 T.T. Bruxelles, 13 février 2004, RG 69.585 + 69.720/04

sociaux morcelés; il leur faut des instances efficaces situées au plus près du centre de décision¹⁷⁹. D'autres juges estiment au contraire que les organes de concertation doivent être aussi proches que possible des travailleurs¹⁸⁰. Selon eux, instituer des organes de concertation à *tout va* n'est pas forcément la panacée¹⁸¹.

C'est sur le terrain qu'il faut déterminer le meilleur niveau pour mettre en place les organes de concertation. Au sein de la même entreprise, ce niveau peut être différent selon qu'il s'agit du conseil ou du comité. En effet, le législateur a adapté la législation aux évolutions sociales et économiques. La croissance des entreprises, la mondialisation et l'interdépendance des acteurs économiques peuvent ainsi justifier la mise en place d'un conseil d'entreprise relativement centralisé pour plusieurs sièges d'exploitation. Il est d'ailleurs préférable que cet organe soit créé au niveau où les informations économiques sont pertinentes et utiles. Inversement, la problématique du bien-être, qui requiert une connaissance de la réalité du terrain et une intervention immédiate, se gère mieux localement. Il est donc préférable d'instaurer un comité pour la prévention et la protection au travail au niveau le plus proche des travailleurs¹⁸².

Pas de plafond – Le nombre de travailleurs qui peuvent être occupés dans une unité technique d'exploitation n'est pas plafonné¹⁸³.

Sociétés sans personnel – Une société qui n'occupe pas de personnel ne doit pas être prise en considération pour la délimitation d'une unité technique d'exploitation puisqu'aucun des critères sociaux ne peut être invoqué à son égard¹⁸⁴.

3.2. Analyse des critères économiques

Les critères économiques peuvent être regroupés sous les thèmes suivants:

- les activités des entreprises;
- la composition de la direction;
- l'organisation et la politique de l'entreprise, ses caractéristiques;
- la composition du capital social et la forme juridique.

Activités

- activités identiques, en concordance ou complémentaires (ou non)¹⁸⁵; la spécificité de la problématique de sécurité d'une activité particulière peut constituer un élément permettant de

179 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697

180 T.T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.721/04

181 T.T. Charleroi, 9 février 2004, RG 62.954/R – 62.960/R – 62.963/R

182 T.T. Nivelles, 6 février 2004, RG 64/N/04

183 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04

184 T.T. Hainaut, div. Charleroi, 4 mars 2016, RG. n° 16/314/A, cité dans H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (1ère partie)», J.T.T., 2019, n°1334, p. 154.

185 T.T. Malines, 30 janvier 2004, RG 84456; T.T. Namur, 11 février 2004, RG 120.810 – 120.813; T.T. Audenarde, 6 février 2004, RG 26.618/II; T.T. Mons, 13 mai 2004, RG 7.230/04LL; T.T. Mons, 11 mai 2004, RG 7.260/04/LL; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04 («ce que montrent la même commission paritaire et des fonctions exactement identiques»); T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04; T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Bruxelles, 23 février 2004, RG 69.589/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.890/04 (en l'espèce, un hôpital); T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.939/04 (maisons de repos); T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG

déterminer s'il s'agit d'une unité technique d'exploitation distincte dans laquelle il convient de créer un comité pour la prévention et la protection au travail¹⁸⁶;

- marché sur lequel les entités sont actives, clientèle, code NACE, produits et services¹⁸⁷;
- clientèle¹⁸⁸;
- objet social¹⁸⁹;
- orientations philosophiques¹⁹⁰.

Direction

- la gestion est assurée par les mêmes personnes ou par des personnes entre lesquelles il existe des liens (composition du conseil d'administration, administrateurs délégués, comité de direction, administrateur délégué, CEO, ...) ¹⁹¹. Il suffit que certaines personnes participent à la gestion de deux sociétés pour que celles-ci soient considérées comme une seule unité technique d'exploitation sur la base du critère économique, même si elles exercent des activités indépendantes ou si l'une sous-traite ou non des activités à l'autre¹⁹². Il faut cependant qu'il s'agisse de la direction et de la gestion *effectives* de l'entreprise¹⁹³.

La loi ne requiert pas que les organes de direction des entités concernées soient composés intégralement des mêmes personnes pour que ces entités soient considérées comme présentant un rapport économique. À l'inverse, le fait qu'une seule personne siège dans plusieurs conseils d'administration n'implique pas nécessairement qu'il existe un rapport économique entre les entités. Il faut pour cela que ces personnes disposent d'un pouvoir significatif dans chacune des entités¹⁹⁴.

69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Nivelles, 16 avril 2004, RG 78/N/04 – 79/N/04, confirmé par C.T. Bruxelles, 5 septembre 2994, RG 45.487 – 45.581 – 45.625; T.T. Tournai, 9 février 2004, RG 78.168; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Tournai, 19 mars 2004, RG 24040 – 24041; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656; T.T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.951/R; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978

186 T.T. Mons, 17 mars 2004, 11.231/04/M; T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773

187 T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Tournai, 9 février 2004, RG 78.168; T.T. Nivelles, 20 avril 2004, RG 24.039; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

188 T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

189 T.T. Bruxelles, 8 février 2016, RG 16/481/A et 16/482/A.

190 T.T. Bruxelles, 8 février 2016, RG 16/481/A et 16/482/A.

191 T.T. Turnhout, 12 février 2004 RG 26.725 T.T. Malines, 30 janvier 2004, RG 84456; T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Namur, 11 février 2004, RG 120.810 – 120.813; T.T. Audenarde, 13 février 2004, RG 26.619/II; T.T. Audenarde, 6 février 2004, RG 26.618/II; T.T. Mons, 13 mai 2004, RG 7.230/04LL; T.T. Mons, 11 mai 2004, RG 7.260/04/LL; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04; T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 – 338.031; T.T. Bruxelles, 13 février 2004, RG 69.585 + 69.720/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.736/04 – 69.737/04; T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.952/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Nivelles, 20 avril 2004, RG 24.039; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24037 – 24038; T.T. Tournai, 19 mars 2004, RG 24040 – 24041; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978

192 T.T. Gand, 12 février 2004, RG 163.889/04

193 T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027

194 T.T. Nivelles, 16 avril 2004, RG 78/N/04 – 79/N/04, confirmé par C.T. Bruxelles, 5 septembre 2994, RG 45.487 – 45.581 – 45.625 (en l'espèce, en raison de la composition du capital social)

Même si la personne concernée est malade et ne se charge pas de la gestion quotidienne, le fait qu'elle puisse se trouver à la tête de plusieurs entités juridiques constitue une indication économique¹⁹⁵. Ainsi, il suffit qu'une même personne signe les comptes annuels de deux entités en qualité de gérant pour que le critère économique de présomption soit pertinent¹⁹⁶.

Inversement, le fait que les membres du conseil d'administration et du comité de direction ne soient pas les mêmes personnes ne peut infirmer à lui seul le rapport économique constaté entre des entités juridiques qui appartiennent au même groupe économique¹⁹⁷;

- la personne responsable des candidatures¹⁹⁸, bien que l'on puisse se demander si ce critère n'est pas plutôt d'ordre social;
- l'attaché(e) de presse¹⁹⁹;
- le fait qu'un administrateur d'une société signe les contrats de travail au nom d'une autre société²⁰⁰.

Organisation et gestion

- la tenue de comptabilités distinctes ne constitue pas une preuve en soi de l'indépendance économique de plusieurs entités, surtout lorsqu'elles sont globalisées²⁰¹; par contre, le fait que plusieurs entités tiennent une comptabilité générale et analytique commune est considéré comme un signe d'intégration²⁰²;
- échange de matériel²⁰³;
- même système informatique²⁰⁴;
- compte bancaire²⁰⁵;
- même siège social²⁰⁶;
- une part importante de la production commune est réalisée au siège d'exploitation de l'une des sociétés²⁰⁷;

195 T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 363.971

196 T.T. Gand, 12 février 2004, RG 163889/04

197 T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773

198 T.T. Malines, 30 janvier 2004, RG 84456

199 T.T. Malines, 30 janvier 2004, RG 84456

200 T.T. Malines, 30 janvier 2004, RG 84456

201 T.T. Liège, 11 mars 2004, RG 338.184

202 T.T. Bruxelles, 13 février 2004, RG 69.585 + 69.720/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.890/04

203 T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

204 T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

205 T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

206 T.T. Tournai, 9 février 2004, RG 78.168; cet élément a également été retenu en tant que critère social par le T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978

207 T.T. Mons, 13 mai 2004, RG 7.230/04LL

- le siège social est sis à la même adresse²⁰⁸;
- nom identique ou partiellement identique²⁰⁹;
- même directeur des ressources humaines²¹⁰;
- même commissaire-réviseur/réviseur d'entreprise²¹¹;
- localisation proche²¹² (bien que l'on puisse se demander si ce critère n'est pas plutôt d'ordre social);
- organigramme^{213 214};
- même politique économique, même centre de décisions²¹⁵;
- positionnement en tant que groupe ou qu'ensemble vis-à-vis de tiers²¹⁶;
- service juridique²¹⁷, service d'achats, comptabilité, service commercial, service informatique...²¹⁸;
- existence d'une joint-venture, c.-à-d. d'un accord de collaboration entre des entités juridiques²¹⁹;
- la présence de personnes de contact distinctes et de numéros de téléphone et de fax propres constitue un signe d'autonomie économique²²⁰. Si ces éléments sont communs, par contre, ils révèlent l'existence d'un rapport économique²²¹;
- administration, paiements, instructions et procédures, facturation, service d'achats, entrepôt... organisés de manière centralisée²²²;

208 T.T. Mons, 11 mai 2004, RG 7.260/04/LL

209 T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04; T.T. Tournai, 9 février 2004, RG 78.168

210 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04 (est également repris comme critère social dans le même jugement); T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194

211 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04; T.T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.721/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R; T.T. Gand, div. Gand, 4 février 2016, RG 16/79/A et 16/80/A

212 T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.890/04

213 T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 – 338.031

214 [T.T. Bruxelles, 6 février 2020](#), RG 20/72/A + 20/73/A (uniquement en NL); [T.T. Bruxelles, 6 février 2020](#), RG 20/60/A + 20/61/A (uniquement en NL); [T.T. Bruxelles, 7 février 2020](#), RG 20/103/A + 20/104/A (uniquement en NL)

215 T.T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.951/R; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978

216 T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697

217 T.T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.721/04

218 T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Tongres, 9 février 2004, 57/2004; T.T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.951/R; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

219 T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 – 338.031

220 T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 et 338.013; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04

221 T.T. Anvers, 12 février 2004, A.R. 363.813

222 T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.890/04; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978

- papier à lettres²²³, factures et bons de commande identiques²²⁴;
- mêmes fournisseurs²²⁵;
- agrément commun dans le cadre de la législation hospitalière²²⁶;
- logo identique²²⁷;
- site internet²²⁸.
- chiffre d'affaires d'une entité juridique majoritairement constitué des locations et ventes au profit d'une autre entité juridique²²⁹;
- le fait que des entités se présentent dans diverses publications sur internet ou dans des magazines comme faisant partie d'un même groupe²³⁰.

Composition du capital social et forme juridique

- mêmes actionnaires minoritaires²³¹ ou majoritaires²³²;
- majorité des titres d'une entité possédée par l'autre²³³ ou participations (croisées ou non) détenues par une entité dans le capital de l'autre²³⁴, bien que la loi ne *requière* pas qu'une entité juridique possède des participations dans le capital de l'autre²³⁵;
- appartenance au même groupe économique (et financier)²³⁶.

Selon le tribunal du travail de Mons, «*le pouvoir organisateur enseignant, organisé en ASBL, peut difficilement être considéré comme un groupe économique puisqu'il appartient par définition au secteur non marchand*»²³⁷. Ce point de vue nous semble quelque peu étrange. En effet, la notion

223 T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.890/04

224 T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

225 T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.890/04

226 T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.890/04

227 T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

228 T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

229 T.T. du Brabant Wallon, div. Nivelles, 16 février 2016, RG 16/70/A et 16/71/A.

230 T.T. de Gand, div. Courtrai, 10 février 2016, RG 16/56/A

231 T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04

232 T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697

233 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054 (95 %), T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054 (99,5 %); T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04

234 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.736/04 – 69.737/04; T.T. Nivelles, 20 avril 2004, RG 24.039; T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773

235 T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 – 338.031

236 T.T. Namur, 11 février 2004, RG 120.810 – 120.813; T.T. Audenarde, 13 février 2004, RG 26.619/II; T.T. Audenarde, 6 février 2004, RG 26.618/II; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04; T.T. Bruxelles, 23 février 2004, 69.589/04; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.939/04; T.T. 20 février 2004, RG 69.952/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24.042/24 – 24.043 – 24.051; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24037 – 24038; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080; T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656; T.T. Tongres, 9 février 2004, 57/2004; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978

237 T.T. Mons, 5 avril 2004, RG 7.261/04/LL

de «rapport économique» doit être envisagée dans un sens très large et vise l'existence d'un lien organisationnel aux yeux de tiers²³⁸. L'unité organisationnelle peut reposer sur des éléments économiques et financiers mais aussi sur une philosophie, sur des relations familiales, sur la nature des activités... Des ASBL peuvent donc indubitablement être liées par un «*rapport économique*». D'ailleurs, si un juge en décidait autrement, il viderait de tout son sens l'élargissement du champ d'application de la section IV de la loi portant organisation de l'économie aux entreprises sans finalité industrielle ou commerciale²³⁹. Le tribunal du travail de Bruxelles a ainsi estimé que l'appartenance de plusieurs ASBL à un même pouvoir organisateur (en l'occurrence un ordre monastique) constituait un critère économique attestant de l'existence d'un rapport entre elles²⁴⁰.

Il suffit que deux entités juridiques appartiennent au même groupe international, même s'il est situé à l'étranger, pour pouvoir conclure à l'existence d'un rapport entre elles²⁴¹.

En effet, la notion de «groupe économique» ne doit pas être interprétée de manière restrictive, puisque le législateur lui-même l'a définie de la manière la plus large possible²⁴²;

- liens familiaux entre administrateurs et/ou actionnaires, si bien que le contrôle de fait est exercé par une famille²⁴³. Cependant, le tribunal du travail a également jugé que la seule existence de liens familiaux n'était pas déterminante en soi, les entités devant être liées par un lien économique²⁴⁴. Le fait que les administrateurs habitent à la même adresse a lui aussi été considéré comme un élément à prendre en compte²⁴⁵;
- numéro ONSS et numéro de TVA communs²⁴⁶;
- comptes annuels consolidés²⁴⁷.

3.3. Analyse des critères sociaux

Les critères sociaux peuvent être regroupés sous les thèmes suivants (notons que souvent, un critère peut relever de plusieurs thèmes):

- la politique et la gestion du personnel;
- les éléments organisationnels;
- la cohésion sociale, les caractéristiques de l'entreprise;
- la concertation sociale.

238 Une comparaison a été faite avec la notion d'«entreprise» pour l'application de la loi néerlandaise sur les conseils d'entreprise: «chaque entité organisationnelle agissant en tant qu'unité autonome dans la société et dans laquelle des travailleurs exécutent un travail en vertu d'un contrat de travail ou d'une nomination de droit public» (art. 1.1.c de la loi sur les conseils d'entreprise).

239 Article 6 § 3 de la loi

240 T.T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.721/04

241 T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 – 338.031

242 T.T. Anvers, 28 juin 2004, RG 364.079

243 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.736/04 – 69.737/04; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.939/04; T.T. Tournai, 9 février 2004, RG 78.168; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24037 – 24038

244 T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027

245 T.T. Nivelles, 20 avril 2004, RG 24.039

246 T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.890/04; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

247 T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697

Politique et gestion du personnel

- enquête de satisfaction commune²⁴⁸;
- responsable du personnel²⁴⁹;
- offres d'emploi²⁵⁰ ou politique de recrutement²⁵¹ communes ou même personne chargée des recrutements²⁵²;
- CCT commune en matière de participations bénéficiaires²⁵³;
- salaires et avantages complémentaires²⁵⁴; il convient toutefois de noter que les différences salariales ou liées aux conditions de travail peuvent avoir une origine historique et ne sont donc pas nécessairement le signe d'une autonomie sociale²⁵⁵;
- conditions d'embauche identiques²⁵⁶;
- règlements de travail similaires ou identiques²⁵⁷ ou CCT d'entreprise similaires²⁵⁸, surtout si ces CCT visent à harmoniser les différences historiques (suite à des rachats)²⁵⁹; cependant, le tribunal du travail a estimé à raison que l'existence d'un règlement de travail similaire n'implique pas la

248 T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04

249 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.736/04 – 69.737/04; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.660; T.T. Bruxelles, 3 février 2016, R.G. 16/414/A.

250 T.T. Turnhout, 12 février 2004, RG 26.725; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.736/04 – 69.737/04; T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04

251 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04 (service de recrutement commun); T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04 (guide de recrutement commun); T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

252 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.736/04 – 69.737/04; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080

253 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04

254 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736

255 T.T. Mons, 5 mars 2004, 11.238/04/M

256 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04

257 T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R; T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Hasselt, 3 mars 2004, RG 2040087; T.T. Namur, 11 février 2004, RG 120.810 – 120.813; T.T. Audenarde, 13 février 2004, RG 26.619/II; T.T. Audenarde, 6 février 2004, RG 26.618/II; T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736 (tant le fond que la forme); T.T. Mons, 17 mars 2004, 11.231/04/M; T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 et 338.013; T.T. Bruxelles, 13 février 2004, RG 69.585 + 69.720/04 («sont en voie d'harmonisation»); T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04; T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Nivelles, 20 février 2004, RG 71/W/2004; T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897; T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978

258 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04; T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 en 338.013; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697

259 T.T. Bruxelles, 13 février 2004, RG 69.585 + 69.720/04

présence d'un rapport social lorsqu'il s'avère que le document en question est un modèle (provenant par exemple d'un secrétariat social)²⁶⁰.

A contrario, des entités juridiques qui disposent de règlements de travail distincts ne sont pas nécessairement autonomes sur le plan social, puisque cette situation résulte de l'obligation légale qu'a *chaque* entité d'établir un règlement de travail²⁶¹;

- note du «service du personnel» commune relative aux directives en cas d'incapacité de travail²⁶²;
- mêmes notes de service ou instructions²⁶³, même procédure en cas d'accidents du travail²⁶⁴ ou d'incendie²⁶⁵, même politique d'utilisation de la messagerie et d'internet²⁶⁶, même système de communication interne²⁶⁷, mêmes procédures de sécurité²⁶⁸, même «manuel de qualité»²⁶⁹;
- fonds de solidarité commun²⁷⁰;
- primes de nuit et d'équipe²⁷¹;
- «diversité des milieux humains»²⁷²;
- gestion et politique du personnel communes²⁷³; l'administration des salaires peut se faire en interne ou en externe et n'est pas lié en soi à la politique du personnel²⁷⁴;
- politique de ressources humaines commune imposée depuis l'étranger et non au niveau local²⁷⁵;
- plan de stock-options commun²⁷⁶;

260 T.T. Nivelles, 16 avril 2004, RG 78/N/04 – 79/N/04, confirmé par C.T. Bruxelles, 5 septembre 2994, RG 45.487 – 45.581 – 45.625; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24037 – 24038

261 T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773

262 T.T. Turnhout, 12 février 2004, RG 26.725; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978; [T.T. Gand, Section Saint-Nicolas, 5 février 2020](#), RG 20/23/A

263 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 13 février 2004, RG 69.585 + 69.720/04; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.736/04 – 69.737/04; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Tournai, 9 février 2004, RG 78.168; T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

264 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736

265 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045

266 T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04; T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773

267 T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04

268 T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978

269 T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

270 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

271 T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045

272 T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897

273 T.T. Turnhout, 12 février 2004 RG 26.725; T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Audenarde, 13 février 2004, RG 26.619/II; T.T. Audenarde, 6 février 2004, RG 26.618/II; T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978

274 T.T. Audenarde, 13 février 2004, RG 26.619/II

275 T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04

276 T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04

- qualifications professionnelles identiques²⁷⁷;
 - service du personnel commun²⁷⁸;
 - affiliation aux mêmes tiers (secrétariat social²⁷⁹ – à moins que les entreprises ne soient prises en charge par des agences différentes appartenant au même secrétariat social et par une personne différente²⁸⁰ – service externe pour la prévention et la protection²⁸¹, caisse d'allocations familiales²⁸², caisse de vacances²⁸³, assureur accident du travail²⁸⁴);
- par contre, le fait d'être affilié à un secrétariat social distinct, sous un numéro d'affiliation propre, constitue un signe d'autonomie²⁸⁵;
- brochure générale²⁸⁶ ou d'accueil commune²⁸⁷;
 - cadeau identique lors du cinquantenaire du groupe économique, sauf s'il s'avère que tous les membres du personnel reçoivent ce cadeau dans le monde entier²⁸⁸;

277 T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897

278 T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Tongeren, 9 février 2004, 57/2004; T.T. Charleroi, 9 février 2004, RG 62.954/R – 62.960/R – 62.963/R; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

279 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04; T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.721/04 (rapport pourtant réfuté); T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.736/04 – 69.737/04; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.952/04 (même gestionnaire de dossiers); T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.565; T.T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.951/R; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978

280 T.T. Audenarde, 13 février 2004, RG 26.619/II; T.T. Brabant Wallon, div. Wavre, 1er mars 2016, RG 16/36/A; a contrario, le fait qu'il s'agisse du même gestionnaire de dossiers indique l'existence d'un rapport social (T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.952/04)

281 T.T. Audenarde, 6 février 2004, RG 26.618/II; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697

282 T.T. Audenarde, 6 février 2004, RG 26.618/II; T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04; T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Nivelles, 16 avril 2004, RG 78/N/04 – 79/N/04, confirmé par C.T. Bruxelles, 5 septembre 2994, RG 45.487 – 45.581 – 45.625; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

283 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Nivelles, 16 avril 2004, RG 78/N/04 – 79/N/04, confirmé par C.T. Bruxelles, 5 septembre 2994, RG 45.487 – 45.581 – 45.625 («avec le même numéro d'affiliation»), confirmé par C.T. Bruxelles, 5 septembre 2004, RG 45.487/45.581/45.625; A; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045

284 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04; T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Nivelles, 16 avril 2004, RG 78/N/04 – 79/N/04, confirmé par C.T. Bruxelles, 5 septembre 2994, RG 45.487 – 45.581 – 45.625; T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

285 T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04

286 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736

287 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

288 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054

- cadeaux de Noël²⁸⁹, de fin d'année²⁹⁰,...²⁹¹;
- agences de travail intérimaire auxquelles il est fait appel²⁹², bien que le recours à des agences différentes n'indique pas à lui seul que la politique et la gestion du personnel sont organisées de façon indépendante²⁹³;
- organisation de l'accueil²⁹⁴, brochure d'accueil²⁹⁵;
- jours fériés extralégaux²⁹⁶;
- politique en matière de voitures de service²⁹⁷;
- système d'évaluation²⁹⁸;
- système de rémunération, barèmes, primes...²⁹⁹;
- documents sociaux identiques³⁰⁰;
- politique et gestion du personnel communes³⁰¹, politique salariale commune³⁰²;
- assurances extralégales³⁰³ ou assurance-groupe similaires³⁰⁴;
- prix avantageux chez les fournisseurs³⁰⁵;

289 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054

290 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04

291 T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080 (Saint Nicolas)

292 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04

293 T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080

294 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

295 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04

296 T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

297 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04

298 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04

299 T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24037 – 24038; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897; T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080; T.T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.951/R; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

300 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04

301 T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897; T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027

302 T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04

303 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04; T.T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.721/04; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04

304 T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.721/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773

305 T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

- méthode d'évaluation et/ou de contrôle³⁰⁶;
- politique de licenciement³⁰⁷;
- système d'enregistrement du temps de travail commun ou identique³⁰⁸;
- systèmes de remboursement des frais similaires³⁰⁹;
- périodes salariales identiques³¹⁰;
- affiliation obligatoire au fonds de pension³¹¹;
- fiches de paie identiques, établies par la même personne³¹²;
- la même personne signe les contrats de travail³¹³ ou les lettres de licenciement³¹⁴ au nom de plusieurs entités juridiques;
- recrutements centralisés³¹⁵;
- procédure disciplinaire centralisée ou identique³¹⁶;
- registre des plaintes unique et centralisé dans le cadre de la législation sur le harcèlement au travail³¹⁷;
- journal du personnel ou d'entreprise³¹⁸;
- personne de confiance³¹⁹;

306 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Mons, 13 mai 2004, RG 7.230/04LL; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

307 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

308 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04; T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04; T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04

309 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04

310 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04

311 T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

312 T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04

313 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184

314 T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184

315 T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194.

316 T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897

317 T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04

318 T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656; T.T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.951/R; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978

319 T.T. Audenarde, 6 février 2004, RG 26.618/II; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04; T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04 (le fait de disposer d'une personne de confiance propre est un indicateur de l'autonomie); T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697

- contrats de travail similaires ou contrats standard³²⁰, ou présence d'une clause dans les contrats de travail selon laquelle le travailleur doit se référer aux directives d'application dans [énumération d'entités]³²¹. Certains juges ont estimé que l'usage de contrats standard n'était pas pertinent si ces contrats ont été négociés et signés par des personnes différentes³²²;
 - décisions similaires en matière de primes d'équipe (dans le cas d'espèce, suppression de la prime de l'équipe du matin et doublement simultané de la prime de l'équipe de l'après-midi³²³);
 - si le bilan social est distinct, il constitue un signe d'autonomie³²⁴; s'il est commun, il indique l'existence d'un rapport social³²⁵;
 - existence d'un accord de coopération entre des entités juridiques par lequel du personnel est mis à disposition entre elles en vue de la réalisation d'un projet commun³²⁶. Dans le même sens, une clause de mobilité vers d'autres entités juridiques incluse dans le contrat de travail témoigne de l'existence d'un rapport social³²⁷;
- s'il existe une possibilité qu'un travailleur d'une entité soit invité à «faire mutation» vers une autre avec maintien de son ancienneté³²⁸.

Éléments organisationnels

- localisation dans le même bâtiment (ou dans un bâtiment proche), dans le même complexe (ou dans un complexe proche), sur le même site (ou sur un site proche)...³²⁹ (bien que la répartition physique du bâtiment entre en ligne de compte).

Le tribunal du travail de Malines a ainsi estimé que l'on ne pouvait conclure à l'existence d'un rapport lorsqu'il s'agit d'un très grand bâtiment constitué de plusieurs parties reliées entre elles; il en va de même, selon le tribunal, pour le parking ou la porte d'entrée³³⁰. On ne pourra voir dans

320 T.T. Turnhout, 12 février 2004, RG 26.725; T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736 (tant le fond que la forme ont été jugés); T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.537/04; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04 (lay-out présentant le même logo); T.T. Bruxelles, 23 février 2004, 69.589/04 (même «modèle»); T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04 (mention logos); T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04 (les conventions propres sont un signe d'autonomie); T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04 (même modèle); T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080; T.T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.951/R; T.T. Charleroi, 23 avril 2004, RG 62.978; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

321 T.T. Namur, 11 février 2004, RG 120.810 – 120.813

322 T.T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.721/04

323 T.T. Turnhout, 12 février 2004, RG 26.725

324 T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04

325 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184

326 T.T. Bruxelles, 12 février 2016, RG 16/174/A et 16/175/A.

327 T.T. Anvers, div. Tongres, 15 février 2016, R.G. n°16/80/A.

328 T.T. Hainaut, div. Mouscron, 24 mai 2016, RG 16/354/A.

329 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04; T.T. Bruxelles, 23 février 2004, 69.589/04; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Nivelles, 20 février 2004, RG 71/W/2004; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897; T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

330 T.T. Malines, 30 janvier 2004, RG 84456

une localisation rapprochée le signe d'un rapport social que lorsque cette localisation contribuera à l'établissement de ce rapport social³³¹.

Selon le tribunal du travail de Nivelles, il importe également de tenir compte du type de travailleurs qui sont rassemblés dans un même bâtiment. En effet, ce facteur est d'autant plus pertinent que la position hiérarchique des collaborateurs en question est élevée³³².

Même si les travailleurs de plusieurs entités juridiques occupent des bâtiments distincts sans restaurant commun, l'existence d'un rapport social entre ces entités n'est pas exclue pour autant³³³;

- communauté de personnes rassemblées dans des bâtiments proches³³⁴ ou situés dans le même quartier³³⁵;
- bailleur des bâtiments identiques³³⁶;
- liste téléphonique interne commune³³⁷;
- même personne qui signe les documents aux jours X-60 et X-35³³⁸;
- même siège social³³⁹;
- même badges d'accès³⁴⁰;
- même garage chargé de l'entretien des voitures et camions de service³⁴¹;
- centrale téléphonique et/ou réseau informatique³⁴², ou systèmes informatiques tels que banques de données etc.³⁴³;

331 T.T. Audenarde, 13 février 2004, RG 26.619/II (malgré la localisation rapprochée des bâtiments, cet élément n'a pas été considéré comme critère de rapport social en raison de l'absence de parking, de réfectoire et de sanitaires communs, du manque de contacts et de l'incompatibilité du système d'enregistrement du temps de travail)

332 T.T. Nivelles, 20 février 2004, RG 71/W/2004

333 T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080

334 T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04 (sur la base de l'existence d'un couloir technique sous-terrain qui relie les bâtiments, d'un parking commun et de badges identiques)

335 T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04

336 T.T. Brabant Wallon, div. Nivelles, 16 février 2016, RG 16/70/A et 16/71/A.

337 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.736/04 – 69.737/04

338 T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 363.813

339 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04

340 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184

341 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04

342 T.T. Malines, 30 janvier 2004, RG 84456; T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736 («double adresse e-mail»); T.T. Mons, 13 mai 2004, RG 7.230/04LL; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04; T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Tournai, 9 février 2004, RG 78.168; T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897 («possibilités de transfert d'appels en interne»)

343 T.T. Bruxelles, 13 février 2004, RG 69.585 + 69.720/04; T.T. Tongres, 9 février 2004, 57/2004

- situation géographique³⁴⁴, bien que la présomption ne puisse être réfutée sur la base d'une distance importante entre des entités³⁴⁵; en outre, à l'époque d'Internet et de moyens de communication toujours plus pointus, la situation géographique constitue un critère de moins en moins pertinent³⁴⁶;
- contacts entre entités³⁴⁷, sauf s'ils sont très brefs (p. ex.: contact avec des chauffeurs lors de la manutention³⁴⁸);
- planning ou régime de vacances³⁴⁹, fiche de demande de congé³⁵⁰;
- régime de jours fériés normaux et de remplacement³⁵¹;
- une entité fournit des services à une autre (p. ex.: comptabilité, informatique, ouvriers de maintenance, central téléphonique)³⁵²;
- adresse de correspondance³⁵³, utilisation d'une adresse e-mail identique³⁵⁴;
- gestion journalière effectuée par les mêmes personnes³⁵⁵;
- la présence d'un logo sur un camion a d'abord été rejetée en tant que critère social parce que considérée davantage comme une indication économique³⁵⁶, puis elle a été acceptée³⁵⁷;
- même cabinet d'avocats³⁵⁸;

344 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.890/04; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.939/04; T.T. Nivelles, 16 avril 2004, RG 78/N/04 – 79/N/04, confirmé par C.T. Bruxelles, 5 septembre 1994, RG 45.487 – 45.581 – 45.625; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897 («éloignement des centres»)

345 T.T. Turnhout, 12 février 2004, RG 26.725 (en l'occurrence: 55 kilomètres). Le tribunal renvoie également au T.T. Liège, 10 février 2000, RG 302.427, qui n'a pas considéré la distance entre Bruxelles et Liège comme un obstacle.

346 T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 et 338.013; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04; T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184

347 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Mons, 13 mai 2004, RG 7.230/04LL; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.939/04; T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897; T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080

348 T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24037 – 24038; cette réserve n'a toutefois pas été formulée par le T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027

349 T.T. Turnhout, 12 février 2004, RG 26.725; T.T. Malines, 30 janvier 2004, RG 84456; T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Hasselt, 3 mars 2004, RG 2040087; T.T. Audenarde, 13 février 2004, RG 26.619/II; T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897

350 T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

351 T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

352 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.952/04; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045

353 T.T. Tournai, 9 février 2004, RG 78.168

354 T.T. Bruxelles, 12 février 2016, RG 16/174/A et 16/175/A.

355 T.T. Tournai, 9 février 2004, RG 78.168

356 T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24037 – 24038

357 T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027

358 T.T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.721/04

- politique de sécurité et de bien-être centralisée (achat des moyens de prévention, instructions, accompagnement, formations, conseillers en prévention, plan de prévention...) ³⁵⁹;
- même formation pour des tâches identiques, travail de même nature ³⁶⁰;
- même responsable informatique ³⁶¹;
- service médical commun ³⁶²;
- services communs (p. ex.: service commercial, administration, service des salaires, service technique, service juridique ³⁶³);
- intranet commun ³⁶⁴;
- horaires identiques ou coordonnés ³⁶⁵;
- conseiller en prévention ³⁶⁶;
- médecin du travail ³⁶⁷;
- coordinateur «environnement» ³⁶⁸;
- vêtements de travail identiques (uniforme ou logo) ³⁶⁹;
- cartes de visite reprenant les logos des différentes entités ³⁷⁰;
- organigramme unique ³⁷¹;

359 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

360 T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194.

361 T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04

362 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04

363 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Charleroi, 9 février 2004, RG 62.954/R – 62.960/R – 62.963/R

364 T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04

365 T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Nivelles, 16 avril 2004, RG 78/N/04 – 79/N/04, confirmé par C.T. Bruxelles, 5 septembre 2994, RG 45.487 – 45.581 – 45.625; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.951/R

366 T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Bruxelles, 13 février 2004, RG 69.585 + 69.720/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.660

367 T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04 (dans le cas d'espèce, la présence d'un médecin du travail propre, ce qui constitue un signe d'autonomie); T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

368 T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.660; T.T. Tongres, 9 février 2004, 57/2004

369 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736 («même fournisseur»); T.T. Mons, 13 mai 2004, RG 7.230/04LL; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697

370 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736

371 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Tournai, 9 février 2004, RG 78.168

- papier à lettres, logo, site internet etc.³⁷²;
- utilisation de matériel identique et règles identiques³⁷³;
- régime de jours compensatoires³⁷⁴;
- programmes de formation communs pour le personnel³⁷⁵;
- formations communes³⁷⁶;
- certificat de sécurité commun pour les entrepreneurs³⁷⁷;
- secouristes³⁷⁸;
- temps de travail³⁷⁹;
- infrastructures telles que parking, sanitaires, systèmes d'enregistrement du temps de travail, vestiaire, accès, réfectoire, cafétéria, espace de détente...³⁸⁰, même si des externes (travailleurs de sous-traitants) utilisent également ces infrastructures³⁸¹.

Similitudes concernant la concertation sociale au sein des entités: le président des conseils d'entreprise de deux entités juridiques est identique; les négociateurs ou porte-parole agissant pour le compte de l'employeur sont similaires; conseil d'entreprise commun une fois par trimestre entre les entités compte tenu de la centralisation de la politique du personnel; les conventions collectives de travail ont un champ d'application qui portent sur les diverses entités...³⁸².

Cohésion sociale et caractéristiques

- le fait qu'au moment de la création d'une entité, son personnel était exclusivement constitué d'anciens travailleurs de l'autre entité³⁸³, et qu'elle ait été créée par un ancien travailleur de l'autre entité³⁸⁴;

372 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04; T.T. Nivelles, 20 février 2004, RG 71/W/2004; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697

373 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04

374 T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045

375 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.736/04 – 69.737/04; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

376 T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320/04; T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

377 T.T. Hasselt, 3 mars 2004, RG 2040087

378 T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04 (en l'occurrence, des secouristes différents, ce qui constitue un signe d'autonomie)

379 T.T. Hasselt, 3 mars 2004, RG 2040087; T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697; T.T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.951/R

380 T.T. Audenarde, 13 février 2004, RG 26.619/II; T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Mons, 13 mai 2004, RG 7.230/04LL; T.T. E Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.736/04 – 69.737/04; T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.952/04; T.T. Nivelles, 16 avril 2004, RG 78/N/04 – 79/N/04, confirmé par C.T. Bruxelles, 5 septembre 2004, RG 45.487 – 45.581 – 45.625; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656; T.T. Bruxelles, 3 février 2016, R.G. 16/414/A.

381 T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

382 T.T. Anvers, div. Tongres, 15 février 2016, RG 16/80/A

383 T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027

384 T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027

- organisation d’activités sociales communes (fête d’entreprise, réception de Nouvel An, soirée, Saint Nicolas, fête du personnel...)³⁸⁵; on ne peut toutefois conclure à l’existence d’un rapport social lorsqu’il s’agit d’un événement unique³⁸⁶ ou remontant à une date trop lointaine³⁸⁷;
- célébration de la Saint Éloi le même jour³⁸⁸;
- remise annuelle des distinctions honorifiques liées à l’ancienneté³⁸⁹;
- contacts informels entre les travailleurs (sport, fêtes en cas de pensions, Saint Éloi...)³⁹⁰;
- réserve centralisée de remplaçants disponibles en cas de maladie, de vacances de postes, etc.³⁹¹;

3.4. Éléments non retenus ou contre-indications

A été considéré comme contre-indication au regroupement de plusieurs entités juridiques en une seule et même unité technique d’exploitation le fait qu’une entreprise (en l’occurrence, un fournisseur dans l’industrie automobile) soit plus proche d’une entité «étrangère» qui n’appartient clairement pas à l’unité technique d’exploitation (une entreprise d’assemblage automobile).

Cette proximité peut transparaître du régime de vacances et de chômage économique, du système informatique, de la politique en matière de sécurité, de l’utilisation d’équipements d’utilité publique ou du recours à un service de prévention commun³⁹².

Il est également possible qu’une personne appartenant à une firme siège au conseil d’administration d’une autre firme sans que cette situation n’ait d’impact sur la politique du personnel de la première société³⁹³.

En outre, des circonstances ou pratiques antérieures ne peuvent être prises en considération car en cas de litige, la loi n’autorise pas les parties à donner leur propre interprétation à des matières qui ont trait à l’ordre public³⁹⁴. Les décisions prises par les tribunaux lors des élections précédentes n’ont pas force de choses jugées en cas de litige survenant dans la même entreprise à l’occasion des élections suivantes³⁹⁵.

385 T.T. Turnhout, 12 février 2004, RG 26.725; T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Hasselt, 3 mars 2004, RG 2040087; T.T.

Audenarde, 13 février 2004, RG 26.619/II; T.T. Termonde, 9 février 2004, RG 65.736; T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194; T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04; T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.660; T.T. Gand, 12 février 2004, RG 163889/04; T.T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.951/R; T.T. Charleroi, 9 avril 2004, RG 62.986/R

386 T.T. Malines, 30 janvier 2004, RG 84456; cf. T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04, où le caractère unique a notamment été invoqué (avec succès) afin de réfuter la présomption

387 T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04 (une fête organisée à une seule reprise en 2000 a été invoquée en 2004)

388 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.952/04 (le jugement ne permet pas de déterminer si la fête était commune)

389 T.T. Bruxelles, 19 février 2004, RG 69.530/04 – 69.600/04 – 69.601/04

390 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04

391 T.T. Bruxelles, 16 février 2004, RG 69.432/04 – 69.450/04 – 69.451/04

392 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054

393 T.T. Malines, 30 janvier 2004, RG 84456

394 T.T. Bruges, 17 janvier 2005, RG 118.843

395 T.T. Turnhout, 12 février 2004, RG 26.725

De même, le fait que les activités soient coordonnées ne constitue pas toujours un élément véritablement déterminant. «D'ailleurs, cette situation se rencontre dans de nombreuses firmes qui travaillent en collaboration les unes avec les autres. C'est notamment le cas du secteur du bâtiment, où les différents sous-traitants coordonnent leurs activités sans que ne naisse pour autant entre eux un rapport économique»³⁹⁶.

Une partie ne peut reconnaître un fait que s'il concerne des matières susceptibles d'être réglées par transaction et dont on peut disposer. La réglementation étant d'ordre public, les déclarations de l'une des parties (en l'espèce, une brochure distribuée au personnel) ne peuvent être considérées comme un aveu extrajudiciaire³⁹⁷.

Le fait qu'une entité emploie principalement des ouvriers alors que l'autre occupe essentiellement des employés ne constitue pas une preuve de l'absence de tout rapport social³⁹⁸.

De même, il ne suffit pas que les travailleurs prennent leur repas à des moments différents pour que les entités en question puissent être définies comme des unités techniques d'exploitation distinctes³⁹⁹. Un tribunal ne peut pas non plus prendre en considération l'impression subjective de certains travailleurs qui estiment ne pas appartenir à une seule et même unité technique d'exploitation si tous les autres éléments disponibles indiquent le contraire⁴⁰⁰.

Un sentiment de cohésion peut toutefois être pris en compte s'il peut être apprécié sur la base d'une série d'éléments objectifs tels que des activités sociales, des mutations du personnel, une liste téléphonique interne...⁴⁰¹.

Un tribunal ne peut conclure de façon déterminante à l'indépendance sociale sur la base d'une langue différente ou d'une localisation géographique éloignée⁴⁰².

Un rapport de la direction Contrôle des lois sociales ne peut être présenté qu'à titre d'information⁴⁰³.

Les décisions prises par les tribunaux lors des élections sociales précédentes n'ont pas force de choses jugées en cas de litige survenant dans la même entreprise à l'occasion des élections suivantes⁴⁰⁴. Toutefois, une décision antérieure peut servir de point de départ, le juge n'ayant plus alors qu'à vérifier si d'éventuelles modifications socioéconomiques pourraient justifier un changement dans la définition de l'unité technique d'exploitation⁴⁰⁵. Le fait que la manière dont l'unité technique d'exploitation a été définie lors des dernières élections n'a pas été contestée ou a fait l'objet d'un accord ne constitue pas non plus un élément pertinent⁴⁰⁶.

4. La présomption réfragable

396 T.T. Malines, 30 janvier 2004, RG 84456

397 T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054

398 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04

399 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.590/04

400 T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897

401 T.T. Courtrai, 27 février 2004, RG 26697

402 T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773

403 T.T. Anvers, 28 juin 2004, RG 364.079

404 Notamment: T.T. Turnhout, 12 février 2004, RG 26.725

405 T.T. Liège, 24 mars 2004, RG 338.194

406 T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.360/04, T.T. Courtrai, 25 février 2004, 41027; T.T. Ypres, 27 février 2004, RG 26697

La preuve de l'existence d'un rapport social et économique entre entités, nécessaire pour leur regroupement en une seule unité technique d'exploitation, n'est pas facile à apporter. Afin d'alléger la charge de la preuve qui incombe aux syndicats, une présomption légale a été introduite. Cette présomption n'indique donc en rien s'il existe ou non une unité technique d'exploitation; la seule intention du législateur était d'inverser la charge de la preuve⁴⁰⁷.

En principe, la charge de la preuve repose sur la partie qui requiert que l'existence d'une unité technique d'exploitation soit reconnue⁴⁰⁸.

La présomption légale ne peut être invoquée que par les syndicats et les travailleurs⁴⁰⁹. Cependant, l'employeur peut lui aussi chercher à démontrer que plusieurs entités juridiques doivent être regroupées en une seule unité technique d'exploitation, mais il devra pour cela attester de leur rapport socioéconomique selon les procédures normales d'administration de la preuve et ne pourra invoquer la présomption légale⁴¹⁰.

La présomption ne peut être invoquée qu'à l'encontre de l'employeur; elle ne peut être utilisée contre une autre organisation représentant les travailleurs⁴¹¹.

Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à la preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve:

1. que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;

et

2. qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Fonctionnement de la présomption – Il n'est pas nécessaire d'apporter la totalité de la preuve de l'existence d'un rapport entre entités pour pouvoir invoquer la présomption légale. En effet, il suffit pour cela de *démontrer* la présence de *un* des éléments de nature économique et de *quelques* faits indiquant l'existence d'un rapport social⁴¹². La présomption ne pourra donc jouer que lorsque cette double preuve aura été apportée (un élément économique et quelques éléments sociaux)⁴¹³.

Le tribunal du travail de Bruxelles a rendu un jugement pour le moins étrange dans une affaire où l'appartenance de toutes les entités au même holding financier n'était contestée par personne.

407 T.T. Hasselt, 3 mars 2004, RG 2040087

408 Notamment T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24.042/24 – 24.043 – 24.051; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080;

409 Article 14 § 2 dernier alinéa de la loi portant organisation de l'économie; article 50 § 3 dernier alinéa de la loi sur le bien-être au travail

410 T.T. Bruxelles, 9 février 2004 RG 69.517/04

411 T.T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.608

412 Notamment: T.T. Hasselt, 2 février 2004, RG 2040054; T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 – 338.031; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04; T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04; T.T. Bruxelles, 2 février 2004, RG 69.320; T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773; T.T. Nivelles, 30 janvier 2004, 71/W/2004

413 T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04; T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.732/04; T.T. Nivelles, 20 février 2004, RG 71/W/2004; T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027

Le juge a estimé, sur la base des activités et du développement économique autonome des entités en question, que ces dernières ne répondaient pas au critère économique de présomption légale⁴¹⁴. Pourtant, l'existence même du holding financier semble constituer à elle seule un élément économique probant. Le juge souhaitait vraisemblablement montrer que la présomption pouvait bel et bien être invoquée, mais l'a rejetée dans le cas présent. Par contre, un autre juge a considéré, à raison probablement, que le fait d'appartenir au même holding constituait un élément économique suffisant dans le cadre de la présomption⁴¹⁵.

Les critères repris dans le texte légal («*dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, gestion du personnel commune, politique du personnel commune, règlement de travail ou conventions collectives de travail communes*») ne sont cités qu'à titre d'exemple⁴¹⁶.

Bien que la charge de la preuve du rapport social n'incombe pas en tant que telle à la partie requérante (qui peut le cas échéant s'appuyer sur la présomption légale), cette dernière doit néanmoins apporter la preuve des éléments qu'elle avance pour invoquer cette présomption⁴¹⁷. Elle ne peut se contenter en cette matière de n'apporter qu'un début de preuve⁴¹⁸. Cette réglementation suscite parfois une certaine confusion.

En fait, la partie requérante doit apporter la *preuve* de quelques éléments indiquant l'existence d'un rapport social, éléments qui constituent à leur tour un début de preuve (la présomption) de l'existence d'une unité technique d'exploitation. S'il est vrai que la partie requérante ne doit apporter qu'un début de preuve de l'existence d'un rapport social⁴¹⁹, elle n'est donc pas pour autant dispensée de la charge de la preuve pour ce qui est des faits qu'elle avance⁴²⁰.

Dans la pratique, il s'agit de présenter au juge des éléments écrits qui attestent l'existence d'éléments socioéconomiques communs. Ce sont des documents papier qui doivent être produits et qui permettront au juge de faire fonctionner la présomption.

Si la partie requérante ne présente pas suffisamment d'éléments sociaux révélant la présence d'un rapport social, elle ne pourra invoquer la présomption⁴²¹ et supportera alors la charge de la preuve⁴²². Ainsi, si les syndicats ou travailleurs ne parviennent pas à faire jouer la présomption, ils peuvent toujours tenter de démontrer l'existence d'un rapport socioéconomique suffisant.

Toutefois, il va de soi que s'ils ne peuvent apporter un *début de preuve*, ils éprouveront encore plus de difficultés à fournir une preuve plus complexe⁴²³. Le regroupement de plusieurs entités juridiques

414 T.T. Bruxelles, 5 février 2004, RG 69.529/04 (certaines des entités concernées détenaient en outre des participations croisées (jusqu'à 99 %))

415 T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 363.886; T.T. Anvers, 5 février 2004, 363.659

416 T.T. Turnhout, 12 février 2004 RG 26.725; T.T. 28 janvier 2004, RG 69.323/04; T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 364.864; T.T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.608; T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773

417 T.T. Audenarde, 13 février 2004, RG 26.619/II; T.T. Mons, 11 mai 2004, RG 7.260/04/LL; T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080

418 T.T. Turnhout, 12 février 2004 RG 26.725

419 T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027

420 T.T. Audenarde, 13 février 2004, RG 26.619/II; T.T. Mons, 11 mai 2004, RG 7.260/04/LL

421 T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 – 338.031 (curieusement, le tribunal a estimé que la présomption ne pouvait être invoquée car les éléments avancés par la partie requérante étaient insuffisants pour démontrer l'existence d'un rapport social. Les rôles sont toutefois inversés: l'existence d'un rapport social est attestée au moyen de la présomption; elle n'est pas requise pour que la présomption puisse être invoquée).

422 T.T. Courtrai, 17 mars 2004, 67849 – 67850-67896 – 67897

423 T.T. Anvers, 12 juillet 2004, RG 364.080; T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.773; T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.660 (o biter dictum: dans le cas d'espèce, la présomption légale pouvait effectivement être invoquée).

en une seule unité technique d'exploitation n'est pas exclu pour autant, même en l'absence de présomption. La charge de la preuve qui incombe aux syndicats pour attester de l'existence d'un rapport socioéconomique sera simplement plus lourde.

Par les termes «même bâtiment ou bâtiment proche», le législateur a voulu exprimer la proximité géographique en général, même si cette notion n'est pas mentionnée aussi explicitement dans le texte légal⁴²⁴.

Continuité de la concertation sociale – *La présomption ne peut avoir d'impact sur la continuité, le fonctionnement et la sphère de compétences des organes de concertation existants*⁴²⁵. Cette règle de continuité ne signifie pas que les organes de concertation existants doivent être maintenus *ad vitam æternam*. Elle n'est d'application que lorsque les organisations syndicales recourent à la présomption⁴²⁶.

Présomption réfragable – Le texte de loi indique clairement que la présomption est réfragable⁴²⁷. La partie adverse peut apporter la preuve du contraire.

En cas de litige, la décision sera laissée à l'appréciation souveraine du tribunal, qui statuera sur la base de critères économiques et sociaux⁴²⁸. Eu égard aux missions élémentaires du conseil d'entreprise, les critères sociaux primeront sur les éléments économiques en cas de doute⁴²⁹.

Pour réfuter la présomption, l'employeur doit apporter la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font apparaître aucun critère social⁴³⁰, par exemple en prouvant l'existence de CCT propres, d'une fête du personnel distincte, d'un journal d'entreprise propre, de responsables politiques différents et d'une communauté de personnes distincte. C'est à la partie qui souhaite réfuter la présomption qu'incombe la charge de prouver les faits qu'elle avance⁴³¹. Il ne suffit cependant pas d'établir l'existence d'une autonomie sociale à un certain degré: ce sont la gestion et la politique du personnel qui doivent être menées de manière autonome⁴³².

En effet, la réglementation ne prévoit la possibilité d'apporter une preuve contraire qu'en matière de politique et de gestion du personnel. Le juge doit néanmoins examiner tous les critères invoqués par l'employeur pour contester l'existence d'une unité technique d'exploitation. L'article 49, 1^o de la loi sur le bien-être au travail est général et stipule que l'unité technique d'exploitation est définie sur la base de critères sociaux et économiques, les critères sociaux étant prédominants⁴³³.

Le fait que des travailleurs soient occupés dans une autre région, parlent une langue différente et ne se connaissent pas n'est pas suffisant pour réfuter la présomption. Dans un contexte

424 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.952/04

425 Article 14 § 2 dernier alinéa de la loi portant organisation de l'économie; article 50 § 3 dernier alinéa de la loi sur le bien-être au travail

426 T.T. Ypres, 27 février 2004, RG 26.697; T.T. Bruxelles 9 février 2004, RG 69.517/04; T.T. Hasselt, 3 mars 2004, RG 2040087

427 Notamment T.T. Malines, 30 janvier 2004, RG 84456; T.T. Hasselt, 3 mars 2004, RG 2040087; T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04; T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027

428 T.T. Hasselt, 3 mars 2004, RG 2040087

429 T.T. Turnhout, 12 février 2004 RG 26.725

430 Article 14 § 2 deuxième alinéa de la loi portant organisation de l'économie; article 50 § 3 de la loi sur le bien-être au travail

431 T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 et 338.013; T.T. Nivelles, 20 février 2004, RG 71/W/2004

432 T.T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

433 T.T. Bruxelles, 11 février 2004, RG 69.820/04; T.T. Bruxelles, 12 février 2004, RG 69.892/04; T.T. Bruxelles, 26 février 2004, RG 69.896/04

d'internationalisation de l'économie, ces éléments ont moins d'importance que l'appartenance à une grande entreprise⁴³⁴.

Réfuter la présomption implique d'apporter une *preuve négative*: l'employeur doit démontrer que la politique et la gestion du personnel ne répondent pas aux critères sociaux qui caractérisent une unité technique d'exploitation. L'employeur doit pour ainsi dire prouver que le rapport social présumé n'existe pas en réalité. Il peut également réfuter la présomption en apportant la preuve positive de l'autonomie de son entité. Cette preuve est toutefois très difficile à fournir pour un (des) employeur(s) et, selon certains, elle ne respecte pas toujours la volonté du législateur exprimée lors des travaux parlementaires préparatifs (l'objectif était alors de répartir la charge de la preuve de manière équilibrée)⁴³⁵. Selon nous, il faut également tenir compte du fait que les syndicats et les travailleurs ont souvent un accès réduit à des éléments de preuve (par exemple, à des documents internes à la société).

Le cas échéant, le juge peut faire appel à l'inspection du travail.

Plusieurs entités juridiques – La présomption ne peut être invoquée que dans le but de démontrer l'existence d'un *rapport socioéconomique* entre *plusieurs entités juridiques*. En d'autres termes, cette présomption ne peut être utilisée que pour regrouper des entités juridiques.

La présomption ne peut être utilisée pour fusionner des unités techniques d'exploitation existantes *au sein* d'une entité juridique. Le législateur a ainsi voulu éviter que des employeurs parviennent à supprimer des organes de concertation existants⁴³⁶. Si les syndicats ou les travailleurs veulent démontrer qu'il existe plusieurs unités techniques d'exploitation, ils en supportent normalement la charge de la preuve et ne peuvent alors invoquer la présomption⁴³⁷. Dans ce cas, le juge peut apprécier les critères sociaux et économiques en toute liberté⁴³⁸.

La présomption légale peut être renversée. L'employeur doit apporter la preuve contraire que la gestion du personnel et la politique du personnel ne font pas apparaître de critères sociaux qui témoignent de l'existence d'une unité technique d'exploitation. Comme nous l'avons dit, le législateur n'a pas précisé ce qu'il faut entendre par «la gestion du personnel et la politique du personnel».

Nous pouvons nous raccrocher quelque peu à la CCT n°9 du 9 mars 1972, relative à l'information concernant la politique du personnel qui doit être communiquée au conseil d'entreprise. L'article 9 de cette CCT cite notamment ce qui suit:

- le recrutement, la sélection, la mutation et l'avancement professionnel;
- les règles relatives au passage d'une occupation à temps plein à une occupation à temps partiel et vice-versa;
- l'organisation de l'accueil;
- les systèmes de communication et d'information dans l'entreprise;
- les mesures destinées à faciliter les relations humaines et hiérarchiques;

⁴³⁴ T.T. Turnhout, 12 février 2004 RG 26.725

⁴³⁵ T.T. Turnhout, 12 février 2004 RG 26.725

⁴³⁶ T.T. Liège, 11 mars 2004, RG 338.184; cf. T.T. Liège, 8 mars 2004, RG 338.030 et 338.013.

⁴³⁷ T.T. Tournai, 4 mars 2004, RG 78.175 – 78.181 – 78.184; T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045; T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 364.864

⁴³⁸ T.T. Tournai, 20 avril 2004, RG 24044 – 24045

- les missions des services sociaux et du personnel et les règles relatives à la gestion du personnel.

Pendant les élections sociales de 2000, une controverse avait surgi sur la question de savoir si l'employeur peut également invoquer la présomption, de sorte que la preuve contraire devrait être apportée par les syndicats.

Suite à un dossier introduit par la CSC, la Cour de Cassation a estimé que l'employeur peut effectivement invoquer la présomption légale, de sorte que plusieurs entités juridiques peuvent être considérées comme une seule et même unité technique d'exploitation lorsque certaines conditions sont remplies. Dans ce cas, il appartient aux organisations syndicales d'apporter la preuve contraire⁴³⁹.

Bien entendu, cette thèse est hautement contestable. L'intention du législateur était de simplifier la charge de la preuve pour la partie la plus vulnérable, c'est-à-dire les travailleurs et les organisations syndicales.

Le Conseil National du Travail n'a pas approuvé non plus l'interprétation de la Cour de Cassation, jugeant que celle-ci est contraire au texte de la loi, qui dispose explicitement que l'employeur peut apporter la preuve contraire⁴⁴⁰.

Le texte de la loi du 3 mai 2003 portant diverses dispositions relatives aux élections sociales dispose explicitement que la présomption ne peut avoir aucun impact sur la continuité, le fonctionnement et la sphère de compétence des organes existants et qu'elle ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations qui les représentent⁴⁴¹.

5. Modification de l'unité technique d'exploitation pendant la procédure

Un problème se pose parfois en ce sens qu'après la décision définitive sur l'unité technique d'exploitation, une partie du personnel de l'entreprise a changé suite au transfert conventionnel de cette partie de l'entreprise. Ceci a réellement créé de nombreux problèmes d'application: les candidats qui ont été repris restent-ils candidats?

Le personnel repris peut-il toujours figurer sur les listes électorales? Les dispositions légales relatives à la cession d'une partie de l'entreprise (voir plus loin) ne donnent aucune solution, puisqu'elles sont basées sur un conseil ou un comité déjà existant.

Les deux lois ont été clarifiées en 1994 après que le CNT a rendu un avis unanime. L'article 21, §10, 6° de la Loi sur l'organisation de l'économie et l'article 75 de la loi sur le bien-être disposent qu'en cas de cession conventionnelle, de scission ou d'autre modification de l'unité technique d'exploitation qui intervient après la fixation définitive de l'unité technique d'exploitation et avant le jour des élections, il n'en est tenu compte qu'à partir de l'institution du conseil ou du comité. Autrement dit, la procédure est menée à terme comme s'il n'y avait pas eu de changement, les membres du personnel repris peuvent présenter (maintenir) leur candidature dans l'ancienne entreprise et peuvent participer aux élections sociales.

⁴³⁹ Cass., 27 novembre 2000, JTT 2001, 147

⁴⁴⁰ Voir l'avis du CNT n°1413 du 10 juillet 2002

⁴⁴¹ Voir l'art. 14 §2, 6 de la Loi sur l'organisation de l'économie et l'art. 50 §3, dernier alinéa de la loi sur le bien-être, tel que modifié par la loi du 3 mai 2003, MB 16/5/2003

CHAPITRE IV

PERSONNEL DE DIRECTION ET CADRES

Au début de la procédure électorale, il faut bien circonscrire ces deux groupes, d'abord selon les fonctions, ensuite nominativement: personnel de direction et cadres. La définition de ces groupes est en effet décisive pour la composition des collèges électoraux, pour le nombre et la répartition des mandats et pour la composition future de la délégation de l'employeur. Une procédure particulière est prévue à cet effet au début de la procédure électorale. Nous renvoyons pour cela au manuel et à la deuxième partie.

1. Personnel de direction

1.1. Définition

L'article 4, 4^o de la loi décrit le personnel de direction comme suit: *les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise qui ont le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière.*

La définition du personnel de direction distingue donc deux niveaux:

- les personnes chargées de la gestion journalière et réelle de l'entreprise et qui sont habilitées à représenter et à engager l'entreprise;
- les membres du personnel directement subordonnés aux personnes visées ci-dessus lorsqu'elles accomplissent des actes de gestion journalière.

Nous soulignons d'emblée que la définition établit une distinction entre l'employeur et le personnel de direction. Cette distinction apparaît clairement dans les dispositions légales relatives à la délégation de l'employeur: il est question du chef d'entreprise d'une part et de délégués (avec fonction de direction) d'autre part. La plupart du temps, l'employeur est une personne juridique. Lorsque celui-ci est une personne physique, des problèmes peuvent surgir quant à la constitution du conseil ou du comité. La Cour de Cassation estime que les personnes qui ont une fonction de direction peuvent se confondre avec l'employeur⁴⁴².

L'employeur choisit les délégués de l'employeur dans la catégorie du personnel de direction⁴⁴³. Le personnel de direction ne peut être élu comme délégué du personnel⁴⁴⁴, et ne dispose pas du droit de vote⁴⁴⁵. Le personnel de direction engagé dans le cadre d'un contrat de travail entre en ligne de compte pour calculer de combien d'unités il convient d'augmenter le nombre de mandats à pourvoir en raison de la représentation séparée des cadres⁴⁴⁶. Dans ce contexte, il convient également de déterminer le nombre de membres du personnel de direction au jour X. Le nombre de membres du personnel de direction au jour X-35 est donc sans importance⁴⁴⁷.

442 Cass., 17 octobre 1983, J.T.T., 1987, 449, note.

443 Article 16, § 1 a, Loi sur l'organisation de l'économie; article 56 Loi sur le bien-être au travail.

444 Article 59 § 1, Loi sur le bien-être au travail; article 19 Loi sur l'organisation de l'économie

445 Article 16 de la Loi

446 Article 23, alinéa 3 de la Loi

447 T. T. Hasselt, 10 mars 2004, RG 204021

La notion de personnel de direction doit être interprétée de manière limitative⁴⁴⁸ et considérée comme une exception puisque chaque travailleur dispose désormais d'un droit de vote de principe⁴⁴⁹.

Le tribunal du travail d'Anvers a rappelé que le personnel de direction de niveau 2 devait être lié à l'employeur par un contrat de travail. Un travailleur indépendant qui exerce une fonction de direction de niveau 2 ne peut être considéré comme faisant partie du personnel de direction⁴⁵⁰.

La délimitation de la catégorie du personnel de direction se fait en deux étapes au cours de la procédure. Dans une première phase, les fonctions de direction sont circonscrites. Lorsque ceci est définitif (éventuellement après contestation devant le tribunal du travail), les noms concrets sont inscrits. Les deux étapes doivent être bien distinctes, également dans le temps. Contester les noms devant le tribunal du travail durant la première phase n'a donc aucun sens. La liste nominative qui est communiquée durant la première phase par l'employeur n'a qu'une valeur indicative et ne fait pas encore l'objet d'une prise de décision. Inversement, il n'est plus possible de discuter des fonctions dans la deuxième phase.

La seule question pertinente est de savoir si les personnes qui figurent sur la liste nominative exercent réellement une fonction mentionnée sur la liste définitive des fonctions de direction.

Les tribunaux du travail déclarent toujours irrecevables les actions prématurées dirigées contre certains noms ou les actions tardives dirigées contre certaines fonctions⁴⁵¹.

La communication par l'employeur de la liste des fonctions de direction ne suffit pas. L'employeur doit expliquer au conseil et au comité la dénomination et le contenu de la fonction⁴⁵². Cette disposition n'est pas si explicitement prévue pour les cadres.

Puisque la législation est d'ordre public, la détermination du personnel de direction ne découle pas uniquement de l'accord conclu entre l'employeur et les travailleurs de l'entreprise⁴⁵³.

Il ressort de la définition que le législateur s'en tient à une interprétation limitative des fonctions de direction et que le personnel de direction doit donc être considéré comme une exception⁴⁵⁴.

Il appartient à la partie requérante, à savoir l'organisation syndicale ou le travailleur, de prouver que la fonction litigieuse ne satisfait pas à la définition de fonction de direction. Cependant, l'employeur doit collaborer loyalement à la charge de la preuve⁴⁵⁵. Il peut ainsi être attendu de l'employeur qu'il justifie sa décision⁴⁵⁶.

Le contrôle du tribunal du travail sur la décision de l'employeur concernant les fonctions n'est pas marginal étant donné que les dispositions en matière de représentation du personnel dans l'entreprise sont d'ordre public⁴⁵⁷.

448 T. T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.665; T. T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.776; T. T. Anvers, 12 février 2004, RG 363.813

449 T. T. Audenarde, 5 février 2004, RG 26.598/II

450 [T.T. Anvers, 11 mars 2020, RG 20/583/A + 20/584/A](#) (Uniquement en NL)

451 Voir T.T. Gand, 28 janvier 1983, J.T.T., 1983, 350; T.T. Bruxelles, 26 janvier 1979, J.T.T., 1979, 60; T.T. Huy, 1 mars 1991, RG 33750/91, cité par GERRGD; T.T. Mons, 14 mars 1991, RG 35 462; T.T. Bruxelles, 19 décembre 1986, cité par GERRGD, a.c.

452 Article 10, premier alinéa, 3° de la Loi

453 T. T. Mons, 25 mai 2004, RG 7.666/44/LL et 7.667/44/LL; T. T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.952/R et RG 62.964/R

454 T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.617; T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.638; T. T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.774

455 T.T. Bruxelles, 3 février 2016, RG 16/247/A.

456 T.T. Anvers, div. Turnhout, 9 février 2016, RG 16/113/A.

457 [T.T. Bruxelles, 8 février 2016, RG 16/522/A et 16/523/A](#).

1.2. Cas d'application

L'appréciation que la juridiction fera d'une contestation relative au personnel de direction dépendra de la structure décisionnelle concrète mise en place au sein de l'entreprise. Ces structures peuvent être fondamentalement différentes d'une entreprise à l'autre. Il est dès lors primordial de recueillir le maximum d'éléments de preuve qui permettent de clairement mettre en lumière la structure décisionnelle de l'entreprise concernée.

Deux niveaux seulement

Pour le deuxième niveau, il n'est même pas requis que les membres du personnel puissent engager l'entreprise; il suffit qu'ils remplissent des missions de gestion journalière.

La répartition des missions de gestion journalière ne peut avoir pour conséquence que plus de deux niveaux de la structure de l'entreprise entrent en ligne de compte⁴⁵⁸. Cela ne signifie pas que tous les membres du deuxième niveau appartiennent au personnel de direction: encore faut-il qu'ils remplissent des missions de gestion journalière⁴⁵⁹.

En conséquence, *seuls deux niveaux* peuvent être pris en considération. Les personnes qui posent des actes de gestion effective (en l'espèce en matière de sécurité) mais n'appartiennent pas aux deux premiers niveaux ne peuvent être considérées comme du personnel de direction⁴⁶⁰.

Les membres du personnel de direction de niveau 1 ne sont pas nécessairement liés à l'employeur par un contrat de travail. Il suffit que ces personnes posent effectivement des actes de gestion journalière de l'unité technique d'exploitation⁴⁶¹; elles peuvent par exemple siéger au Conseil d'administration⁴⁶² ou exercer une fonction d'administrateur-délégué d'une A.S.B.L.⁴⁶³.

Le premier niveau peut être constitué d'une seule personne ou d'un organe collégial (qui dans ce cas doit en fait être assimilé à l'employeur)⁴⁶⁴. Lorsque le Conseil d'administration agit de manière collégiale, l'administrateur-délégué et les autres administrateurs peuvent être considérés comme le premier niveau du personnel de direction, à condition que le Conseil d'Administration pose effectivement des actes de gestion journalière, au sens que la législation relative aux élections sociales donne à cette notion⁴⁶⁵. À défaut de poser de tels actes de gestion journalière, le tribunal exclura cet organe collégial du premier niveau⁴⁶⁶.

458 T. T. Hasselt, 10 février 2004, RG 2040026; T. T. Turnhout, 12 février 2004 RG 26.72; T. T. Termonde, 2 février 2004, RG 50 347, *inéd.*; T. T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.719/04; T. T. Charleroi, 12 février 2004, RG 62.961/R

459 T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.698/04

460 T. T. Audenarde, 5 février 2004, RG 26.598/II; T. T. Tournai, 9 mars 2004, RG 24.046, qui contient une référence à Cass., 28 septembre 1987, Pas. 1988 I, 43.

461 T. T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.952/R et RG 62.964/R, qui contient une référence à Cass., 17 octobre 1983, J.T.T. 1984, 275; T. T. Charleroi, 12 février 2004, RG 62.961/R

462 T. T. Bruxelles, 23 février 2004, RG 69.729/04; T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.698/04; T. T. Tournai, 9 mars 2004, RG 24.046; T. T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.952/R et RG 62.964/R

463 T. T. Charleroi, 12 février 2004, RG 62.961/R

464 T. T. Mons, 25 mai 2004, RG 7.666/44/LL et 7.667/44/LL, qui contient une référence à Cass., 17 octobre 1983, J.T.T. 1984, 83; T. T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.719/04; T. T. Bruxelles, 23 février 2004, RG 69.729/04 qui contient une référence à Cass., 28 avril 1980, J.T.T. 1981, 4; T. T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.952/R et RG 62.964/R; T. T. Charleroi, 8 mars 2004, RG 1.214/BR – 1.215/BR

465 T. T. Bruxelles, 23 février 2004, RG 69.729/04; T. T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.656

466 [T.T. Bruxelles, 5 février 2020](#), RG 20/316/A + 20/317/A

Les membres du personnel de direction de niveau 2 sont nécessairement des *travailleurs* directement subordonnés au premier niveau, qui en outre accomplissent eux-mêmes des actes de gestion journalière⁴⁶⁷. Les managers de filiales en charge d'un seul magasin qui ne posent eux-mêmes aucun acte de gestion journalière et doivent répondre à des directeurs qui eux-mêmes doivent répondre à un collègue d'administrateur appartiennent au troisième niveau et ne peuvent dès lors pas être considérés comme personnel de direction mais plutôt comme des cadres⁴⁶⁸.

On peut par exemple estimer que dans une école le «pouvoir organisateur» constitue le premier niveau et le directeur de l'école le deuxième puisque ce dernier est chargé de la direction journalière de l'école⁴⁶⁹, à condition toutefois que le pouvoir organisateur pose effectivement des actes de gestion journalière, ce qui dans la pratique n'est pas évident.

L'administrateur-délégué d'une ASBL peut également être un personnel de direction de niveau 1 et il ne doit pas nécessairement être lié à l'employeur par un contrat de travail⁴⁷⁰.

Le deuxième niveau est constitué des collaborateurs directs de «l'employeur», pour autant qu'ils soient chargés de la gestion journalière et que sur cette base ils jouissent d'un certain pouvoir dans l'entreprise⁴⁷¹. Puisque le deuxième niveau est constitué des membres du personnel immédiatement subordonnés aux personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, il n'est pas possible que des rapports hiérarchiques s'instaurent entre des membres du personnel de direction de ce niveau⁴⁷². Des membres du personnel de direction de rang hiérarchique différent ne peuvent jamais coexister au même niveau⁴⁷³. Le deuxième niveau du personnel de direction peut également être constitué d'un organe collégial, à condition qu'aucun rapport hiérarchique ne s'instaure entre les différents membres de cet organe⁴⁷⁴.

Notion de «gestion journalière»

On entend par gestion journalière la gestion réelle, quotidienne, indépendante et permanente d'une entreprise. En droit social, cette notion fait l'objet d'une interprétation restrictive⁴⁷⁵, dont l'élément déterminant est la fonction *réellement* exercée, telle qu'elle peut transparaître d'une description de fonctions⁴⁷⁶. Ainsi, si la description de l'entreprise mentionnée sur le site internet n'est en soi pas un élément déterminant, elle permet néanmoins d'apprécier l'importance des fonctions et le rang du personnel⁴⁷⁷. Il en va de même concernant l'organigramme qui en soi n'est pas un élément décisif mais permet toutefois de fournir des indications sur les fonctions et le rang occupés par les

467 T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.617; T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.638; T. T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.774; Anvers, 5 février 2004, RG 363.665;

468 [T.T. Anvers, 7 février 2020, RG 20/201/A](#)

469 T. T. Courtrai, 7 avril 2004, RG 67862

470 T. T. Tournai, 9 mars 2004, RG 24.046

471 T. T. Bruxelles, 23 février 2004, RG 69.729/04; T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.698/04

472 T. T. Bruxelles, 23 février 2004, RG 69.729/04

473 T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.617; T. T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.774 qui contient une référence à Cass., 17 octobre 1983, R.W. 1984-85, 1074; Anvers, 5 février 2004, RG 363.665;

474 T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.638;

475 T. T. Charleroi, 8 mars 2004, RG 1.214/BR – 1.215/BR; T. T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.952/R et RG 62.964/R; T. T. Charleroi, 12 février 2004, RG 62.961/R

476 T. T. Termonde, 6 février 2004, RG 50 361

477 T.T. Gand, div. Dendermonde, 29 janvier 2016, RG 16/59/A.

membres du personnel⁴⁷⁸. Cependant, dans tous les cas, la fonction réellement exercée prime, sans tenir compte du titre⁴⁷⁹, de l'ancienneté ou de la notion de «personnel de confiance» au sens de la loi sur le travail⁴⁸⁰. La réalité des faits prime sur les statuts de l'entreprise⁴⁸¹.

Il doit s'agir de personnes qui jouissent d'une large autonomie dans la gestion journalière⁴⁸². Il faut en outre assurer une certaine continuité de la gestion, ce qui n'est pas le cas lorsqu'un administrateur-délégué n'est présent dans l'entreprise que de manière sporadique⁴⁸³ ou lorsqu'un Conseil d'Administration ne se réunit que 4 fois par an et traite donc plutôt des questions d'ordre général⁴⁸⁴.

Le fait que *d'autres* personnes soient plus spécialisées en matière de sécurité et y consacrent un plus grand nombre d'heures ne peut servir de critère pour estimer qu'en la matière quelqu'un n'assure pas de gestion journalière⁴⁸⁵.

La notion de gestion journalière doit d'ailleurs s'entendre comme étant la gestion quotidienne de l'entreprise dans sa *globalité* et pas uniquement la gestion quotidienne de la politique de sécurité et de santé⁴⁸⁶. Il n'est toutefois pas nécessaire qu'un membre du personnel de direction exerce une autorité sur l'ensemble de l'entreprise: la gestion journalière peut concerner l'ensemble de l'entreprise ou une seule section, l'entièreté du personnel ou une partie de celui-ci⁴⁸⁷. À noter qu'il faut entendre la notion d'«entreprise» dans le sens d'«unité technique d'exploitation»⁴⁸⁸.

La notion de gestion journalière n'a pas la même portée qu'en droit des sociétés⁴⁸⁹. En droit commercial, d'importantes délégations peuvent être consenties pour la gestion journalière. Étendre la portée de cette notion au droit social signifierait que beaucoup de travailleurs seraient considérés comme personnel de direction parce qu'ils exercent une petite partie de gestion journalière (signature pour réception des marchandises, inventaires, achats de biens mobiliers, etc.).

La notion de personnel de direction doit cependant être interprétée de manière restrictive. Le personnel de direction exerce l'autorité en collaboration directe avec l'employeur; il dispose à cet égard d'un pouvoir de décision autonome et continu sur tout ou partie de l'entreprise. Une fonction de direction inclut l'exercice d'un certain pouvoir de décision propre à l'employeur⁴⁹⁰.

478 [T.T. Gand, div. Gand, 8 février 2016](#), R.G. n°16/151/A..

479 T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.698/04

480 T. T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.719/04

481 T.T. Anvers, div. Turnhout, 1er février 2016, RG 16/68/A, 16/75/A, 16/86/A et 16/87/A.

482 T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.698/04

483 T.T. Hasselt, 10 février 2004, RG 2040026; T. T. Namur, 11 février 2004, RG 120.810-120.813 avec référence Cass., 17 octobre 1983, T.T.T. 1984,83

484 T. T. Charleroi, 8 mars 2004, RG 1.214/BR – 1.215/BR

485 T. T. Audenarde, 5 février 2004, RG 26.598/II

486 T. T. Audenarde, 5 février 2004, RG 26.598/II

487 T. T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.719/04

488 [T.T. Gand, div. Gand, 8 février 2016](#), R.G. n°16/151/A, cité par H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (1ère partie)», J.T.T., 2019, n°1334, p. 170.

489 T. T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.774; T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.617; T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.638; Anvers, 5 février 2004, RG 363.665;

490 T. T. Mons, 25 mai 2004, RG 7.666/44/LL et 7.667/44/LL, qui contient une référence à Cass., 17 octobre 1983, J.T.T. 1984, 83); T. T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.719/04; T. T. Tournai, 9 mars 2004, RG 24.046; T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.617; T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.638; T. T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.774

Selon le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, «*la gestion journalière doit être exercée de manière effective et non uniquement potentielle*»⁴⁹¹. Ainsi, les membres d'un organe collégial ne peuvent appartenir au personnel de direction lorsque cet organe n'assume pas la direction effective et quotidienne de l'unité technique d'exploitation.

Une entité juridique peut se composer de plusieurs unités techniques d'exploitation. Dans ce cas, les deux niveaux doivent être délimités pour l'ensemble de l'entité juridique, ce qui peut donc signifier que les deux niveaux n'existent pas nécessairement dans chaque unité technique d'exploitation⁴⁹². Un exemple en guise d'illustration: si le directeur général exerce des tâches de gestion journalière dans chaque implantation, il constitue le premier niveau dans toutes les implantations et un seul niveau peut être ajouté⁴⁹³.

En ce qui concerne le cas particulier des entreprises actives sur le plan international, il convient de déterminer «*in concreto*» qui est le responsable de la gestion journalière⁴⁹⁴.

À ce sujet, selon le Tribunal du travail d'Hasselt, il est irréaliste que les deux niveaux de direction de la société belge soient occupés uniquement par des personnes qui, selon l'organigramme le plus récent, appartiennent au groupe européen⁴⁹⁵.

1.3. Ne jouent aucun rôle

- le titre accordé, le fait d'être en possession d'un diplôme ou le montant du salaire;
- l'impression de certains travailleurs qu'ils appartiennent au personnel de direction;
- l'ancienneté;
- la référence à la notion de direction et à la fonction ou au poste de confiance, comme dans la législation relative à la durée du travail;
- la comparaison entre le nombre de membres du personnel de direction et le nombre total de membres du personnel⁴⁹⁶;
- un éventuel accord entre l'employeur et les travailleurs n'est pas un élément déterminant⁴⁹⁷. Puisque la législation relative aux élections sociales est d'ordre public, un accord entre parties (en l'espèce la qualification de l'administrateur-délégué comme personnel de direction) ne peut être «ratifié» les yeux fermés⁴⁹⁸;
- l'absence du titulaire pour cause de maladie n'est pas un élément qui permet d'apprécier si la fonction en question relève ou non du personnel de direction⁴⁹⁹;

⁴⁹¹ T.T. Bruxelles, 8 février 2016, RG 16/522/A et 16/523/A.

⁴⁹² Cass., 28 septembre 1987, L.T.L., 1987, 449, R.D.S., 1987, 546. Voir le très bon commentaire chez LAGASSE, F., '«Personnel de direction» et «personnel de cadre», Orientations, 1994, 220 et suivantes.

⁴⁹³ T.T. Mons, 17 février 1987, L.T.L., 1987, 466.

⁴⁹⁴ T.T. Bruxelles, 8 février 2016, RG 16/522/A et 16/523/A.

⁴⁹⁵ T.T. Hasselt, 23 février 2012, RG 2120140 cité par N. BEAUFILS et A. HELLEBUYCK, Élections sociales 2016, FEB, 121.

⁴⁹⁶ T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.698/04

⁴⁹⁷ T. T. Tournai, 9 mars 2004, RG 24.046; T. T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.952/R et RG 62.964/R

⁴⁹⁸ T. T. Audenarde, 28 janvier 2004, RG 26.591/II

⁴⁹⁹ T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.617; T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.638

- le *nombre* de membres du personnel de direction (le rapport entre personnel de direction et personnel qui ne fait pas partie de la direction) n'est pas un critère déterminant⁵⁰⁰.

1.4. En ce qui concerne le critère de distinction

Dans beaucoup d'entreprises, le conseil d'administration assure la direction. La jurisprudence accepte que l'administrateur-délégué et les autres administrateurs soient considérés comme constituant un seul niveau (au lieu de deux), ce qui laisse une place à des fonctions de direction d'un niveau inférieur, directement subordonnées au conseil d'administration.

La jurisprudence part du principe que le conseil d'administration fonctionne comme un organe collégial, dans lequel l'administrateur-délégué est plutôt un *primus inter pares*⁵⁰¹. Cela doit évidemment correspondre à la réalité. C'est le demandeur qui doit fournir la preuve que le conseil d'administration ne fonctionne pas de manière collégiale⁵⁰².

Le contraire peut ressortir des statuts ou de l'organigramme (bien que celui-ci n'a pas de valeur de décision)⁵⁰³, ou des décisions de l'Assemblée Générale en matière de répartition des compétences de gestion journalière⁵⁰⁴, de pièces administratives dont il ressort que les documents et les déclarations proviennent du directeur en son propre nom au lieu du comité⁵⁰⁵, du fait qu'un chef de service signait tous les documents avec le sous-directeur et un des directeurs⁵⁰⁶, du fait que le comité de direction n'est qu'une réunion simplement fonctionnelle orientée vers le plus grand consensus possible⁵⁰⁷ ou des procurations de l'administrateur-délégué aux autres administrateurs⁵⁰⁸.

Le tribunal du travail de Liège accepta comme premier niveau le comité de direction, moyennant la preuve que les décisions étaient prises collégalement et à égalité des voix⁵⁰⁹. Si cette preuve n'est pas fournie, le conseil d'administration lui-même se compose de deux niveaux et un troisième niveau ne peut plus être ajouté.

Étant donné que les personnes du deuxième niveau doivent être directement subordonnées aux personnes du premier niveau, des personnes de différents niveaux hiérarchiques subordonnés entre eux ne peuvent appartenir au premier niveau⁵¹⁰. De plus, au sein d'un même niveau, il ne peut y avoir une quelconque différence hiérarchique entre les travailleurs⁵¹¹.

1.5. Impact des élections précédentes

500 T. T. Audenarde, 5 février 2004, RG 26.598/II; T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.698/04

501 Voir Cass., 28 avril 1980, J.T.T., 1981, 4; voir aussi T.T. Bruxelles, 27 mars 1975, J.T.T., 1975, 109.

502 T.T. Nivelles, 6 février 1995, RG 186/w95 et 187/w95.

503 T.T. Bruxelles, 20 février 1991, RG 80033/91; 25 février 1991, RG 80479/91; T.T. Turnhout, 25 janvier 1995, RG 19.381.

504 T.T. Bruxelles, 21 mars 1991, RG 81011/91.

505 T.T. Turnhout, 25 janvier 1995, RG 19.381.

506 T.T. Gand, 6 février 1995, RG 117.561/95.

507 T.T. Louvain, 27 janvier 1995, RG 33/95.

508 T.T. Bruxelles, 1 février 1995, RG 77.033/95.

509 T.T. Liège, 22 mars 1991, RG 199421; 15 mai 1991, J.T.T., 1982, 182.

510 Cass., 17 octobre 1983, J.T.T., 1984, 83; Cass., 28 septembre 1987; J.T.T., 1987, 449; Cass., 28 avril 1980, J.T.T., 1981, 4.

511 T.T. Anvers, div. Turnhout, 1er février 2016, RG 16/68/A, 16/75/A, 16/86/A et 16/87/A.

La liste des fonctions de direction ne doit pas être identique à celle utilisée lors des élections sociales précédentes⁵¹². L'absence de protestations des syndicats lors des dernières élections n'a aucune influence, vu que cette législation est d'ordre public⁵¹³. La qualification n'est rien d'autre qu'une indication non contraignante; il n'est pas pertinent de savoir si à l'époque la qualification a été attribuée de commun accord entre les parties ou par le tribunal⁵¹⁴.

En soi, il ne suffit pas d'appartenir au premier ou au deuxième niveau: il faut aussi être chargé de tâches de la gestion journalière⁵¹⁵. Il existe une condition supplémentaire pour le premier niveau: il faut pouvoir représenter et engager l'employeur. Cette condition n'est pas requise pour le deuxième niveau.

1.6. Problème spécifique: le conseiller en prévention et la personne de confiance

L'article 57 de la loi sur le bien-être définit que le conseiller en prévention de l'employeur où il exerce sa fonction de même que la personne de confiance ne peuvent être délégué ni de l'employeur ni du personnel. La question de savoir s'il ne peut pas appartenir au personnel de direction reste évidemment sans réponse⁵¹⁶.

Du fait qu'il est explicitement exclu que le conseiller en prévention ne devienne délégué de l'employeur, un argument a contrario peut être avancé pour dire que l'employeur n'exclut pas qu'il est un membre de la direction. Cette exclusion aurait été superflue. Une certaine jurisprudence estime cependant que l'ancienne fonction de conseiller en prévention n'était par nature pas compatible avec une fonction de direction, avec quelque dépendance que ce soit du titulaire de cette fonction ainsi qu'à l'égard des travailleurs⁵¹⁷.

Cependant, l'article 16 de l'AR du 17 mars 1998 concernant le service interne pour la prévention et la protection sur le lieu de travail dispose que le conseiller en prévention chargé de la direction du service dépend directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise, ce qui constituerait un argument pour le considérer comme faisant partie du personnel de direction.

Le tribunal du travail de Namur rejette cet argument: le fait que quelqu'un dépende directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ne signifie pas automatiquement qu'il fait partie du personnel de direction⁵¹⁸.

Le tribunal du travail de Bruxelles estime qu'il faut voir au cas par cas s'il s'agit d'une fonction de direction⁵¹⁹. Si le conseiller en prévention n'est pas repris comme personnel de direction, il doit bien figurer sur les listes électorales⁵²⁰.

512 T. T. Hasselt, 10 février 2004, RG 2040026

513 T. T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.719/04; T. T. Tournai, 9 mars 2004, RG 24.046; T. T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.952/R en RG 62.964/R

514 T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.617; T. T. Anvers, 2 février 2004, RG 363.638; T. T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.774; Anvers, 5 février 2004, RG 363.665;

515 T.T. Gand, 6 janvier 1987, R.D.S., 1987, 44; T.T. Gand, 2 février 1995, RG 117.384/95; T.T. Bruxelles, 9 février 1991, J.T.T., 1992, 182: le conseil d'administration - n'est pas nécessairement chargé de la gestion journalière.

516 Le tribunal du travail d'Anvers le fait néanmoins (T.T. Anvers, 13 février 1995, RG 255.144): étant donné que le chef de sécurité ne peut être délégué de l'employeur, il ne peut pas s'agir non plus d'une fonction de direction.

517 T.T. Liège, 15 mai 1991, J.T.T., 1992, 182; T.T. Bruxelles, 29 avril 1983, J.T.T., 1983, 201; T.T. Mons, 14 mars 1991, RG 35462; T.T. Liège, 18 décembre 1986, J.T.T., 1987, 469; T.T. Dinant, 23 décembre 1986, rev. Rég. dr., 1987, 184. Voir aussi T.T. Bruxelles, 10 février 1995, RG 78.485/95; T.T. Charleroi, 15 février 2000, RG 56 826/00.

518 T.T. Namur, 9 mars 1995, RG 85.221.

519 T.T. Bruxelles, 21 avril 1995, RG 84.366/95.

520 Cass., 4 janvier 1988, R.D.S., 1988, 205, Arr. Cass., 1987-88, 555; T.T. Namur, 9 mars 1995, RG 85.221.

Lorsque le conseiller en prévention combine cette mission avec certaines tâches de gestion journalière, aucune disposition légale ne l'empêche de figurer sur la liste des fonctions de direction⁵²¹.

Le tribunal du travail d'Anvers a estimé que la fonction de conseiller en prévention n'est pas incompatible avec une fonction de direction. Un travailleur qui consacre une partie de son temps de travail aux tâches du conseiller en prévention et qui les combine avec des tâches de gestion journalière peut être repris dans la liste des personnes qui exercent des fonctions de direction. Puisque le législateur a jugé utile de spécifier expressément que le conseiller en prévention ne peut être délégué de l'employeur⁵²², on peut en déduire *a contrario* qu'apparemment il peut effectivement occuper une fonction de direction, sans quoi la mention en question aurait été inutile⁵²³.

2. Fonctions des cadres

2.1. Dispositions légales

Si l'entreprise compte au moins 15 cadres, ceux-ci peuvent obtenir depuis 1987 leur propre mandat au conseil, ce qui signifie également un collège électoral, des candidats et un bureau de vote propre⁵²⁴. La définition de la notion de cadres revêt donc une importance particulière.

La délimitation du groupe des cadres se fait par une procédure qui ressemble fortement à celle pour le personnel de direction, où l'on procède également en deux phases. Dans une première phase, les fonctions sont délimitées et ensuite, une liste définitive de noms est établie (éventuellement après intervention du tribunal du travail).

Soulignons quand même quelques différences entre les deux procédures:

- la procédure de délimitation du personnel cadre ne doit être suivie que pour le conseil, pas pour le comité;
- lors de la communication de la liste des fonctions cadres au jour X-60, il n'est pas prévu, contrairement à ce qui se passe pour les fonctions de direction, d'expliquer la dénomination et le contenu de la fonction (art. 10, premier alinéa de la loi). La jurisprudence en déduit qu'une mention très précise de la fonction n'est pas requise⁵²⁵;
- ces entreprises doivent afficher la liste nominative au jour X, laquelle peut éventuellement faire l'objet d'une réclamation puis d'un recours (art.14 et 30 de la loi).

Le législateur a défini la notion de cadre de manière assez floue: «à l'exception de ceux qui font partie du personnel de direction au sens de l'article 19, § 1, 2°, les employés qui exercent une fonction supérieure dans l'entreprise, généralement réservée au titulaire d'un diplôme d'un certain niveau ou à celui qui peut se prévaloir d'une expérience professionnelle équivalente» (art. 14, § 1, 3° de la loi sur l'organisation de l'économie).

Ce manque de précision était volontaire et motivé, durant la préparation de la loi, par l'hétérogénéité du groupe des cadres et la nécessité de tenir compte de la réalité organisationnelle et sociale de l'entreprise⁵²⁶.

521 T.T. Bruxelles, 6 février 1995, RG 77.809/95. Cf. T.T. Gand, 2 février 1995, RG 117384/95, T.T. Mons, 27 janvier 1995, J.T.T., 1996 (simplifié), 485.

522 Article 16b, § 2 Loi sur l'organisation de l'économie; article 57 Loi sur le bien-être au travail.

523 T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363.774; T. T. Anvers, 12 février 2004, 363.813

524 Art. 18, alinéa 2 de la loi

525 Le recours contre la liste des cadres pourrait d'ailleurs avoir quelques liens avec les fonctions cadres et tant que telles et non contre les personnes (voir art. 10, premier alinéa, 4° de la loi).

526 Parl., Chambre, 1984-85, n°1075/21, 141 et 142; Parl., Sénat, 1984-85, n°767/27, 161. Ces termes se trouvent également dans la brochure des services publics.

Il s'agit donc nécessairement d'employés, affectés à des fonctions supérieures. La seule description que la loi donne de ces fonctions est la référence au niveau de formation⁵²⁷.

Selon le tribunal du travail de Nivelles, la notion de «cadre» n'est utilisée que dans le contexte des élections sociales et, n'est pas pertinente pour les conditions de travail et de rémunération ou pour la reconnaissance due à un travailleur⁵²⁸.

Si l'entreprise occupe plus de 15 cadres au jour X, ces cadres seront repris sur des listes électorales distinctes et le nombre de mandats à pourvoir sera augmenté d'une unité. Si l'entreprise occupe plus de 100 cadres (y compris le personnel de direction *sous contrat de travail*), le nombre de mandats à pourvoir sera augmenté de deux unités⁵²⁹. En outre, la CNC/NCK ou des «listes maisons» peuvent également introduire des candidatures de cadres. Cette possibilité n'existe pas pour les autres catégories de travailleurs⁵³⁰.

2.2. Définition des notions

Pour qu'un travailleur soit considéré comme cadre, quatre éléments sont importants:

a) Ne pas faire partie du personnel de direction.

b)

Être employé. Vu que la distinction des électeurs entre ouvriers et employés est basée sur le statut ONSS et non sur le contenu réel du travail, la question se pose de savoir si cela est également valable pour la délimitation des cadres. Selon RIGAUX, le contenu de la tâche est le plus important⁵³¹. Il faisait référence aux travaux préparatoires de la loi⁵³². Le tribunal du travail de Termonde (section d'Alost) a également suivi cette piste⁵³³. Pour d'autres tribunaux, c'est le statut ONSS qui est déterminant⁵³⁴.

Une clarification a été apportée depuis les élections sociales de 1995 et intégrée dans la loi élections sociales. L'article 10, 4° et 12, 6° de la loi prévoit que seuls les employés déclarés comme tels dans les déclarations à l'ONSS peuvent figurer sur la liste des fonctions cadres et sur la liste nominative des cadres.

Le but (des partenaires sociaux également) est clair: le statut ONSS est déterminant, mais pas la fonction, afin d'éviter les litiges sur le contenu de la fonction durant la procédure électorale.

c)

Exercer une fonction supérieure. Le législateur a précisé que cela ne concernait pas que les fonctions qui supposent la participation à l'exercice de l'autorité ou d'une partie de celle-ci. Les fonctions qui peuvent être considérées comme supérieures de par leur contenu (l'apport personnel et la créativité) sont prises en considération. L'exposé des motifs cite l'exemple de personnes employées à des tâches de recherche scientifique et d'accompagnement dans le

527 T. T. Turnhout, 9 février 2004, RG 26.717; T. T. Turnhout, 13 février 2004, RG 26.734

528 T. T. Nivelles, 6 février 2004, RG 64/N/04

529 Articles 23, alinéa 4 de la Loi

530 Article 33 §1 de la Loi

531 RIGAUX, M., «De vetegenwoordiging van het kaderpersoneel in de raad" R.D.S., 1987, 9.

532 Parl., Sénat, 1984-85, n°757/27, 160.

533 2 janvier 1998, RG 25.163 et 2 janvier 1998, RG 25.160.

534 T.T. Malines, 19 décembre 1986, R.D.S., 1987, 292.

cadre d'un service d'études⁵³⁵. Le tribunal du travail de Bruxelles a statué comme suit dans plusieurs jugements: fournir des prestations qui impliquent, par leur nature et leur exigence, une certaine autonomie qui s'extériorise par l'initiative personnelle⁵³⁶.

- d) Un diplôme d'un certain niveau ou une expérience professionnelle équivalente. Il ressort de la préparation de la loi que l'on vise surtout les fonctions généralement réservées à des personnes qui ont suivi une quelconque formation supérieure⁵³⁷.

Le tribunal du travail de Turnhout apporte une nuance, car «*le fait de détenir un certain diplôme, même universitaire, et le fait de collaborer à certains projets scientifiques ne signifient pas en soi qu'on exerce une fonction de cadre lorsqu'il semble que l'on fonctionne à un échelon relativement bas dans l'organisation de l'entreprise et que l'on n'a pas ou peu d'initiative dans le choix des projets*»⁵³⁸.

Le législateur laisse une certaine marge: les fonctions peuvent également être remplies par des personnes qui ont atteint un certain niveau par leur expérience professionnelle.

Selon le tribunal du travail d'Anvers, il doit dans ce cas s'agir de personnes qui ont atteint, par et dans leur expérience professionnelle, le niveau de connaissance requis pour remplir une fonction supérieure⁵³⁹. Le fait d'être en possession d'un diplôme ne suffit pas en soi pour faire partie du personnel cadre.

Le diplôme est important uniquement dans la mesure où il existe un lien entre le diplôme et le contenu spécifique de la tâche, qui suppose direction, autorité, initiative ou autonomie⁵⁴⁰.

Il faut qu'il s'agisse de fonctions qui ne peuvent être exercées que si l'on est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur⁵⁴¹.

La fonction actuelle doit être examinée. Un cadre dont le contrat est temporairement suspendu pour travailler chez un autre employeur n'est pas pris en considération⁵⁴².

Tout comme pour les fonctions de direction (voir plus haut), les fonctions de cadres ne doivent pas tenir compte du sexe⁵⁴³.

- e) Une cinquième condition, implicite, peut être ajoutée: ne pas avoir moins de 25 ans lorsque les jeunes ont droit à leurs propres mandats.

535 Parl., Sénat, 1984-85, n° 757/1, 51, voir aussi T.T. Liège, 21 février 2000, RG 302.580, RG 302.730 et RG 302.731, le personnel académique et scientifique d'une université y était considéré comme cadre mais il était dit également que ce constat ne pouvait être appliqué purement et simplement au personnel d'une Haute École.

536 T.T. Bruxelles, 22 décembre 1986, R.A.B., 1987, 48.

537 Parl., 1984-85, n°757/1, 51.

538 T.T. Turnhout, 10 mai 1995, RG 19.399.

539 T.T. Anvers, 29 décembre 1986, RG 159.159; T.T. Anvers, 9 janvier 1987; RG 159.248; T.T. Anvers, 15 janvier 1987, RG 159.254.

540 T.T. Anvers, 15 mars 1991, III, 1992, 197; 22 février 1995, RG 255.611.

541 T. T. Anvers, 29 décembre 1987, RG 24.320, 24.324, 24.329; T.T. Anvers, 29 décembre 1986, RG 159.158; T.T. Anvers, 9 janvier 1987, RG 1259.248; T.T. Anvers, 15 janvier 1987, RG 159.254.

542 T.T. Bruxelles, 20 mars 1995, RG 78482/95.

543 Cf. T.T. Bruxelles, 15 février 1995, Chron.D.S., 1995, 178; et T.T. Bruxelles, 4 février 2000 RG 12 512/00, op. cit. Chron.D.S.2001, 567.

Les cadres de moins de 25 ans sont repris sur la liste électorale des jeunes et pas sur celle des cadres⁵⁴⁴.

La notion «d'entreprise» utilisée dans cette définition fait référence à l'unité technique d'exploitation. C'est donc à ce niveau qu'il convient d'apprécier si les conditions sont remplies pour qu'il soit question d'une fonction de cadre⁵⁴⁵. Il est possible que la définition des fonctions de cadre varie selon qu'elle se rapporte au conseil d'entreprise ou au comité PPT⁵⁴⁶. Cette différence est notamment due au fait que l'unité technique d'exploitation peut ne pas être la même pour les deux organes.

2.3. Cas d'application

Évaluation *in concreto* – Étant donné qu'un cadre occupe une «fonction supérieure» dans l'entreprise, une fonction de cadre doit donc être évaluée *in concreto*, au regard de la nature de la fonction et de la réalité sociale de l'entreprise⁵⁴⁷. La notion renvoie à la fonction réelle: le titre, l'appartenance à une catégorie déterminée du personnel, le diplôme obtenu ne sont pas des éléments déterminants.

On ne peut donc se baser sur le jargon utilisé dans les entreprises, puisqu'il se peut que des entreprises différentes donnent le même nom à des fonctions dont le contenu serait différent⁵⁴⁸. Le fait qu'une personne soit appelée «chef» n'implique pas nécessairement qu'il s'agisse d'un cadre⁵⁴⁹.

Obtention d'un diplôme – Le fait que le titulaire de la fonction possède un certain diplôme ne suffit pas pour évaluer si la fonction en question constitue ou non une fonction de cadre. Le fait de posséder tel type de diplôme ou une expérience équivalente ne suffit pas pour dire que l'on occupe une fonction de cadre.

Il faut s'intéresser au contenu de la fonction plutôt qu'à son titulaire⁵⁵⁰. Le fait de posséder un diplôme est certes un critère, une indication⁵⁵¹ mais le diplôme n'a d'importance que dans la mesure où il existe un lien entre le diplôme et le contenu spécifique de la tâche qui suppose des capacités à diriger, de l'autorité, de l'initiative ou de l'autonomie⁵⁵².

L'expérience équivalente ne peut être déduite du fait qu'un emploi précédent était occupé de manière indépendante ou que le travailleur dispose d'une connaissance détaillée du produit⁵⁵³.

Autorité, initiative, autonomie – Des fonctions peuvent être considérées comme supérieures parce que dans l'exercice d'une tâche supérieure l'employé exerce, de façon indépendante, une autorité sur une partie du personnel et/ou parce que l'employé fournit des prestations qui, de par leur nature

544 Article 14, 6° de la Loi, *in fine*

545 T. T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.321/04

546 T. T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.321/04

547 T. T. Bruxelles, 9 février 2004, RG 69.321/04

548 T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.516/04; T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.531/04

549 T. T. Courtrai, 11 février 2004, RG 41029

550 T. T. Turnhout, 9 février 2004, RG 26.717; T. T. Turnhout, 13 février 2004, RG 26.734

551 T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.516/04

552 T. T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.657

553 T. T. Gand, 12 février 2004, RG 163870/04

et les exigences qui s’y rapportent, impliquent une certaine indépendance qui se manifeste par le fait que le travailleur témoigne d’un esprit d’initiative⁵⁵⁴.

Les éléments suivants peuvent être des indices de l’existence d’une fonction de cadre, sans qu’un seul d’entre eux soit à lui seul décisif ou déterminant:

- le fait de diriger un groupe⁵⁵⁵;
- la possibilité de prendre soi-même des initiatives ou des décisions, l’autonomie⁵⁵⁶;
- le fait de posséder une *autonomie de gestion* n’est toutefois pas *requis* ⁵⁵⁷;
- et le fait d’assumer la responsabilité d’une section ou d’un service⁵⁵⁸;
- le fait de diriger un service d’études ou de recherche⁵⁵⁹;
- le fait de détenir un certain pouvoir dans l’entreprise⁵⁶⁰;
- le fait d’exercer une fonction située à un niveau hiérarchique proche de la direction⁵⁶¹;
- le degré de responsabilité technique, opérationnelle ou budgétaire^{562 563};
- la coordination, le contrôle ou le coaching des autres travailleurs⁵⁶⁴.

Le fait que les tâches réellement accomplies aient plutôt un caractère d’exécution constitue une forte indication négative contre l’existence d’une fonction de cadre, surtout lorsqu’un supérieur hiérarchique assure une supervision⁵⁶⁵.

Le fait qu’un chef de section doive valider une demande de congés ne constitue pas une indication absolue de son pouvoir d’appréciation indépendant. Par contre, celui-ci peut être déduit du fait que le chef de section est le premier évaluateur lors des entretiens de fonctionnement ou de l’élaboration des horaires de travail. La gestion des stocks caractérise une fonction de contrôle plutôt qu’une fonction à responsabilités. Cependant, les éléments indicateurs de compétences individuelles doivent toujours être mesurés à l’aune de l’importance de ces pouvoirs de décisions à l’intérieur de la structure organisationnelle de l’entreprise. Il convient d’ailleurs de se demander si la fonction a un poids suffisant pour que son détenteur soit considéré comme cadre. Un membre du personnel qui est plutôt un *primus inter pares* n’est pas pour autant un cadre. Le petit nombre de

554 T. T. Turnhout, 9 février 2004, RG 26.717; T. T. Turnhout, 13 février 2004, RG 26.734; T.T. Brabant Wallon, div. Nivelles, 2 février 2016, RG 16/33/A.

555 T. T. Turnhout, 9 février 2004, RG 26.717; T. T. Turnhout, 13 février 2004, RG 26.734; T. T. Turnhout, 9 février 2004, RG 26.717; T. T. Turnhout, 13 février 2004, RG 26.734

556 T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.516/04; T. T. Turnhout, 9 février 2004, RG 26.717; T. T. Turnhout, 13 février 2004, RG 26.734; T.T. Courtrai, 11 février 2004, RG 41029; T. T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.657

557 T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.531/04

558 T. T. Turnhout, 9 février 2004, RG 26.717, T. T. Turnhout, 13 février 2004, RG 26.734 avec à chaque fois une référence à *Doc. Parl. St.. Sénat* 1984-85, 757/1, 51).

559 T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.516/04

560 T. T. Nivelles, 6 février 2004, RG 64/N/04; T. T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.657

561 T. T. Nivelles, 6 février 2004, RG 64/N/04

562 T.T. Anvers, div. Anvers, 4 février 2016, RG 16/211/A.

563 [T.T. Anvers, 7 février 2020](#), RG 20/199/A + 20/200/A (uniquement en NL)

564 T.T. Anvers, div. Anvers, 4 février 2016, RG 16/211/A.

565 T. T. Courtrai, 11 février 2004, RG 41029

membres du personnel, les tâches d'exécution, le salaire ordinaire sont plutôt des indices qu'il ne s'agit pas d'un cadre⁵⁶⁶.

Nous pouvons nous demander si le fait d'exercer une autorité constitue en fait un critère adéquat. En effet, cela donne l'impression que seules peuvent être considérées comme «supérieures» les fonctions qui impliquent que l'on a hiérarchiquement une série de travailleurs «sous ses ordres». Les responsabilités inhérentes à une fonction, les compétences qu'elle requiert, etc. peuvent également en constituer la plus-value; on a en tout cas estimé qu'il n'est pas requis d'avoir des subordonnés pour être considéré comme cadre⁵⁶⁷.

Responsabilité budgétaire – Le fait d'être responsable de la réalisation d'un certain budget, n'est pas en soi un indice que le travailleur concerné occupe une fonction de cadre⁵⁶⁸.

Rapport entre le nombre de cadres et le nombre d'employés – Le rapport entre le nombre de cadres et le nombre total d'employés n'est pas en soi un critère pertinent⁵⁶⁹.

Nature de l'activité – L'activité de l'entreprise est un élément qui détermine le nombre de cadres. Ainsi, les cadres seront plus nombreux dans des entreprises qui ont des activités à l'international, qui fabriquent des produits qui utilisent des technologies de pointe, ou qui en assurent la distribution, ou qui sont très impliquées dans le développement de nouveaux produits que dans des entreprises dont les activités sont «plus simples»⁵⁷⁰.

Qualification lors des dernières élections – Puisque la notion de cadre évolue, il ne faut pas tenir compte de la qualification lors des dernières élections⁵⁷¹. De toute manière, le fait qu'une décision n'a suscité aucune protestation lors de précédentes élections ne constitue en rien une garantie pour l'avenir⁵⁷². La qualification lors des dernières élections n'est rien d'autre qu'une indication, qui n'a pas la moindre valeur contraignante. Dans ce contexte il n'est pas pertinent de savoir si la qualification a été donnée de commun accord ou par un juge⁵⁷³.

Description des fonctions et classification des fonctions – Les descriptions des fonctions et les classifications des fonctions peuvent s'avérer être des éléments intéressants, puisqu'elles sont basées sur un travail à la fois interne (en l'espèce la description par certains cadres dans l'entreprise) et externe (en l'espèce la matrice des fonctions mise au point par Hay). Il convient toutefois de relativiser la valeur de pareils éléments puisque souvent d'autres éléments jouent un rôle alors qu'ils ne constituent pas un critère pour l'application de la Loi sur l'organisation de l'économie⁵⁷⁴.

566 T. T. Gand, 12 février 2004, RG 163870/04

567 T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.531/04

568 T. T. Turnhout, 9 février 2004, RG 26.717

569 T. T. Turnhout, 9 février 2004, RG 26.717

570 T. T. Turnhout, 9 février 2004, RG 26.717

571 T. T. Turnhout, 9 février 2004, RG 26.717 (en l'occurrence parce que l'entreprise, initialement constituée en unité de production, est devenue une entreprise de développement).

572 T. T. Gand, 12 février 2004, RG 163870/04.

573 T. T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.657

574 T. T. Turnhout, 9 février 2004, RG 26.717

En outre, c'est la réalité de l'exécution qu'il convient de vérifier, surtout lorsqu'il n'est pas clairement établi qu'une norme décrite va effectivement au-delà de la procédure de sélection⁵⁷⁵.

Salaire – Le fait que le travailleur touche un salaire ordinaire pour un employé ne dénote pas l'exercice d'une fonction de cadre⁵⁷⁶.

Position dans la hiérarchie – organigramme – Selon un jugement rendu par le tribunal du travail de Nivelles, la position du travailleur dans la hiérarchie revêt une importance particulière pour déterminer s'il s'agit ou non d'une fonction de cadre. Il serait cohérent de répertorier dans la même catégorie l'ensemble des fonctions qui se situent au même niveau de la hiérarchie. À cet égard, l'organigramme est un outil important⁵⁷⁷, sans pour autant être déterminant. L'organigramme peut fournir des indices majeurs de l'importance d'une fonction et du rang occupé par les membres du personnel⁵⁷⁸.

Toutefois, le tribunal du travail de Bruxelles a estimé à juste titre qu'il n'est certainement pas requis d'avoir des subordonnés pour être considéré comme un cadre⁵⁷⁹.

Les managers de filiales en charge d'un seul magasin qui ne posent eux-mêmes aucun acte de gestion journalière et doivent répondre à des directeurs qui eux-mêmes doivent répondre à un collège d'administrateurs doivent être considérés comme des cadres⁵⁸⁰.

A.R. 10 février 1965 – Le fait qu'une fonction soit ou non une fonction dirigeante ou un poste de confiance au regard de la législation relative à la durée du travail est sans importance⁵⁸¹.

575 T. T. Gand, 12 février 2004, RG 163870/04

576 T. T. Gand, 12 février 2004, RG 163870/04

577 T. T. Nivelles, 6 février 2004, RG 64/N/04

578 T. T. Anvers, 5 février 2004, RG 363.657

579 T. T. Bruxelles, 6 février 2004, RG 69.531/04

580 [I.T. Anvers, 7 février 2020, RG 20/201/A](#)

581 T. T. Courtrai, 11 février 2004, RG 41029

CHAPITRE V

ÉLECTEURS ET COLLÈGES ÉLECTORAUX

La qualité d'électeur est constatée par l'inscription sur les listes électorales. Tous les électeurs doivent donc figurer sur les listes électorales. Seuls les travailleurs qui remplissent les conditions d'électorat (conditions pour le droit de vote) peuvent voter. Ces électeurs sont répartis en collèges électoraux selon leur statut (ouvrier ou employé) éventuellement aussi selon leur fonction (collège électoral des cadres) ou selon leur âge (collège électoral des jeunes). Les listes électorales sont établies sur base d'une procédure légale bien définie. Une fois cette procédure clôturée, les listes électorales ne peuvent être modifiées que sur la base d'un consensus.

1. Conditions d'électorat

Les conditions d'électorat sont fixées par l'article 16 de la Loi.

- (1) Être engagé dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage. Cette disposition ne vaut pas pour le personnel de direction.
- (2) Ne pas faire partie du personnel de direction.
- (3) Être occupé depuis trois mois au moins, soit dans l'entité juridique, soit dans l'unité technique d'exploitation lorsqu'elle est composée de plusieurs entités juridiques.

Une mutation entre les différentes unités techniques d'exploitation d'une même entité juridique ou entre les différentes entités juridiques d'une même unité technique d'exploitation n'a donc pas d'incidence négative sur l'ancienneté.

Les suspensions dans l'exécution du contrat de travail n'ont pas d'incidence sur la condition d'ancienneté. Les travailleurs mis «en disponibilité» doivent donc figurer sur la liste des électeurs car leur contrat de travail se poursuit. Le même raisonnement doit être appliqué aux travailleurs licenciés mais dispensés de prestations pendant le délai de préavis⁵⁸².

En cas de transfert conventionnel d'entreprise, on tient compte de l'ancienneté acquise avant le transfert pour déterminer le droit de vote.

Pour calculer l'ancienneté d'un chercheur dans un institut de recherche, on tient compte de la période pendant laquelle il a exercé son mandat de recherche pour le FNRS ou d'autres fonds de recherche scientifique.

Les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle individuelle dans une entreprise (à l'initiative du FOREM, d'Actiris ou du VDAB) sont également prises en considération pour déterminer l'ancienneté⁵⁸³.

Ce principe s'applique également à l'occupation exercée dans le cadre d'une convention de premier emploi, puisqu'elle doit être considérée soit comme un contrat de travail, soit comme un contrat d'apprentissage⁵⁸⁴. On acquiert la qualité d'électeur uniquement en figurant sur les listes électorales⁵⁸⁵. Les personnes dont le nom n'est pas mentionné sur ces listes ne peuvent pas participer ultérieurement aux élections, même si elles remplissent les conditions d'électorat. La

582 T.T. Bruxelles, 5 mai 1995, RG 85.750/95

583 Article 16, alinéa 2 de la Loi

584 Article 27 de la Loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, M.B. 27 janvier 2000

585 Article 19 de la loi

participation aux élections d'une personne ne figurant pas sur les listes électorales est un motif d'annulation des élections⁵⁸⁶.

La preuve des conditions d'électorat peut être fournie par toutes les voies de droit, en ce compris les présomptions et témoignages.

Les conditions d'électorat doivent être remplies le jour des élections. Toutefois, les listes électorales sont établies avant cette date. Pour les personnes dont les contrats sont flexibles, cette exigence peut susciter des litiges sur la question de savoir si elles sont toujours liées par un contrat de travail ou d'apprentissage à la date des élections. En cas de contestation sur une répartition des mandats – article 28 actuel – suite au cas d'un jeune travailleur dont le contrat à durée déterminée est arrivé à échéance entre le jour X et le jour Y, la Cour de cassation a rendu l'avis suivant: *Considérant toutefois que, d'une part, pour juger si, au moment de la constitution des listes électorales, l'on a satisfait aux conditions d'électorat énumérées à [l'article 16 actuel] à remplir le jour des élections, on ne peut tenir compte d'un événement accidentel, comme le départ d'un travailleur après l'affichage visé dans [l'article 14 actuel]*⁵⁸⁷.

La procédure de «toiletage» des listes électorales permet d'éviter ces discussions (cf. infra). C'est aussi pour cette raison que l'article 14, 4° de la Loi ne parle que de «listes électorales provisoires».

Un travailleur lié par un contrat de travail à la date des élections, qui remplit la condition d'ancienneté requise, a la qualité d'électeur même si le contrat de travail prend fin après la date des élections⁵⁸⁸. Les causes de suspension de l'exécution du contrat de travail n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.

Droit de vote des travailleurs intérimaires – Pour la première fois lors des élections de 2020, les travailleurs intérimaires ont disposé du droit de vote au sein de l'entreprise utilisatrice. Pour ce faire, ils devaient remplir deux conditions d'ancienneté:

- Au cours d'une période de référence qui débute le sixième mois calendrier précédant le jour X et qui se termine le jour X (soit du 1^{er} août 2019 au jour X), ils sont occupés dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur depuis au moins trois mois ininterrompus ou, en cas de périodes d'occupation interrompues, durant au moins 65 jours de travail au total;
- Au cours d'une période de référence qui débute à la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections et qui se termine le treizième jour précédant les élections (soit du jour X au jour Y-13), ils sont occupés dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur durant au moins 26 jours de travail au total⁵⁸⁹.

Nouveau La formulation de cette nouvelle disposition et son application en pratique ont donné lieu à de nombreuses questions d'interprétation, telles que, par exemple, des questions portant sur la notion de «périodes d'occupation ininterrompues et interrompues».

Le fait que la seconde condition d'ancienneté concerne une période se situant après l'établissement des listes électorales a également suscité de nombreuses difficultés d'application, dont on peut citer les exemples suivants:

586 T.T. Nivelles, 18 juillet 1983, J.I.I., 1984, 279

587 Cass. 12 février 2001, J.T.T. 2001, 429

588 T.T. Anvers, 20 mars 1995, op. cit. Th. Claeys e.a. J.I.I., 1996, 461

589 Article 16, alinéa 3 de la Loi.

- les employeurs-utilisateurs peuvent-ils reprendre sur la liste électorale établie au jour X, tous les intérimaires qui remplissent la première condition d'ancienneté, et apporter des corrections par la suite, à l'occasion du «nettoyage» des listes qui a lieu treize jours avant les élections?
- comment vérifier cette condition d'ancienneté lorsque l'intérimaire a changé de statut après l'établissement de la liste électorale provisoire?

Vu ces nombreuses questions et difficultés d'application, il a été décidé de simplifier les conditions auxquelles les intérimaires doivent satisfaire afin de pouvoir voter.

Pourront désormais participer au vote, les intérimaires qui ont presté au moins 32 jours de travail effectif dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur constituée de plusieurs entités juridiques, au cours d'une période correspondant aux trois mois civils précédant le mois au cours duquel a lieu l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Sur la base de cette règle, désormais, il n'y aura plus deux périodes de référence mais une seule, et une seule période d'ancienneté, se terminant avant le jour X, devra être vérifiée. L'ancienneté de 32 jours de travail comprend à la fois les périodes de travail interrompues et ininterrompues. Seuls les jours de travail effectivement prestés sont pris en considération. Il ne pourra donc plus être question de tenir compte des jours assimilés.

Il est à craindre que des difficultés se présentent en pratique dans la mesure où le bureau d'intérim et l'employeur ne seront tenus de transmettre que les données qui portent sur les intérimaires qui, selon le bureau d'intérim, répondent aux conditions pour pouvoir voter⁵⁹⁰. Il ne pourra vraisemblablement pas être exigé de l'employeur que les données relatives à l'ensemble des intérimaires occupés dans l'entreprise soient transmises au CE ou au CPPT de sorte qu'un contrôle des conditions d'électorat des intérimaires sera rendu difficile.

Il sera également prévu que les listes électorales indiqueront la qualité d'intérimaire des travailleurs concernés. Cela permettra au SPF Emploi d'établir des statistiques relatives au nombre d'intérimaires disposant de ce droit de vote et au nombre d'intérimaires qui exercent ce droit en recoupant ces informations avec les listes électorales cochées le jour du scrutin.

2. Listes électorales

Les électeurs sont inscrits sur les listes électorales, selon une procédure déterminée (voir deuxième partie, période électorale).

Les ouvriers et les employés doivent être inscrits sur des listes séparées.

Suite à l'introduction du droit de vote pour les travailleurs intérimaires, ces listes reprennent également les intérimaires mis à la disposition de l'utilisateur qui satisferont aux conditions d'électorat au jour de l'élection (jour Y)⁵⁹¹.

La répartition entre ouvriers et employés se fait sur la base de la déclaration ONSS. La fonction réellement exercée n'est donc pas pertinente. On évite ainsi des contestations (interminables) sur le contenu de la fonction et la distinction dépassée entre ouvriers et employés. En cas de contradiction, la déclaration ONSS prime sur la fonction effectivement exercée⁵⁹².

⁵⁹⁰ Art. 16, alinéa 5 de la Loi

⁵⁹¹ Art. 14, alinéa 1, 4° de la Loi.

⁵⁹² T.T. Charleroi, 6 avril 2004, RG 1245/BR, avec référence Cass., 8 janvier 2001, A.R. S. 000105.N

Un autre sujet de discussion récurrent concerne les modifications apportées entre la date d'affichage de l'avis des élections et la date du vote (du jour X au jour X+90).

Lorsqu'un ouvrier qui occupait «temporairement» une fonction d'employé et avait signé une annexe à son contrat de travail à cet effet, était occupé en tant qu'employé au jour X, il devait figurer sur la liste électorale des employés, d'autant qu'il était inscrit à l'ONSS sous le régime des employés⁵⁹³.

Que faut-il faire si des ouvriers deviennent employés pendant le trimestre au cours duquel les listes électorales ont été élaborées et de ce fait n'ont pu être déclarés à l'ONSS en qualité d'employés? L'article 18 de la loi prévoit que c'est la déclaration ONSS qui fait foi. Il ne faut donc pas tenir compte du changement de statut. S'il change de statut, le travailleur continue à être considéré de la même manière que sur la déclaration ONSS.

En 1995, le tribunal du travail d'Anvers a dû traiter le cas de travailleurs en fin de carrière qui étaient exempts de prestations jusqu'au jour de la fin de leur contrat de travail. Le salaire était payé et ils restaient inscrits dans le registre du personnel. La FGTB a invoqué qu'ils devaient être supprimés des listes électorales, étant donné qu'ils ne travaillaient plus le jour des élections. Le tribunal du travail d'Anvers a rejeté cet appel. En effet, ces travailleurs restaient en service.

Dans certains cas, par exemple un détachement temporaire, le lieu de travail mentionné sur la liste électorale peut parfois être le lieu de travail habituel plutôt que le lieu de travail du moment des élections⁵⁹⁴.

Un travailleur que l'employeur a muté de manière unilatérale vers une autre unité technique d'exploitation ne peut figurer sur les listes électorales; le fait que le travailleur conteste sa mutation ne remet pas en cause le caractère définitif de la décision de l'employeur. Le travailleur doit être inscrit sur les listes électorales là où il travaille dans l'entreprise⁵⁹⁵.

Les cadres sont inscrits sur la liste électorale des employés. Si l'entreprise compte au moins 15 cadres, les employés et les cadres sont inscrits sur des listes séparées pour l'élection du conseil (art. 18, alinéa 2 de la loi).

Cette dernière disposition ne précise pas qui et quand doit être comptabilisé pour contrôler si le seuil de 15 cadres est atteint. L'article 18 doit en fait être lu avec l'article 41 *in fine*, qui précise que l'on constitue un collège électoral distinct si la liste des cadres qui doit être affichée (en même temps que la date des élections) compte 15 cadres.

Cette disposition implique notamment que:

- seuls les cadres qui remplissent les conditions d'électorat au jour des élections peuvent être pris en considération;
- le personnel de direction n'est pas pris en considération.

Il va de soi que ce n'est pas le projet de liste des cadres affiché le jour X qui est déterminant, mais bien la liste éventuellement corrigée (après réclamation et/ou procédure judiciaire, conformément à l'article 32 de la Loi).

Au jour X-35, l'employeur communique sa décision concernant *les fonctions* avec les noms à titre indicatif; les noms ne doivent véritablement être associés à ces fonctions qu'au jour X⁵⁹⁶.

593 T.T. Tongres, 21 mars 1995, RG 69411/95

594 T. T. Liège, 12 mars 2004, 339.063 et 339.103

595 T. T. Liège, 12 mars 2004, 339.063 et 339.103

596 Articles 12 et 14 de la Loi

Les informations qui doivent être affichées au jour X-35 doivent l'être au plus tard le jour X-35. Rien n'empêche l'employeur d'afficher ces informations plus tôt si la concertation à ce propos est déjà terminée⁵⁹⁷. La liste des fonctions de direction devient définitive à X-35. Le caractère d'ordre public de la législation relative aux élections sociales implique que l'employeur ne peut ajouter au jour X une fonction de direction dont il n'était pas fait mention aux jours X-60 et X-35 et ce, même si les parties ne contestent pas qu'il s'agit d'une fonction de direction⁵⁹⁸.

Un recours contre la décision du jour X-35 ne peut donc pas porter sur les noms, mais uniquement sur les fonctions. Dans certains cas, la distinction entre les personnes et les fonctions peut être abstraite et inutilement compliquée⁵⁹⁹.

Par ailleurs, les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 25 ans le jour des élections sont inscrits sur une liste électorale séparée, à condition qu'il y ait au moins 25 jeunes dans ce cas. Les articles 18 et les articles 41 *in fine* disposent qu'il n'est tenu compte que des jeunes inscrits sur les listes électorales après leur clôture. En d'autres termes, on ne tient compte que des jeunes qui remplissent les conditions d'électorat le jour des élections⁶⁰⁰.

3. Collèges électoraux

La qualité d'électeur est constatée par l'inscription sur les listes électorales (art. 19 de la loi). Les personnes qui ne figurent pas sur la liste électorale après la clôture définitive des listes électorales (jour X+28, au plus tard) ne peuvent pas participer aux élections. Leur participation est un motif d'annulation des élections sociales⁶⁰¹.

Inversement, une personne figurant indûment sur la liste électorale définitive, par exemple parce qu'elle ne remplit pas les conditions d'électorat, peut cependant participer aux élections sociales.

On se base sur les listes électorales définitives pour constituer les collèges électoraux. Un collège électoral correspond à la répartition des électeurs en vue du vote. Les collèges électoraux dépendent du nombre de membres composant les différentes catégories du personnel occupé dans l'entreprise.

Il peut y avoir maximum 4 collèges électoraux (3 pour les comités, 4 pour le conseil):

(a) *collège électoral distinct pour les ouvriers*

Lorsque l'entreprise occupe au moins 25 ouvriers remplissant les conditions pour être électeurs, on prévoit un collège électoral distinct pour les ouvriers. Les ouvriers ne peuvent voter que pour des candidats repris dans la catégorie des ouvriers.

(b) *collège électoral distinct pour les employés*

Lorsque l'entreprise occupe au moins 25 employés, il faut constituer un collège électoral distinct pour les employés. Les employés ne peuvent voter que pour des candidats de leur catégorie.

(c) *collège électoral distinct pour les jeunes travailleurs*

597 TT Nivelles, 6 mai 2004, RG 413/W/2004 – RG 414/W/2004; TT Nivelles, 6 mai 2004, RG 412/W/2004

598 T.T. Bruxelles, 14 mars 2016, RG 16/2901/A et 16/2902/A.

599 TT. Nivelles, 6 février 2004, R. G. 64/N/04

600 Bien que cette limitation ne soit pas prévue par l'article 16 de la Loi portant organisation de l'économie

601 T.T. Nivelles, 18 juillet 1983, LT.I, 1984, 279

Ici aussi, on applique un seuil de 25 travailleurs de moins de 25 ans pour constituer un collège électoral distinct pour les jeunes. On ne fait aucune distinction de statut (ouvrier, employé) ou de fonction (cadre) chez les jeunes.

Tous les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 25 ans le jour des élections sont inscrits sur les listes électorales des jeunes.

Les jeunes ne peuvent donc voter que pour des candidats jeunes et non pour d'autres candidats, même lorsque ces derniers appartiennent à la même catégorie de personnel (cf. art. 54, alinéa 5 de la loi).

(d) collège électoral distinct pour les cadres (possible uniquement pour le conseil d'entreprise)

Lorsque l'entreprise occupe au moins 15 cadres, il faut constituer un collège électoral distinct pour les cadres. Dans ce cas les cadres ne peuvent voter que pour des candidats-délégués du groupe des cadres.

Si une entreprise occupant essentiellement des employés, compte moins de 25 ouvriers ou, inversement, une unité technique occupant principalement des ouvriers, compte moins de 25 employés, on crée un collège électoral commun composé d'ouvriers et d'employés.

Dans ces deux cas de figure, les ouvriers et les employés restent toutefois inscrits sur leurs listes électorales respectives.

Ici aussi, le seuil des 25 travailleurs est déterminé à partir de la liste électorale définitive.

Il faut suivre scrupuleusement les règles relatives aux collèges électoraux distincts. On ne peut y déroger parce que la procédure électorale fait partie de la législation à caractère d'ordre public.

Un accord avec la délégation syndicale concernant la création ou la constitution d'un collège électoral peut entraîner l'annulation des élections⁶⁰².

4. Dernier «toiletage» des listes électorales

La loi dispose que, au plus tard le jour X+77, les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise au moment où la décision est prise, peuvent être radiés des listes électorales⁶⁰³.

Cette suppression n'est possible qu'à l'unanimité des voix du conseil ou du comité. À défaut de conseil ou de comité, tous les membres de la délégation syndicale doivent être d'accord.

L'article 46, troisième alinéa, stipule qu'aucun recours ne peut être introduit contre cette suppression, bien que cette disposition semble être en contradiction avec les lois qui autorisent des actions dans tous les cas de litiges en matière d'élections sociales.

Nous en trouvons une application concrète dans un jugement du tribunal du travail de Saint-Nicolas: il n'y avait pas d'accord unanime sur le fait de supprimer des listes électorales des travailleurs qui avaient quitté la société; ceux-ci ont pu participer aux élections⁶⁰⁴.

L'ajout apporté à l'article 46, alinéa 4, a également son importance: la suppression ne peut pas avoir de conséquences sur la composition des collèges et bureaux électoraux. Si un collège vient à descendre en dessous de 25 (ouvriers, employés, jeunes) ou de 15 personnes (cadres), il continuerait d'exister séparément.

602 T.T. Malines, 6 juin 1983, RG 28.057/83

603 Article 46 de la Loi

604 T.T. Saint-Nicolas, 12 juillet 1995, RG 48.500.

CHAPITRE VI

MANDATS ET CANDIDATS

Chaque collège électoral reçoit un certain nombre de mandats au conseil ou au comité, en fonction de l'importance du personnel de l'entreprise et de l'occupation de chaque catégorie. Sur la base du nombre de mandats disponibles, un certain nombre de candidats peuvent être présentés pour chaque collège électoral. Le législateur a délimité clairement qui peut présenter des candidats et qui peut être présenté comme candidat. Le nombre de mandats, leur répartition ainsi que la présentation des candidats sont définis suivant des procédures strictes décrites dans le manuel et partiellement aussi dans la deuxième partie.

1. Nombre de mandats

Le nombre de mandats de la délégation du personnel au comité ne dépend que du nombre de travailleurs dans l'entreprise. Pour le conseil, le nombre de mandats dépend de la délégation du personnel et de l'existence ou non d'une représentation séparée des cadres.

L'article 23 de la loi détermine, en fonction de la taille de l'entreprise, le nombre de mandats dont le personnel dispose au conseil ou au comité. Ces chiffres doivent cependant être majorés d'une ou de deux unités lorsqu'il existe un collège électoral distinct pour les cadres: 1 mandat supplémentaire lorsque l'entreprise occupe moins de 100 cadres et 2 mandats supplémentaires lorsque l'entreprise occupe au moins 100 cadres. Le personnel de direction doit être pris en compte pour vérifier si le nombre de 100 cadres est atteint ou non⁶⁰⁵.

En fait, ces chiffres doivent toujours être doublés car un mandat suppléant est prévu pour chaque mandat effectif.

⁶⁰⁵ Article 23, alinéa 4 de la loi

Tous les travailleurs, y compris le personnel de direction, liés par un contrat de travail ou d'apprentissage, entrent en ligne de compte pour déterminer le nombre de travailleurs et de mandats, étant entendu que chaque travailleur ne compte que pour une unité⁶⁰⁶.

Nombre de travailleurs	Nombre de mandats
moins de 101	4
101-500	6
501-1000	8
1001-2000	10
2001-3000	12
3001-4000	14
4001-5000	16
5001-6000	18
6001-8000	20
plus de 8000	22

Les effectifs du personnel sont calculés sur la base du nombre de travailleurs occupés au jour X. Les assimilations prévues pour le calcul de «l'occupation moyenne habituelle» s'appliquent également au calcul du nombre de mandats et leur répartition. Pour être complets, nous attirons l'attention sur le fait que les exclusions pour le calcul de l'occupation moyenne habituelle ne sont valables que dans ce cadre-là. Autrement dit, les personnes qui sont liées par un contrat de remplacement doivent être comptées pour la détermination du nombre de mandats.

Toutes les personnes qui sont liées par un contrat de travail ou d'apprentissage, indépendamment de la nature du contrat ou de la fonction, sont prises en compte pour le calcul du nombre de membres de personnel. Le personnel de direction est donc pris en compte s'il est lié par un contrat de travail, même s'il n'est jamais considéré comme électeur⁶⁰⁷.

L'existence d'un contrat de travail n'est pas requise pour la délimitation des fonctions de direction, mais bien pour la détermination du nombre de mandats.

Pour calculer le nombre de mandats, on ne travaille pas non plus avec des équivalents temps plein. Chaque travailleur qui est lié par un contrat au jour X doit donc être entièrement compté, quelle que

606 T. T. Verviers, 13 mai 1991, RG 520/91

607 T. T. Courtrai, 24 avril 1991, RG 35983/91

soit sa durée de travail (les temps partiels sont pris en compte entièrement) ou la durée du contrat⁶⁰⁸. Le fait que le travailleur soit en service ou non ou qu'il soit censé être en service ce jour-là ne joue aucun rôle en l'occurrence⁶⁰⁹.

Lorsque l'on applique le principe selon lequel tous les travailleurs liés par un contrat au jour X doivent être comptés, les travailleurs en préavis sont également comptabilisés, même s'ils sont dispensés de prestations.

En effet, la dispense de prestations de travail ne met pas fin au contrat de travail. Le fait que les travailleurs concernés n'aient pas accès à l'entreprise, que leur code d'accès électronique soit bloqué et leur courrier électronique verrouillé n'est pas pertinent dans ce contexte⁶¹⁰. Il a été jugé que des travailleurs dont le contrat de travail a été définitivement suspendu et qui étaient occupés sur un site qui était définitivement fermé lors de la fixation du nombre de mandats, doivent malgré tout être rattachés à leur ancienne UTE. Le tribunal a ainsi suivi la position de l'organisation syndicale et non celle de l'employeur qui estimait que ces travailleurs devaient être rattachés à l'UTE «siège social» puisqu'ils ne reprendraient jamais le travail et ne feraient dès lors plus l'objet que d'un traitement administratif. Le tribunal justifie sa position sur base de différents critères, notamment le rôle de l'UTE dans la fermeture du site, la proximité géographique entre l'UTE et le site fermé ou encore le secteur d'activité commun⁶¹¹. Le Tribunal du travail de Gand a, par contre, adopté une autre position en considérant que les travailleurs devaient être rattachés à l'UTE Centrale et non celle compétente pour le siège auprès duquel 21 travailleurs suspendus dans le cadre d'une fin de carrière étaient occupés⁶¹².

Lors de la fixation du nombre de travailleurs en vue de déterminer le nombre de mandats, il ne faut pas vérifier si les travailleurs sont ou non considérés comme électeurs.

En revanche, le lieu de l'exécution du contrat de travail est une information pertinente. La jurisprudence n'est pas unanime en la matière. Le tribunal du travail de Bruxelles a estimé que seuls peuvent être pris en compte les travailleurs qui sont régulièrement et habituellement mis au travail en Belgique (et pas au Grand-duché du Luxembourg)⁶¹³. Le tribunal du travail d'Anvers n'a pas tenu compte de la mise au travail régulière dans une société sœur et a estimé que le contrat de travail conclu (avec une autre société du même groupe) était déterminant⁶¹⁴.

Les travailleurs intérimaires qui sont mis à la disposition d'une entreprise le jour X, entrent également en ligne de compte en application de l'article 25 de la loi relative au travail intérimaire pour calculer les effectifs du personnel de cette entreprise et donc pour fixer le nombre de membres effectifs et suppléants⁶¹⁵.

Comme expliqué plus haut, l'exclusion des travailleurs intérimaires «qui remplacent un travailleur permanent» est contestable sur base de la directive européenne 2008/104. L'article 7 de la directive UE 2008/104 du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire prévoit que lorsque, comme c'est

608 GERRGD, F., «Mandats et candidatures», Or., 1994, 263

609 Article 28 de la Loi; voir à ce sujet – l'article 25 de l'époque – Cassation 12 février 2001 (numéro de rôle S.00.0114.F/1)

610 T.T. Bruxelles, 5 mai 1995, op cit. Claeys e.a. J.T.T. 1996, 463 n°60

611 T.T. Hainaut, div. Tournai, 23 mars 2016, R.G. n° 16/435/A, cité par H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (2ème partie)», J.T.T., 2019, n°1335, p. 178.

612 T.T. Gand, 17 mars 2016, R.G. n°16/620/A, cité par H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (2ème partie)», J.T.T., 2019, n°1335, p. 178.

613 T. T. Bruxelles, 7 mars 2000, op. cit. Chroniques 2001, 569

614 T. T. Anvers, 28 février 1983, RG 117.681/83

615 Cass. 30 mars 2009, Chron. DS. 2010/3, 132; T.T. Malines, 2 février 1987, RG 1987-88, 407

le cas en Belgique, des travailleurs intérimaires ne sont pas comptabilisés pour les organes de concertation de l'agence de travail intérimaire, mais bien pour les organes de concertation de l'utilisateur, les travailleurs intérimaires doivent être comptabilisés de la même manière que les travailleurs qui sont désignés directement par l'entreprise utilisatrice pour la même durée. Dès lors, en ce qui concerne la détermination du nombre de mandats, pour donner aux articles 9 et 25 de la loi du 24 juillet 1987 une interprétation conforme à la directive, le juge doit inclure dans le comptage les intérimaires dont on affirme qu'ils remplacent des travailleurs fixes. Sinon, le comptage des travailleurs intérimaires serait moins favorable que celui prévu pour les travailleurs fixes.

Dans son avis, le CNT conseille pour les élections sociales, d'assimiler les chercheurs du FNRS ou d'instituts de recherche apparentés aux travailleurs de l'institution auprès de laquelle ils remplissent leur mandat de recherche⁶¹⁶.

Cet avis a servi de base à une adaptation de la réglementation électorale⁶¹⁷, afin que ces chercheurs puissent être désormais électeurs et candidats. Il est donc évident que ces personnes doivent être prises en compte dans le concept de «travailleur» afin de fixer le nombre de mandats.

Il est possible d'**augmenter** le nombre de mandats au conseil d'entreprise ou au comité moyennant un accord unanime du chef d'entreprise et des organisations syndicales représentatives. À cet effet, l'ensemble des organisations syndicales représentatives visées dans la loi du 5 décembre 1968 relative aux CCT (les organisations représentatives des cadres ne sont donc pas concernées) doivent aboutir à un consensus. Il doit évidemment s'agir d'un accord écrit, obtenu au plus tard le jour du premier affichage de la date des élections (jour X). S'il ne peut être prouvé qu'un accord unanime est intervenu au plus tard le jour X, il n'est pas possible qu'une augmentation conventionnelle du nombre de mandats ait lieu⁶¹⁸.

Le nombre de mandats ne peut toutefois jamais dépasser 25, ou 27 dans le cas de l'existence d'un collège électoral séparé des cadres⁶¹⁹.

Bien entendu, l'accord doit également préciser comment les mandats supplémentaires seront répartis entre les différentes catégories de travailleurs.

On peut mentionner diverses actions introduites par la CNC lors des élections sociales de 2016 en vue d'obtenir l'annulation d'accords conclus par les organisations représentatives des travailleurs prévoyant une augmentation conventionnelle du nombre de mandats auxquels elle n'était pas partie. Pour le tribunal, il est essentiel dans cette situation de vérifier si de tels accords sont de nature à préjudicier le demandeur et ainsi déterminer si celui-ci a ou non un intérêt à agir. Il a ainsi été jugé dans l'une des affaires que ce n'était pas le cas, puisque les cadres n'auraient de toute façon pas pu bénéficier de mandats supplémentaires en l'absence de l'accord⁶²⁰ et dans l'autre affaire que l'annulation ne se justifie pas puisque grâce à l'accord les cadres peuvent bénéficier de mandats supplémentaires, ce qui est dès lors dans l'intérêt de cette catégorie professionnelle et va dans le sens des objectifs poursuivis par l'organisation⁶²¹.

Le seul fait que la CNC ne soit pas partie à un tel accord n'implique pas que les intérêts des cadres ne sont pas pris en compte lors de la conclusion de celui-ci puisque cette organisation n'a pas le

616 Avis du CNT n° 1413 du 10 juillet 2002

617 Voir Art. 14 § 1, deuxième alinéa, 2° modifié de la Loi sur l'organisation de l'économie; art. 49, § 2, 2° de la Loi sur le bien-être

618 T.T. Bruxelles, 08 mars 2016, RG 16/592/A.

619 Article 23 de la Loi

620 T.T. Hainaut, div. Mons, 14 mars 2016, RG n° 16/573/A.

621 T.T. Bruxelles, 09 mars 2016, RG n° 16/2798/A.

monopole de la représentation des cadres. En effet, les organisations représentatives des travailleurs peuvent également représenter cette catégorie de personnel⁶²².

Pour la CNC, l'accord était illégal car conclu sans sa participation. Or, la législation prévoit que ce sont les organisations représentatives des travailleurs qui sont à la manœuvre. La législation fait bien la distinction entre une organisation représentative des cadres et une organisation représentative des travailleurs, dès lors, pour le tribunal, la CNC n'avait pas à faire partie de l'accord intervenu⁶²³.

Enfin, la législation ne peut être interprétée dans le sens où chaque catégorie de travailleurs devrait bénéficier d'une augmentation du nombre de mandat suite à la conclusion de l'accord. Pour le tribunal, en prévoyant cette faculté de conclure un accord sur le nombre de mandat et leur répartition, le législateur a voulu favoriser la négociation sociale au sein de l'entreprise et permettre ainsi aux acteurs les plus représentatifs de disposer de la plus grande liberté possible pour fixer le nombre de mandats et leur répartition dans les différentes catégories de personnel. Or, si l'on doit considérer que la répartition de mandats supplémentaires doit avoir pour conséquence qu'au moins un mandat doit être attribué à chaque catégorie professionnelle, cela reviendrait à enfermer les parties à un tel accord dans des règles qui les priveraient d'une liberté de négociation. Cela serait contraire à la volonté du législateur qui a voulu privilégier l'autonomie de la volonté des parties⁶²⁴.

2. Répartition des mandats

La répartition des mandats entre les différentes catégories de personnel se fait sur la base de l'importance de chacune de ces catégories (les ouvriers, les employés et éventuellement les jeunes et les cadres) le jour de l'affichage de la date des élections. Pour ce faire, il faut tenir compte du nombre de membres du personnel des différentes catégories en service dans l'entreprise au jour X (article 28 de la loi).

Quelques précisions:

- les assimilations qui sont prévues pour le calcul de l'occupation moyenne habituelle sont valables également pour la répartition des mandats, tandis que les exceptions (contrats de remplacement, intérimaires) ne sont pas valables;
- il faut tenir compte de tous les membres du personnel qui sont liés par un contrat, peu importe s'ils doivent (encore) prêter ou non⁶²⁵;
- le personnel de direction qui a des responsabilités se rapportant aux différentes unités techniques d'exploitation ne peut être pris en compte pour le calcul du nombre de mandats de cadres que dans l'entreprise dont il fait partie⁶²⁶;
- l'article 28 de la loi dispose que le personnel de direction est compris dans la catégorie des cadres pour la répartition des mandats. On peut en déduire qu'à défaut d'un collège électoral des cadres, le personnel de direction est compté parmi les employés⁶²⁷.

622 T.T. Bruxelles, 09 mars 2016, RG n° 16/2798/A.

623 T.T. Hainaut, div. Mons, 14 mars 2016, RG n°16/573/A.

624 T.T. Hainaut, div. Mons, 14 mars 2016, RG n°16/573/A.

625 T.T. Bruxelles, 5 mai 1995, RG 85.750/95, 85.751/95 et 85/752/95.

626 T.T. Turnhout, 13 mars 1995, RG 19.530.

627 T.T. Louvain, 5 avril 1991, RG 731/91.

Le tribunal du travail de Louvain a dû traiter le cas particulier suivant: tous les employés avaient une fonction de direction. Selon le tribunal, il n'y a alors pas de mandat pour les employés⁶²⁸.

Il convient de formuler ici une remarque importante: pour déterminer le seuil à partir duquel une représentation distincte est créée pour les cadres (15 cadres) et qui augmente le nombre de mandats, le personnel de direction n'est pas compris dans la catégorie des cadres.

Par contre, lorsqu'une représentation distincte existe pour les cadres, le personnel de direction est compté avec les cadres pour déterminer le nombre de mandats cadres. Bien entendu, cette règle ne concerne que le personnel de direction lié par un contrat de travail et uniquement sur la base de la liste communiquée au jour X.

La loi ne se limite pas aux membres du personnel qui répondent aux conditions pour être électeurs. La répartition ne peut donc pas se baser sur les listes électorales. Les membres du personnel qui ne remplissent pas les conditions pour être électeurs au jour des élections sont également pris en compte pour déterminer les effectifs de la catégorie.

La Cour de cassation s'est prononcée le 15 avril 2013 sur la question de savoir si les travailleurs intérimaires doivent être pris en compte pour la répartition des mandats. Dans l'affaire Audi, un pourvoi a été introduit visant à faire casser la décision du tribunal du travail de Bruxelles du 6 mars 2012. Cette dernière décision refusait de prendre en compte les travailleurs intérimaires pour la répartition des mandats. Dans un arrêt peu motivé, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi. Par conséquent, les travailleurs intérimaires entrent en ligne de compte pour déterminer le nombre total de mandats à pourvoir mais pas pour leur répartition.

3. Présentation des listes de candidats

Les candidatures pour les mandats ne sont pas présentées individuellement; elles sont présentées au nom d'un syndicat.

Seules les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs (CSC, FGTB et CGSLB) peuvent déposer des listes de candidats, et non les organisations professionnelles (centrales) ou interprofessionnelles (fédérations) membres de ces confédérations syndicales⁶²⁹.

Selon le SPF Emploi, travail et concertation sociale, cette disposition a pour conséquence que le nombre de candidatures présentées pour une organisation interprofessionnelle ne pourra pas être supérieur à deux fois le nombre de mandats vacants (effectifs et suppléants). Une organisation qui ne respecterait pas cette instruction serait sanctionnée par l'invalidation de la liste de candidats introduite⁶³⁰.

Le monopole des organisations syndicales pour présenter des candidats aux élections sociales a été confirmé en 2009 par la Cour constitutionnelle⁶³¹. Par ailleurs, le choix des organisations syndicales des candidats qu'elles présentent revêt un caractère discrétionnaire, sous réserve de l'abus de droit⁶³².

628 T.T. Louvain, 5 avril 1991, RG 293/91.

629 Art. 20 ter, alinéa 1, loi portant organisation de l'économie et art. 58, alinéa 1, Loi sur le bien-être, tel que modifié par la loi du 5 mars 1999.

630 Rapport Commission des Affaires Sociales, Doc. Parl. Chambre, 1998-1999, 1856/3, 7

631 C.C. 15 janvier 2009, RG 9/2009.

632 T.T. Bruxelles, 2 mai 2016, RG 16/4345/A.

Les listes de candidats doivent être présentées par les organisations représentatives des travailleurs ou des cadres ou par un groupe de cadres de l'entreprise le jour X+35 au plus tard. L'employeur doit ensuite les afficher dans l'entreprise le jour X+40 au plus tard⁶³³.

Puisque les listes de candidats doivent être présentées le jour X+35 *au plus tard*, un syndicat peut décider de modifier une liste qu'il aurait déjà présentée jusqu'à l'expiration de ce délai⁶³⁴. Cependant, il doit clairement indiquer à l'employeur quelle est la liste définitive. Il est utile de noter que l'article 33 de la loi précise que «*la date de la présentation est déterminée par la date de l'envoi des listes de candidats par la poste ou par la date de remise directe des listes à l'employeur*» pour ce qui concerne l'envoi papier et que «*la date de la présentation est déterminée par la date attribuée par ladite application web à la liste de candidats téléchargée*» pour ce qui concerne l'envoi électronique. La brochure du SPF Emploi indique ainsi que la dernière liste introduite sera considérée comme la liste définitive.

Une liste ne peut comporter plus de candidats qu'il n'existe de mandats effectifs ou suppléants à pourvoir⁶³⁵.

Lorsqu'il existe un collège électoral distinct pour les cadres, une liste de candidats «cadres» peut également être présentée par les organisations représentatives des cadres (CNC, NCK) ou par un groupe de cadres qui représente au moins 10% des cadres dans l'entreprise (art. 20^{ter}, deuxième alinéa, loi sur l'organisation de l'économie).

La CSC était fortement opposée à cette modification par laquelle seule la confédération est désormais habilitée à présenter des candidats. Lors des élections de 1995, le dépôt de listes de candidats par des centrales professionnelles différentes (LBC-NVK et CNE-GNC à Bruxelles) était encore autorisé. Le législateur a estimé que cette modification de la loi était nécessaire pour «éviter un nombre anormal de candidatures».

Pour le collège électoral des cadres, non seulement les organisations représentatives des travailleurs sont autorisées à participer aux élections, mais également les organisations représentatives des cadres et les groupements individuels de cadres de l'entreprise.

Sont considérées comme «organisations représentatives des cadres» les organisations qui remplissent les conditions suivantes (voir art. 14 §1, deuxième alinéa, 5° de la loi portant organisation de l'économie):

- les organisations qui ont un caractère interprofessionnel;
- les organisations qui comptent au moins 10.000 membres;
- les organisations qui sont organisées au niveau national.

Ces organisations doivent être reconnues comme représentatives par arrêté royal, après avis du CNT.

La Confédération Nationale des Cadres (CNC) a été reconnue comme organisation représentative des cadres en vertu d'un [arrêté royal du 26 novembre 1986 \(M.B. du 10 décembre 1986\)](#).

La portée de cette reconnaissance ne concerne que les élections sociales et pas la concertation sociale. En conséquence, la CNC n'est pas habilitée à conclure des CCT en qualité d'organisation représentative au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT. Pour le même motif, la CNC ne peut être partie prenante d'un accord concernant l'augmentation du nombre de mandats (voir art. 23 de la loi, *in fine*).

633 Articles 33 §1 et 36 de la Loi

634 T.T. Courtrai, 27 avril 2004, RG 26875

635 Article 20, Loi portant organisation de l'économie; article 50, Loi sur le bien-être au travail

Cette modification de loi par laquelle seules les organisations syndicales représentatives sont habilitées à déposer des listes de candidats, a suscité de nombreuses contestations.

Le jugement le plus retentissant a été rendu par le juge FUNCK du tribunal du travail de Bruxelles et confirmé ensuite par la Cour de cassation⁶³⁶.

Le tribunal du travail a estimé que le dépôt d'une liste de candidats par le permanent régional de la centrale professionnelle au lieu de l'organisation nationale interprofessionnelle représentative des travailleurs, est contraire à la loi du 5 mars 1999, qui a explicitement confié ce dépôt à l'organisation nationale interprofessionnelle représentative des travailleurs et a par conséquent exclu les autres. Le mandat que l'une aurait donné à l'autre serait contraire tant à la lettre qu'à l'esprit de la loi, qui est d'ordre public et par conséquent frappé de nullité.

Le tribunal du travail base sa déclaration de nullité principalement sur le fait que la liste de candidats n'a pas été signée par un responsable de la confédération, nonobstant le fait que la FGTB avait suscité une grande confusion dans l'intitulé de la liste de candidats. À la suite de ce jugement, la CSC a adopté la recommandation interne selon laquelle les listes de candidats (ainsi que toute modification des listes de candidats) sont désormais signées par des responsables syndicaux mandatés par le président ou le secrétaire général, eux-mêmes habilités par les organes décisionnels.

Malgré le fait que le dépôt des listes de candidats aux élections sociales relève de la compétence exclusive des organisations syndicales interprofessionnelles, les délégués ou les travailleurs fixes de ces organisations peuvent se voir accorder un mandat pour le dépôt de ces listes. Un tel mandat n'est soumis à aucune condition de forme et ne constitue en aucune façon un détournement de l'objectif du législateur⁶³⁷.

Le tribunal du travail de Bruxelles a lui aussi estimé qu'aucun texte de loi n'interdit à l'organisation syndicale représentative et exclusivement compétente de donner une procuration à un mandataire ou à une personne physique⁶³⁸. La liste des candidats peut donc être signée par un délégué de l'organisation syndicale régionale pour autant que ce délégué soit dûment mandaté⁶³⁹.

Il restait un point de discussion concernant la jurisprudence (ancienne): la possibilité ou l'impossibilité d'accorder un mandat pour le dépôt des listes de candidats. Cette question était essentiellement liée à l'absence de personnalité juridique des organisations syndicales représentatives.

Pour résoudre cette insécurité juridique, les partenaires sociaux ont demandé que la législation prévoie explicitement que les listes de candidats puissent être introduites valablement par des personnes dûment mandatées, au moyen d'un formulaire-type sur lequel figure au maximum une seule liste de candidats par collège électoral et par organisation syndicale nationale représentative⁶⁴⁰.

Le législateur a suivi cet avis en complétant comme suit l'article 20ter, premier alinéa de la loi portant organisation de l'économie et l'article 58, premier alinéa, de la Loi sur le bien-être: ces organisations sont habilitées à accorder une procuration pour le dépôt de ces listes de candidats.

636 Voir T.T. Bruxelles, 12 mai 2000, affaire S.A. Le Nouveau Palace/ FGTB, Chroniques 2001, 605 et Cass. 24 septembre 2001, Chroniques 2001,

608

637 T. T. Bruxelles, Vac, 28 août 2000, RG 24904/00 et 24.989/00

638 T. T. Bruxelles, Vac, 28 août 2000, RG 24904/00 et 24.989/00

639 T. T. Bruxelles, 3 mai 2000, Chroniques 2001, 603

640 Avis du CNT 14/3 du 10 juillet 2002, 4

Elles ne peuvent accorder qu'une seule procuration pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs à laquelle un ou plusieurs mandats ont été attribués⁶⁴¹. Les porteurs de procuration sont ensuite mandatés pour agir au nom de l'organisation pour laquelle ils ont déposé une liste⁶⁴².

L'introduction de la possibilité de déposer les listes par voie électronique a grandement permis de solutionner la difficulté relative au mandat donné par les organisations interprofessionnelles. En effet, l'article 33, § 2, alinéa 4 de la loi relative aux élections sociales prévoit que toute liste de candidats téléchargée sur l'application web du SPF est présumée avoir été téléchargée par l'organisation représentative de travailleurs ou de cadres intéressées. La CSC a toutefois toujours prévu lors des éditions précédentes des élections sociales de mandater les permanents syndicaux qui souhaitaient encore avoir la possibilité de déposer des listes par voie papier. Ce sera encore le cas pour l'édition 2024 des élections sociales.

4. Conditions d'éligibilité

Le travailleur doit répondre aux conditions d'éligibilité à la date des élections (*jour Y*). Les conditions ne doivent pas être remplies au moment du dépôt de la candidature, mais le jour des élections. Par exemple, un travailleur qui a 25 ans le jour des élections ne peut figurer sur la liste des candidats jeunes. La condition d'âge doit être remplie le jour Y, pas le jour de la présentation⁶⁴³. La candidature d'un travailleur qui fête son 25^e anniversaire le jour Y, est nulle⁶⁴⁴.

La loi précise les conditions qu'il faut remplir pour pouvoir être élu en tant que délégué du personnel au conseil d'entreprise ou au comité (voir article 19, loi portant organisation de l'économie et art. 59, § 1, loi sur le bien-être). La loi énumère les conditions d'éligibilité de manière limitative; aucune autre condition ne peut être ajoutée pour le dépôt de candidature⁶⁴⁵.

La loi distingue cependant une série de conditions d'éligibilité *explicites* et *implicites*.

L'employeur qui conteste la candidature assume, en tant que partie demanderesse, la charge de la preuve et doit prouver que les conditions d'éligibilité ne sont pas remplies.

L'éligibilité ne peut donc être soumise à des conditions ne reposant sur aucune base, comme par exemple:

- la connaissance d'une langue⁶⁴⁶;
- le fait que le contrat de travail ne soit pas interrompu, par exemple en raison d'une maladie prolongée⁶⁴⁷ ou d'une procédure de licenciement pour motif grave devant le tribunal du travail;
- le fait de figurer sur une liste électorale⁶⁴⁸;
- le fait de répondre à certaines normes morales⁶⁴⁹;

641 Voir loi du 3 mai 2003 portant diverses mesures relatives aux élections sociales, art. 4 et art. 9, MB 16/05/2003

642 Article 33 §2 de la Loi

643 T. T Bruxelles, 23 avril 2004, RG 73.439/04; T.T. Nivelles, 6 mai 2004, RG 377/2004

644 T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, RG 73.439/04

645 T.T. Bruxelles, 22 avril 2004, RG 73.330/04; T.T. Bruxelles, 22 avril 2004, .RG 73.446/04; T.T. Bruxelles, 24 avril 2004, RG 73.335/04; T.T. Anvers, 8 mai 1995, RG 258.850/95; T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, RG 73.336/04

646 Cass., 16 janvier 1984, Chron. D.S., 1984, 386

647 Autres: T.T. Bruxelles, 30 mai 1991, RG 85723/91; T.T. Bruxelles, 16 mars 1991, RG 26.460.

648 T.T. Mons, 4 mai 1971, J.T.T., 1972, 267.

649 T.T. Bruges, 9 mai 1972, J.T.T., 1972, 267.

- le fait que le mandat de délégué du personnel ne puisse pas être compatible avec la fonction lorsqu'il ne s'agit pas d'une fonction de direction⁶⁵⁰;
- Le fait que le travailleur ne réalise pas son travail en Belgique ou le fait qu'il ne soit pas soumis à la sécurité sociale belge⁶⁵¹;
- l'opportunité de la candidature ou l'appréciation par l'employeur;
- l'appréciation des autres travailleurs ou la représentativité ou les prestations du candidat⁶⁵².

Le travailleur occupé en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peut se porter candidat mais n'est pas protégé après la fin du contrat⁶⁵³. Le tribunal du travail de Bruxelles a estimé que la candidature peut être refusée si le contrat a pris fin au moment du recours auprès du tribunal du travail⁶⁵⁴.

La cessation d'un contrat de remplacement du fait que le motif du remplacement n'existe plus doit être considérée comme l'expiration du délai de remplacement; de ce fait le travailleur ne remplit plus les conditions d'éligibilité⁶⁵⁵.

4.1. Conditions d'éligibilité explicites⁶⁵⁶:

1. Être «travailleur»⁶⁵⁷;

Un délégué du personnel qui s'est vu signifier la fin de son contrat de travail (préavis), après que la commission paritaire a reconnu le motif économique ou technique, ne peut pas représenter sa candidature pour bénéficier à nouveau de la protection. En effet, toute réintégration est exclue, de sorte que l'intéressé (en l'occurrence) ne peut pas remplir les conditions d'éligibilité⁶⁵⁸.

Pour le reste, c'est la notion de 'travailleur' tel qu'elle est abordée dans le Chapitre II, *Occupation moyenne habituelle*, 1. *Notion de travailleur*, y compris les assimilations mais sans les exclusions, qui est applicable.

2. Remplir certaines conditions d'âge

La condition d'âge doit être remplie le jour Y, pas le jour de la présentation⁶⁵⁹.

3. Remplir certaines conditions d'ancienneté le jour des élections⁶⁶⁰.

Les travailleurs qui présentent leur candidature doivent pouvoir apporter la preuve d'une certaine ancienneté:

650 Cass., 16 avril 1984, J.T.T., 1985, 100: concernant un chef du personnel adjoint.

651 T.T. Bruxelles, 21 avril 2008, R.G. 5353/08, Cordonnier.

652 T.T. Verviers, 8 juin 1995, RG 927/95; T.T. Anvers, 15 avril 1983 RG 118902/83

653 Cass., 13 février 1974, Pas., 1974 I, 625.

654 T.T. Bruxelles, 4 mai 1995, RG 84.735/95; T.T. Bruxelles, 19 avril 1995, RG 84.737/95.

655 T.T. Audenarde, 25 avril 2000, RG 19768/2, op. cit. Chron. D.S. 2001, 575

656 Article 19 portant organisation de l'économie, article 59 de la Loi sur le bien-être au travail

657 Voir également n° 80 et suivant

658 T.T. Eupen, 29 avril 2004, 120/04

659 T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, RG 73.439/04; T.T. Nivelles, 6 mai 2004, RG 377/2007

660 T.T. Bruxelles, 22 avril 2004, RG 73.437 et 73.438

- soit une ancienneté ininterrompue d'au moins 6 mois de travail dans l'entité juridique dont l'entreprise relève ou dans l'unité technique d'exploitation constituée de plusieurs entités juridiques;
- soit apporter la preuve d'une période d'occupation totale de 9 mois au cours de différentes périodes dans l'année qui précède l'année des élections, soit dans l'unité technique d'exploitation soit dans d'autres parties de l'entité juridique dont l'entreprise (l'unité technique d'exploitation) fait partie.

Pour le calcul des 6 ou 9 mois, on tient compte de l'ensemble des périodes durant lesquelles le travailleur a effectué des prestations sous contrat de travail ou d'apprentissage.

Par contre, les périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue sont prises en compte. Ainsi, un travailleur dont le contrat de travail était suspendu pour cause d'incapacité de travail de longue durée a vu sa candidature confirmée, puisque la relation de travail et donc le contrat de travail continuait d'exister⁶⁶¹.

Pour la période de 9 mois, l'interruption de la relation de travail est autorisée.

Pour la période de 6 mois, aucune interruption n'est en principe autorisée entre différents contrats.

Pourtant, une certaine jurisprudence fait preuve de souplesse à l'égard d'interruptions de très courte durée, par exemple si deux contrats ne sont séparés que par un jour férié ou de fermeture collective⁶⁶².

Une interruption de trois jours comportant un dimanche ou un jour de fermeture, a également été acceptée. Dans ce dernier cas, le juge a tenu compte d'une occupation préalable de 29 mois dans l'entreprise et du fait que le travailleur avait récupéré un jour férié rémunéré durant son contrat suivant⁶⁶³.

L'ancienneté requise doit être accumulée dans l'unité technique d'exploitation ou dans l'entité juridique. Trois situations sont envisageables:

- si l'entreprise coïncide, en tant qu'unité technique d'exploitation, avec l'entité juridique, il n'y a aucun problème;
- si l'entreprise en tant qu'entité juridique, comporte plusieurs unités techniques d'exploitation, la condition d'ancienneté est alors appréciée au niveau de l'entité juridique. On n'exige donc pas que le travailleur compte 6 mois de travail sans discontinuer au sein de l'unité technique d'exploitation où il pose sa candidature⁶⁶⁴;
- si l'entreprise est constituée par l'addition de différentes entités juridiques, il suffit que l'ancienneté ait été accumulée dans une des entités juridiques ou que le travailleur ait acquis une ancienneté cumulée répondant aux conditions pour plusieurs entités juridiques⁶⁶⁵.

661 Cass. 3 mars 1992, R. W. 1992-1993, 188

662 T. T. Louvain, 4 avril 1991, R.D.S., 1991, 263

663 T. T. Gand, 25 avril 1995, RG 119.116/95

664 T.T. Bruxelles, 22 avril 1983, RG 12.711/83; T.T. Anvers, 7 avril 1987, RG 162.663/87

665 T.T. Louvain, 27 mai 1991, RG 1313/91

Des prestations effectuées comme travailleur intérimaire ne seront donc pas prises en compte puisqu'elles ne sont pas couvertes par un contrat de travail⁶⁶⁶.

Si les conditions légales afférentes au travail intérimaire n'ont pas été remplies, la période au cours de laquelle le travailleur a été occupé en tant qu'intérimaire doit également être prise en compte pour calculer l'ancienneté requise. En cas de non-respect de la loi sur le travail intérimaire, l'utilisateur et le travailleur sont en effet liés d'office par un contrat de travail à durée indéterminée⁶⁶⁷. À ce sujet, rappelons cependant la décision récente du Tribunal du travail du Hainaut, Division Charleroi, mentionnée ci-dessus, dans laquelle le juge a estimé qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur la question d'une mise à disposition illicite dans le cadre de la procédure stricte des élections sociales⁶⁶⁸. En cas de transfert d'entreprise avec application de la CCT n°32 bis, il faut également tenir compte de l'ancienneté accumulée auprès de l'entreprise initiale lors de l'appréciation des conditions d'ancienneté⁶⁶⁹.

La condition d'ancienneté doit être remplie à la date des élections. Ce n'est pas le cas lorsque le contrat de travail à durée déterminée a pris fin avant cette date⁶⁷⁰.

Les suspensions dans l'exécution du contrat de travail n'ont aucune incidence sur la condition d'ancienneté. Les travailleurs «mis en disponibilité» doivent donc figurer sur la liste électorale car leur contrat de travail se poursuit. Le même raisonnement doit être suivi pour les travailleurs qui ont été licenciés mais dispensés de prestations pendant leur délai de préavis⁶⁷¹. Ils remplissent aussi les conditions d'éligibilité, par identité de motif.

4. Lors des élections sociales de 2004, il avait été stipulé que les travailleurs étrangers devaient être occupés conformément à la législation relative à l'occupation des étrangers. Cette condition a toutefois été supprimée depuis⁶⁷².

5. Ne pas être conseiller en prévention⁶⁷³ ou personne de confiance⁶⁷⁴.

Cette cause d'inéligibilité doit être rencontrée au jour des élections. Ainsi, dès l'instant où, même postérieurement à la candidature, mais avant le jour des élections, le candidat apporte la preuve d'avoir démissionné de ses fonctions de personne de confiance, rien ne s'oppose plus à sa candidature⁶⁷⁵.

6. Ne pas faire partie du personnel de direction.

La liste définitive du personnel de direction (jour X) peut uniquement servir à contrôler si la

666 T. T. Anvers, 6 juin 1995, RG 258.851/95; T. T. Nivelles, 9 mai 1995, RG 880/N/95; T. T. Courtrai, 24 mai 1995,

J.T.T. 1996, 475; T.T. Anvers, div. Hasselt, 26 avril 2016, RG 16/779/A

667 Application de l'article 31 § 3 de la Loi sur le travail intérimaire par le T.T. de Nivelles, 19 avril 2004, RG 316/W/2004; confirmée par Cass., 3 octobre 2005, S.04.0131.F/1 – voir chapitre II de la partie I, point 1.1.2. de la présente brochure

668 T.T. Hainaut, div. Charleroi, 4 mars 2016, RG. n° 16/314/A, cité dans H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (tère partie)», J.T.T., 2019, n°1334, p. 150.

669 T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, RG 73.176/04

670 T.T. Termonde, 14 avril 2004, RG 66.059

671 T.T. Bruxelles, 5 mai 1995, RG 85.750/95

672 Loi du 27 décembre 2006 portant diverses dispositions I, MB du 31 décembre 2006

673 Pour une application: T.T. Turnhout, 26 avril 2004, RG 26.884

674 T.T. Bruxelles, 28 avril 2016, RG 16/985/A et 16/986/A; T.T. Bruxelles, 4 mai 2016, RG 16/1019/A.

675 T.T. Bruxelles, 2 mai 2016, R.G. n°16/976/A, cité dans H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (2ème partie)», J.T.T., 2019, n°1335, p. 188.

condition d'éligibilité – à savoir que l'intéressé ne relève pas de cette catégorie – est remplie⁶⁷⁶. La possibilité d'un recours en cassation contre le jugement établissant la liste du personnel de direction n'est pas pertinente; les jugements ont force de chose jugée aussi longtemps que la décision n'a pas été annulée par voie de recours⁶⁷⁷.

4.2. Conditions d'éligibilité implicites

7. Appartenir à la catégorie pour laquelle on est candidat

Conformément à l'article 33 de la loi, les jeunes travailleurs, ouvriers, employés et cadres doivent appartenir à la catégorie pour laquelle ils posent leur candidature et ils doivent faire partie de l'unité technique d'exploitation pour laquelle leur candidature est présentée. En d'autres termes, le candidat doit figurer sur la liste électorale de la catégorie pour laquelle il/elle pose sa candidature⁶⁷⁸. À cet égard, on a estimé qu'aucune condition d'éligibilité implicite n'a été ajoutée à la loi⁶⁷⁹. S'il existe un collègue électoral des jeunes, un travailleur âgé de moins de 25 ans ne peut poser sa candidature que pour les jeunes⁶⁸⁰. Le candidat doit appartenir à la catégorie pour laquelle il pose sa candidature; un cadre ne peut être candidat pour les employés⁶⁸¹. De même qu'un jeune ne peut être candidat pour les employés⁶⁸². Les candidats des jeunes travailleurs, des ouvriers, des employés et des cadres doivent appartenir à la catégorie au suffrage de laquelle ils sont présentés.

Un ouvrier, par exemple, ne peut poser sa candidature qu'en tant que représentant des ouvriers. La violation de cette règle frappe de nullité la liste de candidats concernée⁶⁸³. La condition qui stipule que chaque candidat doit appartenir à la catégorie au suffrage de laquelle il est présenté, n'ajoute aucune condition d'électorat à la loi du 20 septembre 1948 et à la loi du 4 août 1996⁶⁸⁴.

Cette condition est également déduite des dispositions relatives aux circonstances dans lesquelles un mandat de délégué du personnel prend fin. À savoir, si le travailleur ne faisait plus partie de la catégorie des travailleurs à laquelle il appartenait au moment des élections (cf. art. 21, §2, 6 de la loi portant organisation de l'économie; art. 61, 6° de la Loi sur le bien-être).

8. Le candidat doit appartenir à l'unité technique d'exploitation

Cette condition peut paraître évidente, mais par le passé il y a eu une contestation à propos de candidats qui exercent leur fonction dans plusieurs unités techniques d'exploitation qui font partie de la même entité juridique.

Le tribunal du travail de Gand a estimé qu'un détective privé dans une entreprise de distribution constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation était autorisé à choisir où il présenterait sa candidature aux élections sociales. Cette faculté de choix reconnue au travailleur était inscrite dans la convention collective⁶⁸⁵.

676 T.T. Bruxelles, 22 avril 2004, RG 73.329/04; T.T. Bruxelles, 22 avril 2004, RG 73.446/04

677 T. T. Bruxelles, 22 avril 2004, RG 73.329/04, avec pourvoi en cas. 26 avril 1976, Pas. 1976, I, 919.

678 T.T. Nivelles, 6 mai 2004, 377/W/2004; T.T. Courtrai, 12 mai 2004, RG 68468; T.T. Bruxelles, 22 avril 2016, RG 16/960/A

679 T.T. Bruxelles, 3 mai 2004, RG 73.528/94

680 T.T. Bruxelles, 3 mai 2004, RG 73.528/94; T.T. Nivelles, 6 mai 2004, 377/W/2004; T.T. Courtrai, 12 mai 2004, RG 68468

681 T.T. Gand, 28 avril 2004, RG 164809/04

682 T.T. Bruxelles, 4 mai 2004, RG 73.921/04

683 T.T. Bruxelles, 3 mai 2000, RG 19.257/00, Chron. D.S. 2001, 603

684 T.T. Bruxelles, 2 mai 2000, RG 19.221/00

685 T. T. Gand , 4 mai 1995, RG 119.105/95

Toutefois, les listes électorales servent de base pour établir l'appartenance au personnel de l'entreprise. La candidature d'un travailleur ne sera pas admise s'il n'est pas électeur dans l'unité technique d'exploitation pour laquelle les élections sociales sont organisées. L'exercice d'un mandat de délégué du personnel suppose d'ailleurs l'appartenance à l'unité technique d'exploitation.

Être électeur n'est pas une condition expresse d'éligibilité. Un travailleur qui n'a pas été repris sur la liste électorale à la suite d'un transfert ne peut plus introduire de contestation à la suite de sa candidature⁶⁸⁶.

9. Être membre du syndicat qui présente la candidature

Peu nombreux sont les syndicats qui déclareront qu'un candidat n'était pas affilié. Cette condition implicite découle du principe selon lequel un mandat d'un délégué prend fin lorsqu'il n'est plus membre du syndicat qui a présenté sa candidature⁶⁸⁷. On peut donc en déduire que l'intéressé doit bien être affilié au moment de la présentation de la candidature⁶⁸⁸.

10. Ne pas figurer sur plusieurs listes de candidats⁶⁸⁹

11. Caractère volontaire

Cf. candidat présenté par deux syndicats.

5. Candidats «irréguliers»

Les employeurs essaient parfois d'empêcher une candidature en invoquant l'abus de droit.

Licenciement en période occulte – Un travailleur qui a été licencié à partir de X-30, peut poser sa candidature et bénéficie de la protection contre le licenciement conformément à la loi du 19 mars 1991. Le travailleur qui a été licencié de façon non conforme à la loi sur le régime de licenciement des délégués du personnel, peut être présenté comme candidat⁶⁹⁰.

Trop tôt, trop tard – la date X-30 est déterminée en partant de la date des élections (Y). Le fait que l'employeur ait anticipé les étapes X-60 et/ou X-35 de la procédure, n'est pas pertinent⁶⁹¹. X-30 ne tombe donc pas nécessairement cinq jours après les opérations effectives de X-35.

Un employeur pourrait différer artificiellement le début de la période de protection en ne commençant pas la procédure électorale à la date prévue. Les jours Y et X sont alors reportés et par conséquent X-30 également (début de la période de protection). Dans ce cas, ne devrait-on pas faire débiter la protection à la date à laquelle X-30 aurait dû tomber normalement? On a estimé que le début de la période de protection n'est déterminé qu'en fonction du moment où est affiché l'avis fixant la date des élections. Rien ne s'oppose au fait que cette date électorale se situe en dehors de la période fixée par le Roi parce que l'employeur n'a commencé la procédure qu'après y avoir été enjoint par l'inspection du travail⁶⁹².

La jurisprudence n'a pas précisé dans quelle mesure le travailleur peut se fonder sur un abus de droit. Cet abus de droit pourrait consister en un retard délibéré dans le lancement de la procédure

686 T.T. Liège, 12 mars 2004, RG 339.063

687 Article 21 § 2 Loi portant organisation de l'économie; article 61 Loi sur le bien-être au travail

688 T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, RG 73.169/04

689 Article 33 § 1 in fine Loi

690 Article 59 § 3 Loi sur le bien-être au travail; article 19 quatrième alinéa Loi portant organisation de l'économie

691 T.T. Nivelles, 6 mai 2004, RG 413/W/2004 – RG 414/W/2004

692 T.T. Turnhout, 15 juin 2004, RG 26.962

électorale de manière à faire démarrer plus tard la période de protection et pouvoir ainsi procéder à un licenciement. Le tribunal du travail de Turnhout, qui a été confronté à ce type de contestation, s'est limité à constater que, en l'occurrence, l'abus de droit n'était pas démontré⁶⁹³. Il n'est toutefois pas clairement établi que le juge entendait ici que, si l'abus de droit avait été prouvé, X-30 devait être fixé à la date à laquelle il aurait dû tomber si l'employeur avait effectivement entamé la procédure dans les délais.

Dans l'affaire Carmanne⁶⁹⁴, le juge a été saisi par une organisation syndicale, début 2004, afin de constater que les seuils requis pour l'installation d'un comité étaient atteints. Le juge ayant donné droit à la requête, une travailleuse rend publique sa volonté de devenir candidate. L'employeur n'est toutefois pas en reste et fait appel du jugement. Début 2005, en procédure d'appel, les juges ne peuvent que constater que la demande est sans objet. En effet, l'employeur a entretemps entrepris la procédure électorale. Sans manquer, et il s'agit du fait le plus marquant, de licencier au préalable Madame Carmanne.

L'employeur sera condamné par la suite pour abus du droit de licencier. Des dommages seront versés –en appel– à Madame Carmanne. Pourtant, une meilleure prise en compte de l'exigence d'une représentation correcte eut pu apporter une solution différente, plus satisfaisante. Les jugements sont en effet nombreux où le juge, en vue de résoudre certains problèmes de procédure, manipule le calendrier électoral.

Pour n'en prendre qu'un, dans l'affaire Touring⁶⁹⁵ et à propos d'un vote par correspondance mal organisé, le juge dit «*qu'il convient de reprendre la procédure électorale à partir de X+80*». Ce faisant, le juge réalise une ellipse temporelle et garantit une sécurité juridique dans la procédure.

Une meilleure prise en compte de l'intérêt fondamental des travailleurs à bénéficier d'une représentation et, par conséquent, une détermination nouvelle du calendrier afin que le licenciement de Madame Carmanne prenne place pendant une période de protection (occulte) aurait été la réponse la plus adéquate afin de protéger la démocratie en entreprise.

Moment du licenciement – La candidature d'un travailleur licencié avant le jour X-30 et qui n'est plus en service à la date des élections, est frappée de nullité⁶⁹⁶. Le fait que le licenciement soit éventuellement intervenu en violation de la loi Renault n'a aucune importance. Par ailleurs, l'affaire ne peut être portée en justice dans le cadre des élections sociales pour contester l'application de la procédure de licenciement collectif⁶⁹⁷.

Demande de réintégration – Selon le tribunal du travail de Liège, le travailleur licencié pendant la période occulte doit demander sa réintégration après avoir présenté sa candidature; s'il ne le fait pas, la candidature n'est pas valable⁶⁹⁸. Le juge de Bruxelles voyait la situation différemment: la candidature d'un travailleur licencié pendant la période occulte (après le jour X-30) est valable même si le contrat de travail est déjà terminé au moment où la candidature est présentée⁶⁹⁹.

N'oublions d'ailleurs pas que même une candidature qui ne respecte pas toutes les conditions reste valable jusqu'à ce qu'elle soit annulée. Si l'annulation de la candidature se fait attendre (par

693 T.T. Turnhout, 15 juin 2004, RG 26.962

694 Cour Trav. Bruxelles, 28 mars 2014, R.G. n° 2014/864.

695 T.T. Bruxelles, 10 juillet 2012, R.G. n° 12/6850/A

696 T.T. Liège, 15 avril 2004, RG 339.669; T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, RG 73.336/04

697 T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, RG 73.336/04

698 T. T. Liège, 15 avril 2004, RG 339.669

699 T. T. Bruxelles, 22 avril 2004, RG 73.329/04; T. T. Bruxelles, 22 avril 2004, RG 73.330/04

exemple parce que personne ne la demande), la candidature non valable doit également figurer sur les bulletins de vote et le candidat en question peut être élu. Il va de soi que son mandat prendra fin immédiatement ⁷⁰⁰. En outre, le texte de loi semble de toute évidence être une *lex specialis*; la règle générale veut que le travailleur soit en service au jour Y mais une exception est faite pour les candidats licenciés durant la période occulte. On pourrait au maximum se demander si le fait de ne pas réclamer la réintégration ne pourrait pas constituer un indice d'abus de droit. En effet, le travailleur n'a pas utilisé une possibilité que lui offre la loi afin d'obtenir éventuellement sa réintégration. En agissant de la sorte, il se prive en un sens d'une possibilité d'exercer le mandat pour lequel il a fait acte de candidature. Mais selon nous, le fait que le travailleur s'abstienne de demander sa réintégration ne constitue pas en soi un indice d'abus de droit. Penser le contraire reviendrait en effet à vider de sa substance la règle d'exception qui figure dans la loi sur le bien-être au travail et la loi portant organisation de l'économie. Si dans la situation donnée le fait d'introduire une demande de réintégration devait constituer une condition d'éligibilité, le législateur aurait dû le stipuler expressément, ce qu'il n'a pas fait.

Le candidat licencié durant la période occulte *peut* demander sa réintégration⁷⁰¹; la candidature doit réellement être déposée *avant* que le travailleur puisse demander sa réintégration. En effet, la qualité de candidat constitue un prérequis. Une demande de réintégration introduite avant le dépôt de la candidature est irrecevable et l'employeur ne doit pas y donner suite⁷⁰².

Le travailleur qui introduit une demande de réintégration puis refuse l'offre que lui fait l'employeur ne sera plus en service dans l'entreprise le jour des élections. Par conséquent, il ne remplit pas les conditions d'éligibilité et sa candidature est nulle.

Il peut en outre être question d'abus de droit si le travailleur souhaite maintenir sa candidature malgré qu'il n'ait pas accepté l'offre de réintégration. En pareil cas, le travailleur se place lui-même dans l'impossibilité d'exercer son mandat, ce qui n'est pas compatible avec une candidature⁷⁰³.

5.1. Contestation pour cause d'abus de droit

Principe – Une candidature peut non seulement être contestée parce que le candidat ne remplit pas les conditions d'éligibilité, mais également sur la base d'un abus de droit. En ce sens, les fondements juridiques prévus à l'article 37 de la loi ne sont pas limitatifs⁷⁰⁴.

On parle d'abus de droit lorsqu'un travailleur pose sa candidature uniquement pour bénéficier de la protection contre le licenciement et non pour participer aux élections ou exercer un mandat. Ce type de candidature est frappé de nullité. Le droit de poser sa candidature est en effet lié à un but et l'on peut en user en vue d'exercer un mandat social en faveur de la collectivité des travailleurs⁷⁰⁵.

700 Application de l'article 21 § 2 de la Loi portant organisation de l'économie; article 61 de la Loi sur le bien-être

701 Art. 14 de la Loi relative à la protection des délégués syndicaux contre le licenciement

702 T. T. Gand, 22 avril 2004, RG 164730/04

703 T. T. Gand, 22 avril 2004, 163730/04

704 T.T. Anvers, 22 avril 2004, RG 365.899; T.T. Anvers, 26 avril 2004, RG 365.911

705 T.T. Gand, div. Gand, 15 avril 2016, RG 16/781/A.

Une candidature posée pour servir un autre objectif, à savoir bénéficier de la protection, est frappée de nullité⁷⁰⁶. Bien entendu, une candidature contestée sur la base d'un abus de droit peut également être retirée⁷⁰⁷. Selon le Tribunal du travail de Gand, un abus de droit peut se déduire du fait que:

- le travailleur pouvait craindre son licenciement;
- qu'il s'est porté candidat aux élections sociales pour empêcher son licenciement;

qu'il n'aurait pas déposé sa candidature s'il n'était pas menacé d'un licenciement⁷⁰⁸. À ces éléments, le tribunal du travail francophone de Bruxelles y a ajouté le désintérêt du travailleur pour son mandat syndical ainsi que les absences répétées du travailleur pour considérer la candidature comme abusive. Si ce dernier élément n'a pas été pris en compte isolément et n'était certainement pas l'élément essentiel mis en avant par la juridiction pour reconnaître le caractère abusif de la candidature, celle-ci a néanmoins considéré que «*[ces absences,] qu'elles soient ou non justifiées, ont pour conséquence que le lien avec ses collègues s'est manifestement distendu, ceux-ci lui reprochant en outre une désorganisation du travail par des justifications tardives de ses absences*». La manière dont a été exercé le précédent mandat syndical par le travailleur auprès d'une autre organisation syndicale a davantage pesé en défaveur du travailleur concerné⁷⁰⁹.

Celui qui conteste la candidature doit apporter la preuve de l'abus de droit en démontrant que le droit est détourné de sa finalité⁷¹⁰. Dans ce cadre, il peut recourir à toutes les voies de droit, y compris les preuves testimoniales et les présomptions graves, précises et concordantes⁷¹¹.

Il n'appartient pas à l'employeur d'apprécier l'opportunité d'une candidature ou la moralité d'un candidat⁷¹². Le choix d'un candidat relève entièrement de la compétence décisionnelle de l'organisation syndicale⁷¹³.

C'est à l'employeur qu'incombe la charge de la preuve d'un abus de droit lors de la présentation des candidatures. Cette preuve est difficile à établir. Le tribunal du travail de Bruxelles a ainsi considéré qu'un employeur qui n'avance aucun élément sérieux à l'appui de sa prétention ne répond pas à la charge de la preuve qui lui incombe⁷¹⁴. Le simple fait de présenter sa candidature après avoir été licencié ne prouve pas un abus de droit⁷¹⁵. Le fait qu'une personne n'ait jamais été active dans un syndicat ne prouve aucunement un abus de droit⁷¹⁶. La réaction écrite d'un travailleur licencié

706 Divers énoncés: T.T. Liège, 29 avril 2004, RG 339.990 avec pourvoi en Cass., 5 mars 1984, J.T.T. 1985, 101; T.T. Bruxelles, 22 avril 2004, RG 73.330/04; T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, 73.448/04; T.T. Anvers, 22 avril 2004, RG 365.899; T.T. Anvers, 26 avril 2004, RG 365.911; T.T. Anvers, 22 avril 2004, RG 365.906; T.T. Tongres, 26 avril 2004, RG 595/2004

707 T.T. Malines, 16 avril 2004, RG 84865

708 T.T. Gand, div. Gand, 15 avril 2016, RG 16/781/A.

709 [T.T. Bruxelles, 30 octobre 2020, RG 20/3572/A + 20/3573/A](#)

710 T.T. Anvers, 22 avril 2004, RG 365.899; T.T. Anvers, 26 avril 2004, RG 365.911; T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, 73.448/04; T.T. Tongres, 26 avril 2004, RG 595/2004

711 T.T. Anvers, 22 avril 2004, RG 365.899; T.T. Anvers, 26 avril 2004, RG 365.911

712 T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, 73.448/04

713 T.T. Bruxelles, 27 avril 2016, RG 16/910/A.

714 [T.T. Bruxelles, 30 octobre 2020, RG 20/1220A + 20/1221/A](#)

715 T.T. Bruxelles, 28 novembre 1986, R.W., 1986-87, 1697 et J.T.T., 1987, 336; T.T. Bruxelles, 15 mai 1991, J.T.T., 1992, 1981. Voir aussi: T.T. Tongres, 25 avril 1995, RG 1.193/95; T.T. Liège, 2 novembre 1982, J.T.T., 1983, 243.

716 T.T. Bruxelles, 23 mai 1991, J.T.T., 1993, 136.

stipulant qu'il «faut entreprendre toutes les démarches nécessaires le plus vite possible pour annuler ce licenciement» ne prouve pas un abus de droit⁷¹⁷.

En 1992, la Cour de Cassation a estimé qu'il ne suffisait pas de constater que le licenciement repose sur des faits graves pour conclure que la candidature du travailleur a été présentée pour empêcher le licenciement et qu'elle est par conséquent irrégulière⁷¹⁸.

La Cour de Cassation a elle-même apporté un correctif en prévoyant que l'employeur peut se réserver le droit d'entamer auprès du tribunal du travail, dans les trois jours ouvrables, la procédure visant à reconnaître préalablement le motif grave (cf. infra)⁷¹⁹.

CUYPERS en conclut que la Cour de Cassation insiste fortement sur l'intention du travailleur:

«Mais la question se pose alors de savoir si l'abus de droit peut encore être prouvé. L'intention du travailleur est une donnée subjective pratiquement impossible à prouver pour l'employeur.

On ne pourrait prouver l'abus de droit que si la partie adverse était déraisonnable au point de laisser apparaître cette intention»⁷²⁰.

Selon la jurisprudence, «la preuve de l'abus de droit peut se déduire, tenant compte de toutes les circonstances propres à chaque cas particulier, [...] du désintérêt du travailleur pour la vie de l'entreprise, de son manque d'intérêt pour la représentation des travailleurs (absence d'activité syndicale ou d'affiliation à une organisation syndicale juste peu avant la candidature)»⁷²¹.

Le tribunal ne peut exercer qu'un contrôle marginal pour déterminer si une candidature est abusive et ne peut se prononcer sur l'opportunité du choix d'une organisation syndicale d'avoir proposé une candidature déterminée⁷²².

Selon le Tribunal du travail de Liège, Division Liège, «le caractère abusif d'une candidature est extrêmement marginal et le rejet d'une candidature abusive doit être réservé aux situations claires, quasi incontestables, dans lesquelles il apparaît que le motif de la candidature est totalement étranger au souci de fonctionnement des organes sociaux et dans lesquelles, s'il devait être élu, il est certain ou quasi-certain que le représentant des travailleurs n'exercera pas sa mission»⁷²³.

Absence d'abus de droit. Cas – Le fait qu'un travailleur ait fait l'objet de poursuites pénales et que son autorité morale en ait éventuellement été affectée, ne signifie pas que sa candidature constitue un abus de droit. Il n'appartient pas au tribunal de juger de l'opportunité de la décision d'introduire sa candidature. Il revient aux syndicats de choisir les candidats. Le contrôle judiciaire est marginal en la matière⁷²⁴.

Le seul fait que le syndicat et/ou le travailleur aient connaissance de l'intention de l'employeur de procéder au licenciement n'est pas suffisant pour qu'il soit question d'un abus de droit.

717 T.T. Tongres, 25 avril 1995, RG 1193/1995

718 Cass., 26 octobre 1992, R.W., 1992-1993, 1237

719 Cass., 30 mars 1992, R.W., 1992-1993, 435 + note

720 CUYPER, D., «Rechtsmisbruik in het arbeidsrecht», in RIGAUX, M. (éd.), *Actuele vraagstukken van het arbeidsrecht* 5, Gand, Mys et Breesch, 1997, 110. CUYPER ajoute – contestable – que la Cour de Cassation a surtout voulu indiquer que l'abus de droit pendant la procédure électorale doit être jugé de manière très marginale, étant donné que l'employeur peut encore invoquer un abus de droit pendant une procédure de licenciement pour motif grave.

721 T.T. Bruxelles, 21 avril 2016, RG 16/3.672/A.

722 T.T. Gand, div. Courtrai, 28 avril 2016, RG 16/478/A.

723 T.T. Liège, div. Liège, 4 mai 2016, RG 16/2051/A.

724 T.T. Bruxelles, 14 avril 2004, 72.466/04

La maladie prolongée d'un travailleur n'a pas d'incidence sur les conditions d'éligibilité et ne constitue pas en soi un indice d'abus de droit⁷²⁵.

Des documents syndicaux internes peuvent également constituer des preuves suffisantes pour établir que le travailleur entendait poser sa candidature avant son licenciement⁷²⁶.

Un manque d'intérêt pour la chose syndicale dans l'entreprise n'indique pas non plus un abus de droit⁷²⁷. Dans le cadre d'un litige avec l'employeur, le fait que le travailleur exige la résiliation judiciaire du contrat de travail en ordre subsidiaire si l'employeur n'exécute pas le contrat, n'indique pas non plus un abus de droit⁷²⁸.

Le fait que le travailleur soit en incapacité de travail au moment où il pose sa candidature – ce qui risque de retarder l'exercice effectif du mandat voire de l'empêcher – ne rend pas automatiquement la candidature abusive. Le tribunal ne doit pas juger de l'opportunité d'une candidature. Des problèmes de santé ne constituent pas une preuve d'abus de droit⁷²⁹.

Mais le juge peut décider, sur l'appréciation des faits, qu'un travailleur dans l'impossibilité matérielle d'exercer un mandat, utilise son droit de candidature pour une autre finalité que celle pour laquelle elle est introduite⁷³⁰. Ainsi, on parle d'abus de droit lorsque le travailleur, absent depuis une longue période, ne semble pas disposé à réintégrer son poste dans l'entreprise. Dans de telles circonstances, ce type de candidature peut même porter préjudice au droit des autres travailleurs. On dit alors que le droit est détourné de sa finalité économique et sociale⁷³¹.

Par ailleurs, le fait que le travailleur fasse état d'une candidature éventuelle au moment de son licenciement ne permet pas de conclure à un abus de droit⁷³².

Le fait que 2 des 3 membres du personnel d'une section spécifique figurent sur une liste de candidats et que cette situation engendre éventuellement des problèmes organisationnels ne permet pas de conclure à un abus de droit⁷³³.

Une candidature présentée après le licenciement ne suffit pas pour constater un abus de droit⁷³⁴. Un licenciement signifié après l'introduction de la candidature n'est pas du tout pertinent, même lorsque des témoins font des déclarations concernant l'attitude du travailleur à l'égard de

725 T.T. Namur, 27 avril 2004, RG 121.242 et 121.357; T.T. Tongres, 26 avril 2004, RG 595/2004; T.T. Tongres, 26 avril 2004, RG 595/2004

726 T.T. Tongres, 26 avril 2004, RG 595/2004; T.T. Anvers, 22 avril 2004, 365.906/04

727 T.T. Liège, 12 mars 2004, 339.063 et 339.103; T.T. Namur, 27 avril 2004, RG 121.242 et 121.357. Le tribunal a estimé que le manque d'intérêt pour la chose syndicale a été démenti par le fait que le travailleur était effectivement déjà candidat auprès des précédents employeurs et participait aux formations; T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, 73.448/04; T.T. Anvers, 26 avril 2004, RG 365.911; T.T. Anvers, 22 avril 2004, RG 365.906; T.T. Tongres, 26 avril 2004, RG 595/2004

728 T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, 73.448/04

729 T.T. Bruxelles, 23 avril 2004, 73.448/04; T.T. Tongres, 26 avril 2004, RG 595/04; voir également à ce sujet: H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (2ème partie)», J.T.T., 2019, n°1335, pp. 191-196.

730 T.T. Tongres, 26 avril 2004, RG 595/04, avec pourvoi en Cass., 24 septembre 2001, L.I.I. 2002, 63.

731 T.T. Tongres, 26 avril 2004, RG 595/04

732 T.T. Anvers, 22 avril 2004, RG 365.906

733 T.T. Bruxelles, 16 avril 2004, RG 73.112/04

734 T.T. Bruxelles, 22 avril 2004, RG 73.330/04; T.T. Anvers 26 avril 2004, RG 365.911

l'employeur ou que le licenciement est «justifié» (en l'occurrence pour fraude, corroborée par un rapport d'audit)⁷³⁵.

Le contrat de travail est maintenu pendant la procédure de reconnaissance du motif grave par le tribunal du travail pour le licenciement d'un travailleur protégé. L'exécution du contrat de travail peut éventuellement être suspendue. Le travailleur concerné est par conséquent éligible.

Le fait qu'il n'ait obtenu qu'une seule voix lors des précédentes élections sociales et n'ait jamais exercé aucune activité syndicale ne conduit pas le juge à accepter l'abus de droit en matière de candidature⁷³⁶.

Le fait qu'un travailleur ait reçu divers avertissements auxquels il n'a pas formellement répondu ne démontre pas forcément qu'il avait conscience que son licenciement était sérieusement envisagé au moment où sa candidature a été déposée⁷³⁷. En l'espèce, le travailleur avait en réalité réagi aux avertissements car il avait fait intervenir le secrétaire permanent régional de son syndicat.

On ne peut déduire d'une évaluation négative qu'un travailleur dont la candidature a été déposée pouvait s'attendre à son licenciement, d'autant plus s'il n'y a jamais eu d'évaluation contradictoire et qu'aucune mise en demeure n'a été envoyée au travailleur faisant expressément état de ses mauvaises prestations⁷³⁸.

N'est pas abusive la candidature d'un travailleur déposée alors que son contrat de travail sera suspendu en raison d'une mise en disponibilité durant la moitié de l'exercice des mandats au sein des organes sociaux. Pour le tribunal du travail, «il n'existe aucune disposition qui priverait de mandat – et donc de la faculté de siéger – le candidat élu dont l'exécution du contrat serait suspendue»⁷³⁹. Ainsi, selon le tribunal, même s'il ne peut exercer sa fonction, le travailleur peut siéger au sein des organes dans lesquels il a été élu.

Le Tribunal du travail de Gand⁷⁴⁰ a été amené à se prononcer au sujet d'une candidature qui a été présentée après que le licenciement pour motif grave du travailleur lui eut été notifié. Selon la Cour, cette situation ne prouve pas que la candidature est abusive car il n'est pas démontré, en l'espèce, que l'intéressé n'aurait pas été candidat s'il n'avait pas été licencié. Il n'est pas prouvé que la CGSLB a proposé cette candidature dans l'intention de permettre au travailleur de bénéficier de l'indemnité de protection et non en vue de l'exercice du mandat. En outre, le fait que les faits à l'origine du licenciement pour motif grave soient fondés ne permet pas de conclure à un abus de droit.

Abus de droit. Cas – On peut conclure à un abus de droit lorsque d'une part, le travailleur ne répond pas à l'offre de réintégration mais d'autre part, souhaite maintenir sa candidature. Le travailleur se place alors en effet dans l'impossibilité d'exercer le mandat, ce qui n'est pas conciliable avec une candidature⁷⁴¹. Toute demande de réintégration dans le chef du travailleur peut

735 T.T. Anvers, 22 avril 2004, RG 365.899

736 T.T. Mons, section La Louvière, 29 mai 2000, RG 506/00

737 T.T. Bruxelles, 21 avril 2016, 16/3.672/A.

738 T.T. Bruxelles, 22 avril 2016, RG 16/861/A.

739 T.T. Brabant Wallon, div. Nivelles, 26 avril 2016, RG 16/710/A.

740 T.T. Gand, div. Gand, 21 avril 2016, RG 16/820/A.

741 T.T. Gand, 22 avril 2004, 163730/04; T.T. Tongres, 26 avril 2004, RG 595/04, annulant une candidature parce qu'il n'apparaissait pas que le travailleur «était disposé » à réintégrer sa place dans l'entreprise.

en revanche suffire pour prouver l'intérêt du travailleur, non seulement pour son occupation mais également pour sa candidature⁷⁴².

On a estimé qu'il y a abus de droit lorsque le travailleur, absent depuis longtemps, ne semble pas disposé à réintégrer sa place dans l'entreprise. Le fait seul d'être absent depuis longtemps est insuffisant. Dans de telles circonstances, ce type de candidature peut même nuire au droit des autres travailleurs. Il est alors question de détournement du droit de sa finalité économique et sociale⁷⁴³. Il en va de même dans le cas où un candidat est absent pour incapacité de travail depuis des années étant donné que rien ne démontre qu'il ait gardé un quelconque contact avec son lieu de travail et ses collègues et ce d'autant plus que sa situation ne s'améliorera pas, ce qui l'empêchera dès lors d'exercer son mandat⁷⁴⁴.

Se fondant sur une pétition – établie par des collègues – contre la candidature d'un travailleur et les déclarations de ce travailleur confirmant qu'il a posé sa candidature dans le seul but de bénéficier de la protection, le tribunal du travail de Liège a estimé qu'il y avait abus de droit. En l'occurrence, les tenants et les aboutissants ont également été appréciés compte tenu du fait que nul n'ignorait dans l'entreprise que l'intéressé était concerné par un licenciement dans le cadre d'une éventuelle future restructuration⁷⁴⁵.

Le Tribunal du travail de Bruxelles a jugé qu'est abusive la candidature déposée alors qu'une réorganisation a lieu au sein de l'entreprise et que le travailleur démontre, par son attitude, qu'il n'a aucunement l'intention d'accepter une offre de reclassement interne, ce qui débouchera, à terme, sur son licenciement⁷⁴⁶. Il en va de même lorsque la candidature a été déposée alors que le travailleur savait qu'il allait être licencié à la suite d'une restructuration et qu'en outre, il n'a jamais manifesté le moindre intérêt par le passé pour l'exercice d'un mandat syndical⁷⁴⁷.

Est constitutive d'un abus de droit, la candidature d'un travailleur dont le contrat de travail est suspendu définitivement jusqu'à l'âge de la pension, lorsqu'il apparaît que celle-ci ne servira en rien la collectivité que forment les travailleurs de l'entreprise étant donné qu'il n'a plus aucun contact direct avec la réalité du terrain⁷⁴⁸.

5.2. Conséquences de la caducité

«Caducité» signifie que la candidature est considérée comme n'ayant jamais existé; par cette invalidation, elle est effacée *ex tunc* de l'ordre juridique. Pour cette raison, il ne peut donc être question du remplacement d'une candidature caduque.

742 T.T. Anvers, 26 avril 2004, RG 365.911

743 T.T. Tongres, 26 avril 2004, RG 595/04

744 T.T. Gand, div. Audenaerde, 15 avril 2016, RG n°16/179/A, cité par H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (2ème partie)», J.T.T., 2019, n°1335, p. 190.

745 T.T. Liège, 29 avril 2004, RG 339.990; une autre juridiction a rejeté la demande de l'employeur d'entendre 33 membres du personnel qui avaient introduit une plainte (T.T. Bruxelles, 22 avril 2004, RG 73.329/04)

746 T.T. Bruxelles, 20 avril 2016, RG 16/4095/A.

747 T.T. Bruxelles, 27 avril 2016, RG 16/3897/A.

748 T.T. Bruxelles, 27 avril 2016, RG 16/4050/A.

En principe, la caducité d'une seule candidature ne signifie pas que l'ensemble de la liste des candidats est frappé de nullité⁷⁴⁹. Les candidats dont la candidature est annulée parce qu'ils ne répondent pas aux conditions d'éligibilité, ne peuvent être remplacés le jour X+76⁷⁵⁰.

6. Présentation des listes des candidats

La présentation des candidats se fait sur la base de listes de candidats. Le nombre de candidats sur une liste ne peut dépasser le nombre de mandats effectifs et suppléants à pourvoir (art. 33 § 1 Loi, art. 20 Loi portant organisation de l'Economie et art. 58 Loi sur le Bien-être).

Les syndicats et les organisations représentatives des cadres doivent veiller à ce que leurs listes soient composées de la façon la plus représentative possible (art. 29 Loi). Elles doivent plus particulièrement veiller à une représentation proportionnelle des hommes et des femmes. Le Ministre insiste pour que les hommes et les femmes soient représentés proportionnellement à leur importance respective au sein de chaque catégorie de travailleurs pour laquelle des listes sont déposées. Notons à ce sujet que le conseil d'entreprise ou, à défaut, les membres de la délégation syndicale, doivent recevoir dans les six mois suivant les élections sociales une analyse sur le nombre d'hommes et de femmes qui ont été candidats et qui sont élus dans le CE ou le CPPT par comparaison au nombre de travailleurs féminins et masculins dans l'entreprise. Son contenu doit faire l'objet de discussions⁷⁵¹. De même, il est prévu qu'il soit discuté de cette analyse au sein du Conseil National du Travail après les élections sociales de 2020⁷⁵².

Les syndicats adhèrent aux préoccupations du ministre mais attirent également son attention sur le problème des listes incomplètes, qui font que le nombre de candidats présentés est inférieur de moitié au nombre théoriquement possible⁷⁵³.

L'article 29 de la Loi prévoit que les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres et les cadres doivent dans la mesure du possible assurer sur leur(s) liste(s) de candidats, une représentation des travailleurs des différents secteurs de l'entreprise et veiller à ce que les travailleurs et les travailleuses soient représentés sur leur(s) liste(s) de candidats proportionnellement à leur importance respective au sein de chaque catégorie de travailleurs pour lesquels des listes sont déposées. La brochure du SPF Emploi ajoute qu'il convient également que les candidats présents sur les listes soient le reflet de la proportion de travailleurs de nationalité étrangère occupés dans l'entreprise.

Les listes de candidats doivent être introduites par les organisations syndicales représentatives, les organisations des cadres ou un groupe de cadres dans l'entreprise au plus tard le jour X+35. L'employeur doit afficher les listes de candidats dans l'entreprise au plus tard le jour X+40⁷⁵⁴.

749 T.T. Bruxelles, 3 mai 2004, RG 73.528/94

750 T.T. Termonde, 14 avril 2004, RG 66.059; T.T. Liège 15 avril 2004, RG 339.669

751 Article 15, n), Loi 20 septembre 1948.

752 Article 29, alinéa 3 de la Loi.

753 Cf. avis du CNT 1436 du 19 mars 2003

754 Article 33 § 1 et 36 Loi

Les listes de candidats doivent être introduites au plus tard le jour X+35; un syndicat peut revenir dans les délais impartis sur une liste déposée antérieurement⁷⁵⁵. Il faudra cependant préciser clairement à l'employeur quelle est la liste définitive⁷⁵⁶.

Au plus tard le jour X+47, les syndicats ou les travailleurs concernés figurant sur les listes électorales peuvent introduire une plainte auprès de l'employeur contre la liste de candidats introduite. À ce stade, l'employeur n'a pas encore de droit d'initiative mais fait office d'intermédiaire et communique les plaintes introduites au syndicat concerné (au plus tard le jour X+48)⁷⁵⁷.

Si aucune plainte n'a été formulée, l'employeur a jusqu'au jour X+52 pour interjeter appel auprès du tribunal du travail⁷⁵⁸. Si une plainte a effectivement été déposée, les syndicats ou les organisations de cadres ont jusqu'au jour X+54 pour modifier la liste de candidats «si elles estiment cette modification nécessaire»⁷⁵⁹. L'employeur affiche les listes de candidats modifiées ou non le jour X+56⁷⁶⁰.

Si une plainte a effectivement été formulée le jour X+47, les travailleurs, les syndicats ou les organisations des cadres ou l'employeur peuvent interjeter appel auprès du tribunal du travail au plus tard le jour X+61⁷⁶¹.

Des candidats peuvent encore être remplacés jusqu'au jour X+76 (ou Y-14) dans les cas suivants:

- Décès;
- sortie volontaire;
- démission de l'organisation qui avait présenté la candidature;
- remplacement d'un candidat qui a été rayé des listes suite à un retrait de candidature (obligatoirement dans les délais, soit avant le jour X+47!);
- changement de catégorie (par exemple, lorsqu'un ouvrier adopte le statut d'employé)⁷⁶².

Le remplacement du candidat est communiqué à l'employeur par la voie postale ou la voie électronique via l'application du SPF ETCS⁷⁶³.

De plus, il appartient à l'employeur, à la date Y-13, d'afficher les listes définitives de candidats, modifiées ou non, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections. Cet affichage peut être remplacé par une mise à disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès durant leurs heures normales de travail⁷⁶⁴.

755 T.T. Courtrai, 27 avril 2004, RG 26875

756 T.T. Courtrai, 27 avril 2004, RG 26875

757 Article 37, troisième alinéa Loi

758 Article 39, §2, alinéa 2 de la Loi.

759 Article 37, troisième alinéa Loi

760 Article 37, quatrième alinéa Loi

761 Article 39, §1er de la Loi.

762 Article 38, premier alinéa Loi

763 Article 38, alinéa 2 Loi.

764 Article 38, alinéa 4 Loi

Pour le Tribunal du travail du Brabant wallon, Division Wavre, un candidat qui a expressément mentionné sa volonté de se maintenir au sein de l'entreprise ne peut être remplacé puisqu'il ne s'agit pas dans ce cas d'un «retrait» de candidature⁷⁶⁵.

La Cour de Cassation s'est prononcée sur la question du remplacement d'un candidat. La candidature d'une travailleuse avait été introduite dans les délais. Cependant, l'employeur en contestait la validité puisque la travailleuse n'allait pas remplir la condition d'ancienneté de six mois le jour des élections et il avait dès lors introduit un recours devant le tribunal du travail en application de l'article 39 de la Loi. Suite à l'introduction de ce recours par l'employeur, mais avant que le tribunal ne rende sa décision, la CSC avait introduit une nouvelle liste de candidats dans laquelle la travailleuse était remplacée par un autre travailleur. Or, le Tribunal du travail de Bruxelles prend la décision de supprimer les deux candidatures au motif que les candidatures doivent être introduites à X+35 au plus tard et que le remplacement a donc eu lieu hors délai.

Pour la CSC, ce remplacement était valide en application de l'article 39, §3 de la Loi qui prévoit que le candidat dont le tribunal estime qu'il ne remplit pas les conditions d'éligibilité ne peut être remplacé s'il ne faisait pas partie de l'entreprise au jour X-30. La même disposition prévoit que la date limite pour apporter des modifications aux listes de candidats est la date X+76 (ou Y-13). Or, en l'espèce, la travailleuse dont la candidature était remplacée faisait partie de l'entreprise au jour X-30 et le remplacement a eu lieu avant X+77. Un recours en cassation avait dès lors été introduit contre la décision.

La Cour de Cassation a donné tort à la CSC: le candidat affiché sur les listes contre la candidature duquel un recours est introduit devant le tribunal du travail en application de l'article 39 de la Loi ne peut être remplacé qu'après que le tribunal du travail ait constaté qu'il ne remplit pas les conditions d'éligibilité et au plus tard jusqu'au 14^{ème} jour précédant les élections (X+76) et ce nonobstant l'application de l'article 38, alinéa 1^{er}, 1^o de la Loi. Il n'est dès lors pas possible pour l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté le candidat de procéder à son remplacement avant que le tribunal du travail ait statué sur le recours introduit contre sa candidature⁷⁶⁶.

Affichage – L'employeur doit afficher les candidatures (X+40) telles qu'elles ont été introduites, chez lui, même de façon irrégulière. Une candidature ne peut être contestée que conformément à la procédure. Bien que la candidature d'un travailleur ne puisse être présentée contre son gré, l'employeur ne peut pas décider unilatéralement de ne pas afficher cette candidature. Dans ce cas, le travailleur aurait dû introduire une plainte contre la candidature non sollicitée. En l'absence de réaction de la part du syndicat face à cette plainte, l'employeur aurait pu contester cette candidature pour cause d'abus de droit. La liste doit donc être affichée, y compris la candidature non sollicitée. Le tribunal du travail de Bruxelles résout ce problème avec une certaine créativité.

Il confirme tous les principes susmentionnés mais ordonne de poursuivre la procédure jusqu'au jour X-35, afin de donner l'occasion au syndicat de réintroduire la liste de candidats sans le nom du travailleur qui ne sollicitait pas cette candidature. Une solution équitable et créative, mais assurément contestable – vu le caractère d'ordre public⁷⁶⁷.

Plaintes – La demande d'un travailleur introduite auprès d'un employeur pour faire supprimer son nom de la liste des candidats, doit explicitement être introduite au plus tard le jour X+47; toutes les règles de procédure en matière d'introduction et de contestation des candidatures sont d'ordre

765 T.T. Brabant wallon, div. Wavre, 2 mai 2016, RG n°16/703/A, cité par H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (2ème partie)», J.T.T., 2019, n°1335, pp. 185 et 186

766 Cass., 6 mars 2017, S.16.0050.N/4

767 T.T. Bruxelles, 30 juin 2004, RG 77.731

public. Lorsqu'un travailleur est candidat sur la liste d'un syndicat mais qu'il a tardé à demander à l'employeur de supprimer sa candidature de la liste d'un autre syndicat, les deux candidatures sont frappées de nullité⁷⁶⁸.

Le syndicat qui a introduit la liste des candidats peut introduire une plainte contre sa propre liste si des erreurs matérielles ont été commises lors de l'introduction des listes de candidats. S'il a introduit une candidature par erreur pour une catégorie pour laquelle il n'y avait aucun mandat à pourvoir, il peut rectifier cette erreur matérielle en déposant lui-même une plainte et en réintroduisant la candidature concernée pour le mandat à pourvoir⁷⁶⁹.

Introduction – Pour évaluer si une candidature a été introduite dans les délais, on ne tient pas compte de la date de réception du recommandé par l'employeur mais de la date de dépôt à la poste. Le moment de la notification effective n'est pas pertinent⁷⁷⁰.

Il revient au syndicat de démontrer que la candidature a effectivement été introduite. Si elle a été introduite au moyen d'un courrier recommandé, le syndicat doit démontrer que les listes de candidats étaient rassemblées dans cet envoi recommandé⁷⁷¹.

Les listes de candidats doivent être introduites dans les délais. Pour ce faire, il faut tenir compte du moment de l'envoi à l'employeur ou de la date de dépôt du recommandé et non de la date de réception du recommandé par l'employeur⁷⁷². L'employeur ne peut pas refuser d'afficher une liste de candidats non valide sous prétexte qu'elle comporte trop de candidats. Il doit l'afficher et peut ensuite suivre la procédure de recours prévue dans ce cadre⁷⁷³.

Une liste de candidats peut être introduite valablement auprès de l'unité technique d'exploitation; la législation ne stipule nulle part que la liste de candidats doit également être envoyée aux différentes entités juridiques qui font partie de l'unité technique d'exploitation⁷⁷⁴.

Les candidatures doivent être introduites au plus tard le jour X+35; une liste de candidats introduite antérieurement peut encore être remplacée par une autre liste le jour X+35. L'employeur est tenu d'afficher la liste modifiée⁷⁷⁵.

La loi sur l'usage des langues dans les matières administratives ne s'applique qu'aux employeurs, de sorte qu'il ne faut pas établir la liste en allemand dans les régions germanophones⁷⁷⁶.

Liste – Une liste de candidats qui comporte plus de noms que de mandats effectifs et suppléants à pourvoir est caduque. L'employeur doit quand même l'afficher, mais il peut bien entendu interjeter appel⁷⁷⁷. La même règle s'applique à la liste de candidats reprenant le nom d'un travailleur qui fait expressément savoir qu'il ne souhaite pas être candidat pour le syndicat concerné. L'employeur doit quand même afficher la liste reprenant ce nom (X+40). Il revient alors au travailleur de contester

768 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, RG 69.952/04

769 T.T. Turnhout, 3 mai 2004, RG 26.882

770 T.T. Namur, 13 avril 2004, RG 121.196

771 T.T. Liège, 26 avril 2004, RG 339.914

772 T.T. Bruxelles, 13 mai 1991, RG 84.650/91; GERRGD, J.F., a.c., 274

773 Cass. 17 mars 1984, R.W. 1983-1984, 2961; Chron. D.S., 1984, 39; T.T. Gand, 28 mai 1991, RG 95.806/91

774 T.T. Tongres, 26 avril 2004, RG 595/04

775 T.T. Ypres, 27 avril 2004, RG 26.875/04

776 T.T. Eupen, 29 avril 2004, 118/04 et 119/04

777 T.T. Liège, 15 avril 2004, RG 339.681, avec pourvoi en Cass., 12 mars 1984, Chron. D.S. 1984, 391.

cette candidature non sollicitée. Si le syndicat refuse de supprimer ce nom de la liste des candidats, l'employeur doit réafficher la liste avec la candidature non sollicitée (X+56). Dans ce cas, le juge fera supprimer cette candidature de la liste⁷⁷⁸.

La législation est d'ordre public. Il n'est donc pas possible de régler certains aspects dans le cadre d'un accord entre les parties, sauf si cette possibilité est expressément prévue – comme la possibilité d'augmenter le nombre de mandats à pourvoir. Un accord entre un syndicat et l'employeur n'est toutefois pas opposable aux autres syndicats. Un accord entre les syndicats n'est pas opposable non plus à l'employeur. La position adoptée lors des précédentes élections n'est pas contraignante pour les parties ou le juge. Par conséquent, une liste de candidats qui compte plus de candidats que de mandats à pourvoir est frappée de nullité si aucun accord n'a été conclu en vue d'augmenter le nombre de mandats⁷⁷⁹.

Un même candidat ne peut se présenter sur plus d'une liste de candidats pour un même organe. Lors des élections sociales précédentes, la jurisprudence a adopté des positions différentes en matière de doubles candidatures: le tribunal du travail d'Hasselt a annulé les deux candidatures⁷⁸⁰, tandis que les tribunaux du travail d'Anvers et de Bruxelles n'ont déclaré nulle qu'une des deux candidatures, conformément au souhait du candidat⁷⁸¹.

Conformément à l'article 33, §2 de la Loi, la présentation orale des candidats n'est pas valable en droit. Par conséquent, un candidat présenté de la sorte ne peut prétendre à l'indemnité de protection⁷⁸². Les listes introduites sur papier doivent par ailleurs être conformes au modèle repris en annexe de la Loi. Il est en de même des listes introduites par voie électronique qui doivent l'être au moyen du modèle également repris en annexe de la Loi et par ailleurs mis à disposition sur le site internet du SPF ETCS.

7. Candidats fictifs

La présentation de candidats doit être un acte volontaire. L'introduction d'une liste contre le gré des candidats est contraire à la liberté de l'individu, au respect de la vie privée et à la liberté d'opinion garantis par les articles 8 et 11 de la Déclaration universelle des droits de l'homme⁷⁸³.

Bien que le caractère volontaire d'une candidature soit évident, cet aspect peut faire l'objet d'abus dans le chef de l'employeur. Nous avons déjà rencontré des situations où des travailleurs qui se présentaient aux élections sociales subissaient des pressions de leur employeur pour retirer leur candidature. Il est donc indiqué de garder secrète la liste des candidats jusqu'à la date d'introduction de la liste des candidats (X+35).

Le tribunal du travail d'Anvers a estimé qu'il n'y avait aucune raison d'ordonner le retrait du candidat de deux listes sur lesquelles figurait son nom, s'il souhaitait maintenir sa candidature sur une des deux listes⁷⁸⁴.

778 T.T. Tournai, 25 avril 2004, RG 78.620.

779 T.T. Liège, 15 avril 2004, RG 339.681

780 T.T. Hasselt, 20 avril 1995, RG 95/1143

781 T.T. Bruxelles, 24 avril 1995, RG 84.682/95; T.T. Anvers, 8 mai 1995, RG 259.019 et 259.014

782 T.T. Anvers, 2 mars 1999, J.I.T., 1999, 462

783 T.T. Mons, 12 mai 1995, RG 43.724/95

784 T.T. Anvers, 8 mai 1995, RG 25.9014/95

Lors des précédentes élections, les candidatures introduites étaient parfois fictives, dans le sens où les candidats concernés n'avaient jamais fait partie de l'entreprise ou du moins ne faisaient plus partie du personnel depuis un certain temps.

Le CNT a accepté d'exclure cette possibilité en 2003. L'actuel article 39, §3, deuxième alinéa de la Loi, a été introduit: les candidats dont le tribunal estime qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent être remplacés s'ils ne faisaient pas partie du personnel de l'entreprise au jour X-30 «date de début de la protection contre le licenciement»⁷⁸⁵.

Le délai pour rectifier les candidatures non valables est donc dorénavant limité à six jours, conformément à l'article 37 de la Loi⁷⁸⁶.

Que se passe-t-il si le candidat retire sa candidature après le jour Y-14?

Le tribunal du travail de Courtrai⁷⁸⁷ s'est fondé sur le fait que les listes de candidats sont définitives et qu'il n'est donc plus possible de retirer sa candidature. L'intéressé reste candidat et doit démissionner du conseil ou du comité après les élections et après la constitution de l'organe de concertation. Si le nombre de délégués du personnel est inférieur à deux, il faut alors organiser de nouvelles élections sociales.

785 Avis du CNT 1436 du 19 mars 2003, p.10

786 T.T. Louvain, 2 mai 2000, Chron. D.S. 2001, 602

787 T.T. Courtrai, 29 janvier 1997, RG 50.406; confirmé par la Cour du travail de Gand, 4 juin 1997, RG 97/117

CHAPITRE VII

PROCÉDURE ÉLECTORALE ET ÉLECTIONS

Le but de ce manuel juridique n'est pas de parcourir la totalité de la procédure électorale. Toutes les étapes ne suscitent d'ailleurs pas de question juridique et/ou ne mènent pas à une procédure juridique. Nous nous arrêtons principalement à certains aspects de cette procédure électorale sur lesquels les tribunaux du travail ont été appelés à se pencher.

1. Etapes de la procédure et commentaire

Dates X & Y – La procédure se déroule en plusieurs étapes. Dans le jargon électoral, chacune de ces étapes a reçu un nom: «X», «Y», «X-60»...⁷⁸⁸. Ces dénominations précisent le moment de chaque étape. Par «jour X-60», on entend donc le soixantième jour précédant le jour X.

Dans le calendrier électoral, la date centrale est «Y». «Y» correspond au jour où l'entreprise organise les élections. Toutes les autres dates du calendrier électoral découlent de ce jour Y.

- X = date d'affichage de l'avis qui annonce la date des élections.
- Y = X+90 jours = date des élections.

Lorsqu'une étape coïncide avec un dimanche ou un jour d'inactivité dans l'entreprise, elle doit être exécutée au plus tard la veille de ce jour⁷⁸⁹.

Procédures distinctes – Lorsqu'une entreprise organise des élections à la fois pour le conseil d'entreprise et pour le comité pour la prévention et la protection au travail, il s'agit de deux procédures distinctes. Toutefois, il n'est stipulé nulle part que les informations et les décisions destinées à ces deux organes doivent systématiquement être matériellement distinctes. Elles pourraient donc éventuellement figurer sur un même document physique⁷⁹⁰. Dans le même esprit, on a également estimé que la question des lacunes éventuelles dans les informations communiquées le jour X-60 devait être réglée de façon pragmatique. En l'occurrence, il était question de l'absence de communications distinctes pour le conseil d'entreprise et le comité, d'une communication tardive et d'une mention erronée (nombre d'employés incorrect).

Le tribunal du travail de Courtrai a estimé que ces lacunes ne rendaient pas la procédure caduque; les deux parties souhaitaient en effet que la procédure se déroule normalement. Les irrégularités relevées n'entravaient pas le déroulement normal des élections⁷⁹¹.

1.1. Procédure préalable

X – 60: information et consultation

X – 60 – La procédure commence à la date «X-60». Au plus tard ce jour-là, l'employeur doit communiquer par écrit les informations énumérées dans l'article 10 de la Loi.

Les informations de cette étape de la procédure doivent être communiquées au plus tard le jour X-60; rien n'empêche l'employeur de le faire avant, par exemple le jour X-65⁷⁹².

Il arrive que certaines entreprises qui y sont normalement tenues ne démarrent pas la procédure électorale. Si l'entreprise refuse de ce faire, une requête peut être introduite auprès du tribunal pour l'obliger à démarrer la procédure électorale. L'introduction d'une requête suffit parfois à pousser l'entreprise à se conformer à ses obligations en vertu de la loi, avant même que le tribunal ne rende

788 Brochure SPF ETCS

789 Article 13 § 2 Loi

790 T.T. Termonde, 6 février 2004, RG 50.360

791 T.T. Courtrai, 7 avril 2004, RG 67862

792 T.T. Nivelles, 6 mai 2004, RG 413/W/2004 – RG 414/W/2004; T.T. Nivelles, 6 mai 2004, RG 412/W/2004

sa décision; le tribunal actera dans ce cas le démarrage de la procédure et se bornera à indiquer que l'entreprise doit poursuivre la procédure électorale⁷⁹³.

Consultation – Entre le jour X-60 et X-35, l'employeur consulte le conseil d'entreprise ou le comité ou, à défaut, la délégation syndicale. L'employeur communique sa décision sur la nature de l'unité technique d'exploitation le jour X-35 à l'organe de concertation existant ou, à défaut, à la délégation syndicale et en l'absence de celle-ci aux travailleurs et aux syndicats⁷⁹⁴. Ces informations sont également affichées dans l'entreprise.

Les affichages réalisés le jour X-35 doivent se faire au plus tard le jour X-35; rien n'empêche l'employeur de le faire avant, si la concertation s'est déroulée antérieurement⁷⁹⁵.

Il est important de préciser que la loi ne prévoit pas que les informations communiquées à X-60 puissent faire l'objet d'un recours en justice. Si par ailleurs, l'objectif de l'action en justice est de contester les décisions prises à X-35, il est évident qu'il conviendra de diriger le recours contre les affichages intervenus à X-35 et non ceux intervenus à X-60. Si une erreur s'est glissée dans le recours introduit, il conviendra que la rectification du recours intervienne encore dans le délai prescrit par la loi⁷⁹⁶ (voir ci-dessous).

X – 35: décisions

Décision – Au plus tard le jour X-35, l'employeur prend une décision concernant trois sujets correspondant aux points qui ont fait l'objet de la concertation⁷⁹⁷.

X – 28: Contestation auprès du tribunal

Recours – Si les syndicats ou un travailleur ne marquent pas leur accord sur une des décisions communiquées par l'employeur le jour X-35, ils peuvent porter l'affaire devant le tribunal du travail. Cette démarche doit être effectuée au plus tard le jour X-28; le juge rendra son jugement au plus tard le jour X-5⁷⁹⁸.

Le fait que les travailleurs n'aient pas été informés des décisions prises le jour X-35, ne prolonge pas le délai de recours contre cette décision (X-28).

Cette situation s'explique par le fait que l'absence d'information des travailleurs est compensée par l'information des syndicats. Ils disposent en effet «d'une vue plus large, une appréciation plus globale et une connaissance plus étendue d'une entreprise dans toutes ses composantes et pour les décisions qu'elle prend en matière électorale»⁷⁹⁹.

Il n'appartient pas au juge de fixer le calendrier électoral. Assez curieusement, le tribunal du travail de Mons a estimé qu'en cas de contestation des décisions prises le jour X-35, le jour qui suit le jugement était «donc» X-5, et que les parties devaient fixer un nouveau calendrier électoral en fonction de cette date⁸⁰⁰.

L'employeur doit communiquer les décisions au plus tard le jour X-35. Dans une affaire donnée, le fait que l'employeur ait encore conclu un accord ultérieurement, n'a pas empêché le juge de

793 [T.T. Bruxelles, 31/01/2008, RG 312/08](#)

794 Article 12 Loi

795 T.T. Nivelles, 6 mai 2004, RG 413/W/2004 – RG 414/W/2004; T.T. Nivelles, 6 mai 2004, RG 412/W/2004

796 [T.T. Bruxelles, 7/2/2020v](#) (uniquement en NL)

797 Article 12 Loi

798 Article 12bis Loi

799 T.T. Mons, 23 février 2004, RG 11.269/04/MM

800 T.T. Mons, 5 mars 2004, 11.208/04/M, 11.209/04/M, 11.259/04/M

condamner cet employeur à appliquer formellement l'étape X-35⁸⁰¹. On peut toutefois se demander si, en l'occurrence, le différend n'est finalement pas devenu sans objet.

1.2. Procédure électorale proprement dite (à partir du jour X)

Jour X – À cette date, le conseil d'entreprise ou le comité ou, à défaut, l'employeur affiche un avis informant les travailleurs sur une série de matières⁸⁰².

Listes électorales (jour X) – Il faut examiner la déclaration ONSS pour déterminer si un travailleur relève du collège électoral des ouvriers ou des employés; en cas de contradiction, la déclaration ONSS prime sur la fonction réellement exercée⁸⁰³.

Dans certains cas, par exemple dans le cadre d'un détachement temporaire, le lieu d'occupation mentionné sur la liste électorale peut être le lieu habituel d'occupation et non celui où le travailleur est occupé au moment des élections⁸⁰⁴.

Un travailleur qui est muté unilatéralement par l'employeur vers une autre unité technique d'exploitation ne peut figurer sur les listes électorales; le fait que le travailleur conteste sa mutation n'empêche pas le caractère définitif de la décision de l'employeur; le travailleur doit être inscrit sur la liste électorale du lieu où il travaille dans l'entreprise⁸⁰⁵.

Horaire – L'horaire précise l'heure de début et de fin des opérations de vote; il ne suffit pas d'indiquer l'heure de début⁸⁰⁶.

L'article 49 de la Loi dispose que la date doit être un jour ouvrable. En règle générale, les élections sociales doivent se dérouler en un jour. Lorsque ce n'est pas possible, elles peuvent se dérouler sur plusieurs jours, même s'ils ne se suivent pas. Une telle organisation en plusieurs jours nécessite toutefois l'accord du conseil ou du comité. À défaut de conseil ou de comité, c'est la délégation syndicale qui doit donner son accord.

Les heures d'ouverture des bureaux de vote doivent permettre à tous les travailleurs de participer aux élections durant leurs heures de travail. Il ajoute que le bon fonctionnement de l'entreprise ne peut en être gêné. La précision «leurs heures de travail» était nouvelle pour les élections de 2000. Auparavant, il n'était question que des «heures de travail». Il ne suffit donc pas d'organiser les bureaux de vote durant le temps de travail de l'entreprise, mais bien de manière à ce que toutes les équipes puissent participer au vote. Selon le Tribunal du travail de Liège, Division Namur, «le législateur est attentif au nécessaire équilibre entre droit de vote et bon fonctionnement de l'entreprise, tout en promouvant l'exercice du «devoir» électoral en ce qu'il permet d'assurer le caractère représentatif de la délégation élue»⁸⁰⁷. Ainsi, lorsque les organes de concertation délimitent les heures d'ouverture des bureaux électoraux, cela doit être en vue de permettre au plus grand nombre de travailleurs d'exercer son droit de vote compte tenu des spécificités propres à l'entreprise et sans compromettre son bon fonctionnement⁸⁰⁸.

801 T.T. Mons, 22 mars 2004, 7.267/04/LL-7.271/04/LL

802 Article 14 Loi

803 T.T. Charleroi, 6 avril 2004, RG 1245/BR, avec pourvoi en Cass., 8 janvier 2001, RG S.000105.N

804 T.T. Liège, 12 mars 2004, 339.063 et 339.103

805 T.T. Liège, 12 mars 2004, 339.063 et 339.103

806 T.T. Tournai, 7 septembre 2004, RG 24.244

807 T.T. Liège, div. Namur, 15 juillet 2016, RG 16/1043/A.

808 T.T. Liège, div. Namur, 15 juillet 2016, RG 16/1043/A.

La Cour du travail de Liège a jugé que le fait que l'employeur n'informe pas les électeurs à l'avance du paiement comme heures supplémentaires du temps consacré au déplacement de leur lieu de travail au siège où le bureau de vote se trouve, peut mener à l'annulation des élections⁸⁰⁹.

Selon le tribunal du travail de Malines, les heures d'ouverture doivent être organisées de manière à ce que tous les travailleurs – ceux de l'équipe de nuit également – puissent participer aux élections⁸¹⁰. Nous attirons l'attention sur les dispositions spécifiques relatives au vote par correspondance.

Pour le Tribunal du travail de Liège⁸¹¹, il est proportionné, vu l'organisation du travail et le résultat de la concertation quant à la fixation des heures d'ouverture des bureaux de vote, d'inviter une travailleuse, afin de ne pas perturber la bonne marche du service, à exercer son droit de vote durant le temps de pause octroyé par son employeur en sus de celui légalement prévu, comptabilisé comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Il est également adéquat, eu égard aux contraintes professionnelles et au cadre organisationnel des opérations de vote, de proposer à une travailleuse, occupée à des prestations de nuit, de prendre part au vote dès l'ouverture du bureau électoral, ceci en utilisant la salle de détente pour s'y reposer entre la fin de ses prestations et l'heure d'ouverture du bureau, ce qui paraît plus efficient que de revenir plus tard dans la journée.

Ces propositions ne s'assimilent nullement à une tentative de découragement de la travailleuse.

L'article 49 de la Loi précise *in fine* que lorsqu'il est impossible de faire participer tous les travailleurs au vote pendant leurs heures de travail, l'employeur doit payer les frais de déplacement aux travailleurs qui ont dû se présenter au bureau de vote en dehors des heures de travail.

Le juge n'est pas compétent pour fixer la date et l'horaire. Cette tâche revient aux organes de concertation, à l'employeur ou à la DG Inspection sociale contrôlant les Lois sociales⁸¹².

L'avis affiché le jour X doit correspondre aux décisions prises au sein du conseil d'entreprise ou du comité. Si l'organe de concertation n'a pas encore pris de décision concernant les informations à afficher le jour X (par exemple, parce qu'il y a objection et qu'aucun accord n'est conclu le jour X), aucun recours ne peut être introduit contre la décision⁸¹³.

Rectification du jour X – Les travailleurs ou les syndicats peuvent opposer une objection quant au contenu des avis affichés le jour X (X+7) auprès du conseil d'entreprise ou du comité. L'organe de concertation concerné se prononce sur l'objection. Les travailleurs ou les syndicats peuvent introduire un recours contre la décision de l'organe de concertation auprès du tribunal du travail⁸¹⁴.

L'employeur ne peut pas prendre une décision unilatéralement sur l'objection introduite; cette compétence relève du conseil d'entreprise ou du comité⁸¹⁵. Si une objection valable est introduite, l'organe de concertation doit prendre une décision. S'il apparaît qu'aucune décision n'a été prise, le juge ordonne à l'employeur de convoquer l'organe de concertation afin de prendre une décision concernant l'objection⁸¹⁶. En effet, il est prévu que le recours introduit auprès du tribunal du travail l'est également contre l'absence d'une décision et que le juge «se prononce» à ce sujet⁸¹⁷. Laisser la décision à l'appréciation de l'organe de concertation sans que le juge intervienne à la place de

809 Cour du travail Liège, 5 mai 1992, J.T.T., 1993, 131

810 T.T. Malines, 1 avril 1987, R.W., 1987-88, 365

811 T.T. Liège, div. Namur, 15 juillet 2016, RG 16/1043/A.

812 T.T. Bruxelles, 11 mai 2004, RG 72.490/04

813 T.T. Charleroi, 5 mars 2004, RG 62.952/R et RG 62.964/R

814 Article 31bis de la Loi.

815 T.T. Gand, 8 mars 2004, 164054/04

816 T.T. Gand, 8 mars 2004, 164054/04

817 Article 31bis Loi

l'organe de concertation s'il ne s'est pas vu confier expressément cette mission légale, est également dans l'esprit de la concertation sociale.

L'employeur ne peut modifier unilatéralement le contenu de l'avis affiché le jour X, même si cet avis présente une illégalité, comme ce fut le cas dans un dossier soumis à l'appréciation du tribunal du travail de Charleroi⁸¹⁸. En principe, on ne peut introduire une objection au tribunal du travail contre le contenu de l'avis affiché le jour X que si une objection a également été exprimée auparavant en interne, au sein de l'entreprise (X+7). Toutefois, si l'employeur modifie lui-même unilatéralement le contenu de l'avis le jour X+7, les syndicats peuvent directement interjeter appel afin d'obtenir que l'avis modifié unilatéralement soit détruit et que les élections se poursuivent sur la base de l'avis initial, seul valable⁸¹⁹.

L'objection contre les listes électorales (X+7) doit être introduite auprès du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail et non auprès de l'employeur⁸²⁰. Dans la pratique, on adresse cette objection au président ou au secrétariat de l'organe de concertation.

Convocation—Les électeurs sont convoqués à l'élection par l'employeur. La convocation leur est remise dans l'entreprise au plus tard à Y-10. Un avis affiché le dernier jour de cette remise indique que celle-ci a lieu. Cet 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 travail⁸²¹.

Notons que l'électeur qui n'est pas présent dans l'entreprise le jour de la remise des convocations est convoqué par lettre recommandée.

Nouveau Les modifications introduites par la loi du 5 juin 2023 prévoient désormais d'emblée la possibilité de s'accorder sur l'utilisation d'autres moyens de convocation sans la phase préalable de la remise de la main à la main aux travailleurs présents dans l'entreprise. Cette nouvelle possibilité est toutefois soumise à la condition stricte que les électeurs concernés disposent d'une adresse e-mail professionnelle de l'employeur, ou, pour les intérimaires, de l'utilisateur, et que l'employeur ou l'utilisateur mettent à leur disposition, sur leur lieu habituel de travail⁸²², l'instrument digital nécessaire⁸²³. Il faudra également qu'un accord de principe unanime ait été trouvé en ce sens au sein du conseil d'entreprise ou du comité, ou à défaut de conseil ou de comité, moyennant un accord unanime conclu entre l'employeur et la délégation syndicale et dans les conditions précitées. L'accord, sur la base duquel ces modalités alternatives de convocation seront utilisées au jour «X+80», doit être conclu au plus tard au jour X. En exécution de cet accord de principe, un accord relatif aux modalités pratiques peut être conclu dans une phase ultérieure. La disposition selon laquelle l'employeur doit fournir la preuve de cet envoi alternatif de la lettre de convocation et de sa réception par le destinataire, reste applicable, et la règle prévue à défaut de cette preuve, telle que stipulée dans cet article 47, s'applique également.

S'il n'est pas fait usage de cette nouvelle possibilité, l'électeur qui n'était pas présent dans l'entreprise le jour de la remise des convocations peut toujours être convoqué par tout autre moyen si l'employeur est en mesure de fournir la preuve de l'envoi de cette convocation et de la réception par le destinataire. À défaut de preuve de la réception par le destinataire, la convocation est envoyée par lettre recommandée au plus tard huit jours avant les élections. Cependant, il est possible de

818 T.T. Charleroi, 3 mai 2004, RG 1.250/BR – 1.254/BR

819 T.T. Charleroi, 3 mai 2004, RG 1.250/BR – 1.254/BR

820 T.T. Malines, 17 mars 2004, RG 84.647

821 Article 47, alinéa 1 Loi.

822 La notion de «lieu habituel de travail» inclut le lieu occupé par les télétravailleurs.

823 Selon les partenaires sociaux, cet instrument est un ordinateur ou un ordinateur portable.

déroger à cette obligation d'envoi recommandé moyennant un accord unanime conclu au sein du conseil ou du comité qui doit déterminer les modes de convocation alternatifs ainsi que leurs modalités. De plus, l'employeur doit fournir au conseil ou au comité la liste des électeurs concernés par cet accord et les données utiles à cette convocation. Cet accord doit être transmis à tous les syndicats et à la CNC mais dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil⁸²⁴.

2. Exemption d'élections

La procédure électorale ne peut être arrêtée que s'il n'y a pas ou pas assez de candidats, et ce dans les hypothèses suivantes (art. 78 de la Loi):

- la procédure peut être totalement arrêtée, lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée pour aucune des catégories de travailleurs (jour X+35 ou X+47);
- la procédure peut être arrêtée pour une ou plusieurs catégories uniquement (et poursuivie pour les autres catégories), lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée pour cette ou ces catégorie(s);
- la procédure peut être arrêtée pour une ou plusieurs catégories uniquement (et poursuivie pour les autres catégories) lorsqu'une seule liste de candidats a été déposée pour cette ou ces catégorie(s) et que le nombre de candidats présentés sur cette liste est inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer.

Dans ces trois hypothèses, l'employeur affiche, dans l'entreprise, un avis constatant l'arrêt total ou partiel de la procédure. Dans la dernière hypothèse, les candidats sont élus d'office et l'employeur affiche le nom de ces candidats élus d'office; le bureau de vote constitué pour la catégorie de travailleurs comptant le plus grand nombre d'électeurs constate la cessation de la procédure électorale à la veille de l'envoi ou de la remise des convocations; lorsqu'il n'y a de vote pour aucune catégorie, le bureau de vote de la catégorie concernée est constitué.

En vertu de l'article 78bis de la loi, un recours peut être introduit contre la décision d'arrêter la procédure.

Nouveau Les modifications apportées par la loi du 5 juin 2023 ont précisé le délai pendant lequel ces affichages devaient être maintenus dans l'entreprise, également en cas d'exercice d'un recours sur base de l'article 78bis de la loi.

L'arrêt se fait la veille de l'envoi ou de la remise des lettres de convocation pour les élections.

Le procès-verbal doit être envoyé à l'Inspection des lois sociales. Une copie doit également être envoyée par recommandé aux organisations représentatives des travailleurs et aux organisations représentatives des cadres (en cas de collège des cadres).

Les organisations représentatives des travailleurs doivent également recevoir une copie de la fiche statistique.

Lorsqu'il n'y a qu'un seul candidat pour la totalité des collèges électoraux, le conseil et le comité ne peuvent pas fonctionner. L'article 16 de la loi sur l'organisation de l'économie et l'article 56 de la loi sur le bien-être disposent en effet que le nombre de délégués effectifs ne peut pas être inférieur à deux. C'est pourquoi l'article 70 de la Loi prévoit la possibilité de réélire le conseil ou le comité s'il

824 Article 47, alinéa 2 Loi.

ne reste qu'un délégué ou candidat. La procédure électorale ne peut être arrêtée sur la base d'un retrait tardif de la candidature une fois que les listes de candidats sont définitives⁸²⁵.

3. Vote par correspondance

La date et les horaires doivent être choisis en fonction d'une participation maximale des électeurs durant leurs heures de travail.

L'article 49 de la Loi prescrit expressément que les heures d'ouverture des bureaux de vote doivent permettre à tous les travailleurs de participer au vote, bien qu'il ajoute: «sans que le bon fonctionnement de l'entreprise n'en soit gêné».

Le législateur offre la possibilité de voter par correspondance comme solution subsidiaire (art. 57 de la loi). Le vote par procuration n'est pas prévu pour les élections sociales.

Le vote par correspondance n'est possible que si l'employeur obtient l'accord de tous les représentants des organisations qui ont présenté des candidats pour la catégorie concernée. Cet accord doit être obtenu au plus tard au jour X+56. Vu l'article 14, 1° de la loi ES, il est toutefois préférable de conclure cet accord pour le jour X. Selon le tribunal du travail de Bruges⁸²⁶, cet accord doit être écrit car une copie de cet accord doit être envoyée à l'Inspection des lois sociales.

Un tel accord n'est toutefois possible que dans les cas suivants (voir art. 57 de la Loi):

- (1) en cas de décentralisation importante du personnel, comme précisé dans la brochure. Exemples: des magasins répartis dans tout le pays n'occupant qu'une ou deux personnes par implantation, des entreprises de transport dont les chauffeurs sont sur la route, des entreprises qui réparent des appareils à domicile...;
- (2) en cas d'interruption de l'exécution du contrat de travail;
- (3) en cas de travail de nuit. La Loi utilise la définition légale du travail de nuit: être occupé entre 20 et 6 heures le jour des élections. En outre, le nombre de travailleurs concernés par le travail de nuit:
 - ne peut dépasser 5% du total des travailleurs dans leur catégorie;
 - ne peut être supérieur à 15.

Les deux conditions doivent être remplies en même temps. Elles sont formulées de manière assez restrictive de sorte que les entreprises où le travail en équipe est organisé avec des prestations de nuit sont pratiquement exclues. Ce sont surtout les emplois de gardien de nuit qui sont visés.

- (4) lorsque les travailleurs ne sont pas occupés pendant les heures de travail des bureaux de vote.

Evidemment, les organisations ne peuvent abuser de leur droit de veto pour exclure de fait certains électeurs du scrutin. Si c'est quand même le cas, un recours peut être introduit. Si aucun délai de recours particulier n'est prévu, celui-ci doit être introduit le plus vite possible à partir du jour X+56.

Particulièrement critiquable fut un jugement du tribunal du travail de Bruxelles qui a autorisé un syndicat à refuser le vote par correspondance pour des raisons purement électorales⁸²⁷.

825 T.T. Hasselt, 12 juillet 1995, RG 952295 et 952448; T.T. Gand, 4 juin 1997, RG 97/117; T.T. Courtrai, 29 janvier 1997, RG 50.406

826 T.T. Bruges, 26 juin 1995, RG 82.229.

827 T.T. Bruxelles, 31 mai 1991, RG 85741/91.

En ce qui concerne l'envoi des enveloppes contenant le bulletin de vote, l'employeur peut utiliser le service de courrier interne de l'entreprise⁸²⁸.

Le mauvais fonctionnement des services postaux n'est pas un cas de force majeure qui autorise à prendre en compte le retard des bulletins de vote. En effet, il ne s'agit pas d'une circonstance soudaine et inopinée⁸²⁹.

Si le vote est organisé par correspondance sans accord de tous les syndicats, il peut être déclaré nul⁸³⁰. Le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi a néanmoins considéré, dans le contexte de la pandémie du COVID, que le refus purement «stratégique» d'une organisation syndicale d'organiser un vote par correspondance constituait un abus de droit dans le chef de cette organisation syndicale. En effet, cette modalité de vote avait notamment été préconisée par les partenaires sociaux eux-mêmes au niveau interprofessionnel, par les autorités ainsi que par le médecin du travail de l'entreprise afin de prévenir les contaminations au sein de l'entreprise⁸³¹.

Il arrive que les bulletins de vote, envoyés aux électeurs qui voteront par correspondance, ne parviennent pas aux électeurs parce qu'ils ont été envoyés à la mauvaise adresse.

Communiquer ses changements d'adresse à l'employeur est une des obligations essentielles du travailleur. Les organisations représentatives des travailleurs peuvent en outre désigner des témoins pour assister à l'envoi des convocations. Ce système permet de vérifier les adresses. On ne peut donc rien reprocher à l'employeur si une convocation ne parvient pas à l'électeur parce que ce dernier a négligé de communiquer à temps son changement d'adresse⁸³².

Les convocations et les bulletins de vote peuvent également être remis ou transmis par n'importe quel moyen, pour autant que l'employeur puisse fournir une preuve de l'envoi de la convocation et de la réception par le destinataire⁸³³. L'envoi par e-mail n'est donc pas exclu pour autant que l'employeur puisse prouver que le travailleur a bien reçu la convocation et le bulletin de vote, ce qui implique que dans ce cas, le travailleur doit en confirmer la réception.

Les électeurs qui votent par correspondance, doivent renvoyer leur bulletin de vote dans une enveloppe vierge. Le non-respect de cette formalité n'entraîne cependant pas l'annulation de ces bulletins de vote si le secret du vote n'a pas été violé. On peut apprécier les tenants et les aboutissants à la lumière des commentaires du procès-verbal, notamment l'accord des témoins de veiller à glisser dans l'urne les bulletins en question, soigneusement pliés⁸³⁴.

Nouveau Il est ici utile de préciser que les modifications apportées par la loi du 5 juin 2023 ont prévu qu'outre le nom de l'électeur, son prénom devait également figurer sur l'enveloppe extérieure utilisée pour renvoyer l'enveloppe vierge contenant le bulletin de vote.

828 T.T. Courtrai, 16 octobre 1991, [R.W.](#), 1991-92, 927, note VAN MINNET BRUGGET W.

829 T.T. Anvers, 12 juillet 1991, RG 211.164/91.

830 T.T. Bruges, 26 juin 1995, RG 82.229. La question se pose toutefois de savoir si un recours n'aurait pas dû être introduit avant les élections.

831 [T.T. Hainaut, Div. Charleroi, 5 février 2021, RG 21/1204](#)

832 T.T. Gand, 28 juin 2004, RG 165501/04

833 Article 47, troisième alinéa de la Loi

834 T.T. Charleroi, 2 juillet 2004, RG 63.653/R

Toute irrégularité constatée dans les conditions fixées par la procédure en matière de vote par correspondance, ne peut entraîner l'annulation des élections que s'il est prouvé que l'irrégularité invoquée a une incidence sur le résultat des élections⁸³⁵.

4. Bulletins de vote

Tant le vote dans les bureaux de vote que le vote par correspondance se font à l'aide de bulletins de vote préparés par l'employeur. Le nom des candidats qui y est inscrit doit correspondre au nom figurant sur la liste définitive des candidats⁸³⁶.

Étant donné que des modifications peuvent être apportées aux listes de candidats jusqu'au jour Y-14 (X+76), les bulletins de vote ne peuvent être confectionnés qu'à partir du jour Y-13 (X+77).

Les bulletins de vote doivent «correspondre» aux modèles donnés en annexe de la Loi. Il suffit que le bulletin de vote ait une forme semblable; il ne doit pas être tout à fait identique⁸³⁷. Il faut vérifier si la forme modifiée peut influencer le choix de l'électeur.

Les bulletins de vote doivent mentionner pour chaque candidat «H» (homme) ou «F» (femme).
Nouveau Les modifications introduites en vue des prochaines élections sociales prévoient la possibilité, en plus du H ou du F, d'indiquer la lettre X sur les listes de candidats.

Si le prénom du candidat est mentionné entièrement, l'absence du H ou F ne peut mener à l'annulation⁸³⁸.

5. Vote électronique

La décision de procéder au vote électronique est prise par le conseil, le comité ou, à défaut, l'employeur en accord avec la délégation syndicale⁸³⁹. Dans le cas d'une entité juridique composée de différentes unités techniques d'exploitation, un accord doit être conclu dans chaque conseil, comité ou entre l'employeur et la délégation syndicale.

Aucune condition d'unanimité n'est nécessaire. Cependant, afin de déterminer dans quelles conditions une décision est valablement adoptée au sein des organes sociaux, il convient de se référer au règlement intérieur de l'organe de consultation et s'il n'y en a pas ou s'il n'est pas précisé dans celui-ci la manière dont les décisions doivent être adoptées, alors la condition d'unanimité est de mise.

Mentionnons aussi que 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 de façon électronique depuis leur poste de travail habituel, via une connexion réseau chiffrée de bout en bout garantissant une authentification fiable de l'électeur, et à condition que toutes les exigences des articles 72 et 73 soient respectées. . De plus, cet accord doit:

- prévoir les modalités particulières propres à l'entreprise afin d'assurer le secret du vote et éviter toute influence du comportement électoral durant le vote;
- définir la notion de «poste de travail habituel»;

835 T.T. Bruxelles, 12 juillet 2000, RG 22.346/00, Chron. D.S. 2001; 576

836 Art. 50, §2 Loi

837 Cour du travail Mons, 7 janvier 1992, J.T.T., 1992, 175; Cour du travail Liège, 7 janvier 1992, J.T.T., 1992, 175.

838 Cour du travail Bruxelles, 16 mars 1992, J.T.T., 1993, 132.

839 Art. 74, alinéa 1 Loi.

fixer les modalités utiles au bon fonctionnement du bureau de vote, en consacrant une attention particulière au mode d'identification des électeurs⁸⁴⁰.

Nouveau La condition de connexion réseau chiffrée a été substituée à celle de support relié au réseau sécurisé de l'entreprise. Cette dernière condition pouvait constituer une limitation du droit de vote à distance. En effet, dans une entreprise où le vote électronique à distance peut être très utile, tous les travailleurs ne disposent pas nécessairement d'un poste de travail relié au réseau sécurisé de l'entreprise. Pour remédier à cela, le principe selon lequel le logiciel de vote doit être obligatoirement installé sur le réseau de l'entreprise utilisatrice est supprimé. Toutefois, suite à la suppression de cette condition, il convient de veiller particulièrement à garantir la sécurité, la fiabilité et le secret du vote. Cela est principalement assuré par l'exigence d'une connexion réseau chiffrée de bout en bout: il doit toujours y avoir un chiffrement de bout en bout du canal entre le support sur lequel le vote est exprimé et le serveur sur lequel l'application de vote se trouve.

6. Élections sociales après la date butoir

Des élections sont organisées (art. 70 de la Loi) en dehors de la période officielle:

- en cas d'annulation judiciaire des élections. La nouvelle procédure électorale doit être entamée dans les 3 mois qui suivent l'annulation définitive (art. 8 de la loi sur les recours judiciaires);
- dès que le nombre de délégués effectifs est inférieur à deux et qu'il n'y a plus de suppléants ni de candidats non-élus pour occuper le(s) siège(s) vacant(s) (art. 21, §4 de la loi sur l'organisation de l'économie et art. 63 de la loi sur le bien-être).

L'employeur est obligé de relancer la procédure électorale dès que 2 mandats de travailleurs ne peuvent plus être remplis. La première partie de la procédure électorale – jusqu'à l'affichage de la date des élections – ne doit pas être reprise. La nouvelle procédure est donc basée sur les anciennes décisions relatives, entre autres, aux fonctions de direction, aux fonctions de cadres et à l'unité technique d'exploitation. Pour ces élections, la procédure est reprise à partir du jour d'affichage. La Cour du travail de Gand⁸⁴¹ a décidé à juste titre que des élections partielles devaient être organisées lorsqu'un des deux candidats retirait sa candidature après Y-14. Étant donné que la liste des candidats ne pouvait plus être adaptée, les deux candidats étaient élus d'office et le comité devait être constitué. Lors de la constitution il a fallu constater que le nombre d'élus était descendu en-dessous de deux et des élections partielles devaient donc être organisées;

- lorsque la procédure a été entamée trop tard et que l'entreprise ne remplit pas les conditions pour la constitution ou le renouvellement d'un organe;
- lorsque les recours devant les tribunaux du travail entraînent des retards dans la procédure;
- lorsque le déroulement de la procédure électorale a été interrompu par une grève ou par un chômage partiel.

Si une entreprise atteint le seuil de 50 ou 100 travailleurs entre deux périodes électorales officielles, elle ne doit pas organiser d'élections partielles. Le conseil et/ou le comité ne devra être constitué que si l'entreprise occupe encore le nombre de travailleurs requis au moment de la période électorale officielle suivante.

7. Emploi des langues pendant la procédure électorale⁸⁴²

840 Art. 74, alinéa 2 Loi.

841 Cour du travail Gand, 4 juin 1997, RG 97/117.

842 Pour l'emploi des langues dans les procédures judiciaires, nous renvoyons à la section II, chapitre 4.

L'emploi des langues dans les entreprises est réglé par la loi. Pour Bruxelles-Capitale, les employeurs doivent utiliser le néerlandais ou le français.

Il faut distinguer trois catégories d'entreprises:

- les entreprises établies dans la Région de Bruxelles-Capitale;
- les entreprises établies dans les communes à facilités;
- les autres entreprises, établies dans une région unilingue.

C'est l'endroit où le siège d'exploitation, et non le siège social, est établi qui détermine la législation applicable⁸⁴³.

(1) *Région unilingue*

Il s'agit d'entreprises dont le siège d'exploitation est établi dans la région de langue néerlandaise, française ou allemande.

Si le siège d'exploitation se trouve en région de langue néerlandaise, c'est le décret flamand sur l'emploi des langues du 19 juillet 1973 qui est d'application.

Il s'agit donc de toutes les communes des provinces d'Anvers, du Limbourg, de Flandre Occidentale, de Flandre Orientale et du Brabant flamand.

Une exception doit cependant être faite pour les communes à facilités pour lesquelles la loi sur l'emploi des langues en matière administrative du 18 juillet 1966 est d'application (cf. infra).

Le décret flamand sur l'emploi des langues entend par «siège d'exploitation» tout établissement ou centre d'activité revêtant un certain caractère de stabilité auquel le travailleur est lié et où les relations sociales entre employeur et travailleur ont en principe lieu⁸⁴⁴. Cette notion est donc plus large que celle d'unité technique d'exploitation.

Le décret flamand sur l'emploi des langues impose l'usage du néerlandais. Cette règle est valable pour tous les documents et actes légaux prescrits par la loi, tous les documents destinés au personnel et tous les rapports sociaux. Les documents et les actes rédigés dans une autre langue sont frappés de nullité.

La même règle vaut pour l'emploi du français dans la région de langue française (décret du 30 juin 1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi de la langue française dans les relations sociales entre les employeurs et leur personnel). La communauté germanophone ne dispose d'aucune réglementation linguistique territoriale à ce sujet et applique la loi du 18 juillet 1966 (traductions obligatoires).

À la demande des délégués du personnel du conseil d'entreprise, l'employeur doit également joindre une traduction dans une ou plusieurs langues à tous les documents destinés au personnel, si du moins cette demande est unanime et si la composition du personnel le justifie. À défaut de conseil d'entreprise, cette demande doit venir de la délégation syndicale. À défaut des deux, les permanents syndicaux peuvent aussi faire la demande.

Les documents ou les actes contradictoires au décret sont frappés de nullité. Il s'agit d'une nullité absolue. Le juge constate la nullité d'office et ordonne d'office le remplacement des pièces concernées. La nullité a force rétroactive. Le document ou l'acte est considéré comme n'ayant jamais existé.

Le décret prévoit également des sanctions spécifiques dans le chef de l'employeur, des personnes qu'il emploie ou des mandataires qui ne respectent pas les dispositions du décret ou lorsque le contrôle du respect du décret est gêné.

(2) *Région de Bruxelles-Capitale*

843 Arrêts de la Cour d'arbitrage du 30 janvier 1986 et du 18 novembre 1986

844 Cass. 22 avril 2002, R.W. 2002-2003, 1542

Dans la Région de Bruxelles-Capitale, la loi sur l'emploi des langues en matière administrative est d'application (lois du 18 juillet 1966). Une entreprise commerciale privée dont le siège d'exploitation se trouve dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale doit rédiger en français et/ou en néerlandais les documents et les actes prescrits par la loi qui ne sont pas destinés au personnel. Les documents destinés au personnel néerlandophone peuvent être exclusivement rédigés en néerlandais; ceux destinés au personnel francophone exclusivement en français. L'emploi de l'anglais est interdit⁸⁴⁵.

La loi n'a défini aucun critère relatif à la langue du personnel. Si un membre du personnel est domicilié à Bruxelles-Capitale, l'appréciation doit se faire sur la base des éléments de fait; essentiellement la langue maternelle ou la langue principale du personnel. S'il habite dans une autre région linguistique, on suppose que la langue de cette région est la langue du travailleur.

Si la composition du personnel le justifie, l'employeur peut donc ajouter une traduction dans une ou plusieurs langues aux documents destinés au personnel.

Les documents qui ne répondent pas aux prescriptions linguistiques légales doivent être remplacés par des pièces rédigées dans la langue prescrite par la loi. Le remplacement doit se faire par l'employeur, soit de sa propre initiative, soit par sommation aux services compétents, autorité ou instances de droit. Le travailleur peut aussi lui-même prendre l'initiative, par exemple en introduisant une réclamation auprès de la Commission permanente de contrôle linguistique ou par une procédure auprès du tribunal du travail.

Si aucune suite n'est donnée à la sommation dans le mois, les services précités, autorité ou instances de droit et toute personne intéressée, peuvent introduire une requête auprès du juge de paix. Celui-ci ordonnera d'ajouter une traduction à ces documents, rédigée par un traducteur assermenté désigné par lui et ce, aux frais de l'entreprise.

Dès que le remplacement est effectué, le document a force rétroactive.

(3) *Communes à facilités*

La loi sur l'emploi des langues en matière administrative est également applicable aux communes à facilités: Espierres-Helchin, Messines, Renaix, Herstappe, Fourons, Biévène, Drogenbos, Kraainem, Linkebeek, Rhode-Saint-Genèse, Wemmel et Wezembeek-Oppem (N) et Comines-Warнетon, Mouscron, Flobecq, Enghien (F), Malmédy et Waimés (D).

Les entreprises commerciales privées (également celles sans personnel et les acheteurs individuels) dont le siège d'exploitation se trouve dans une commune à facilités doivent, en vertu de la loi sur l'emploi des langues en matière administrative, utiliser la langue de la région linguistique où se trouve leur siège d'exploitation.

Cette règle est valable pour tous les documents légaux prescrits par la loi et pour tous les documents destinés au personnel. Les documents bilingues sont interdits.

En ce qui concerne la possibilité d'ajouter une traduction à tous les documents destinés au personnel, le contrôle et les sanctions, nous renvoyons à ce qui est écrit à ce sujet en ce qui concerne les employeurs dont le siège d'exploitation se trouve à Bruxelles-Capitale.

845 T.T. Bruxelles, 9 mars 2000, RG 14.873/00 op. cit. [Chron. D.S.](#) 2001, 517.

CHAPITRE VIII

DÉPOUILLEMENT DU SCRUTIN ET RÉSULTATS DES ÉLECTIONS

1. Comptage des voix

Les irrégularités éventuellement constatées pendant la période préélectorale sont en quelque sorte levées le jour Y. En effet, il faut introduire un recours avant les élections, à un moment qui autorise encore un déroulement normal de la procédure électorale ⁸⁴⁶. Le recours en annulation ne peut reposer sur des questions antérieures aux opérations électorales, *même si aucune procédure spécifique n'est prévue pour cette contestation*. Par exemple, on ne peut faire annuler des élections parce que l'horaire fait l'objet d'une contestation ⁸⁴⁷.

Le résultat des élections peut cependant être annulé ou corrigé en fonction des irrégularités relevées le jour Y.

La question essentielle qui se pose ici est «Quels sont les votes valables?». Le législateur, la brochure et la jurisprudence apportent des précisions en la matière.

En règle générale, l'électeur ne peut émettre plus de votes qu'il n'y a de mandats ordinaires à pourvoir.

Les votes suivants sont frappés de nullité (art. 61 de la Loi):

- le panachage, c'est-à-dire voter sur plusieurs listes ou pour plusieurs noms figurant sur des listes différentes;
- les bulletins de vote autres que ceux remis aux électeurs;
- les bulletins de vote «reconnaisables»;
- les bulletins de vote dont la forme et les dimensions ont été modifiées;
- les bulletins de vote contenant un papier ou un objet quelconque;
- les bulletins de vote dont l'auteur pourrait être reconnu par un signe, une rature ou une marque.

Ce dernier point est quelque peu nuancé dans la Loi pour les bulletins de vote qui ont été remplis de manière imparfaite. Ceux-ci sont nuls uniquement si le but de l'auteur était de rendre le bulletin reconnaissable.

Les bulletins de vote qui comptent, sur une même liste, plus de votes nominatifs qu'il n'y a de mandats effectifs à pourvoir, ne sont pas considérés comme nuls mais comme votes en tête de liste.

Auparavant, les bulletins de vote ne contenant pas de suffrage étaient considérés comme nuls. Depuis 1995, ceux-ci sont considérés comme votes blancs, ce qui veut dire qu'ils sont comptabilisés séparément par le bureau de vote.

La brochure aborde en détail la question des bulletins de vote «reconnaisables». Elle établit une distinction entre les signes que porte le bulletin de vote qui peuvent être la conséquence de la difficulté éprouvée par l'électeur à manipuler le crayon (marque du vote imparfaitement tracée, case pas totalement noircie) et les autres signes (tache, déchirure, griffe, pliage irrégulier, marque en dehors de la case...). Dans le premier cas, les votes ne peuvent être déclarés nuls que lorsqu'il est

846 T.T. Bruxelles, 30 juin 2004, RG 76.843/04 avec pourvoi en Cass., 22 octobre 1984, J.T.T. 1985, 99; Cass., 17 décembre 1984, J.T.T. 1986, 13; Cour du travail de Bruxelles, 17 octobre 1983, J.T.T. 1986, 13

847 T.T. Tournai, 7 septembre 2004, RG 24.244 avec pourvoi en Cass., 22 octobre 1984, Pas. 1985, I, 287; Cass., 17 décembre 1984, Pas. 1985, I., 475

manifeste que l'électeur avait l'intention de se rendre reconnaissable. En ce qui concerne les autres signes, il ne faut pas vérifier s'ils sont basés sur une intention «trompeuse».

Il est nécessaire d'appliquer strictement la règle relative à la validité du vote pour garantir le secret du vote. Le bureau de vote devra donc toujours s'assurer de la gravité de l'infraction et de l'intention éventuelle de l'électeur.

Il faut toujours conserver le secret du vote. Ainsi, un bulletin de vote déclaré nul, et dont une copie avait circulé dans l'entreprise, a constitué un motif d'annulation des élections ⁸⁴⁸.

Les bulletins de vote doivent être déclarés nuls dès que l'électeur se fait connaître. Les votes qui n'ont pas été émis avec le crayon prévu à cet effet peuvent être acceptés, pour autant que l'anonymat de l'électeur reste garanti. Bien entendu, l'électeur qui vote par correspondance ne peut utiliser ce crayon.

Les votes qui présentent de légers défauts clairement dus à l'impression ou à la fabrication du bulletin de vote ou au découpage du papier ne peuvent pas être déclarés nuls.

Ces directives correspondent à la jurisprudence courante:

- la Cour du travail de Bruxelles a jugé que les bulletins de vote dont la case n'a pas été noircie avec le crayon prévu à cet effet ne sont pas nuls; cela rendrait le vote par correspondance impossible ⁸⁴⁹;
- un bulletin de vote corrigé au Tipp-Ex est valable ⁸⁵⁰;
- les bulletins de vote complétés au moyen de croix au crayon noir ou au stylo à bille bleu ne sont pas nuls, à condition qu'il ne soit pas possible d'identifier l'électeur qui a voté de cette manière ⁸⁵¹;
- deux bulletins de vote par correspondance pliés en trois (au lieu de quatre) sont nuls ⁸⁵².

La jurisprudence part du point de vue que la possibilité d'identifier l'électeur doit être examinée compte tenu de la taille du collège électoral ⁸⁵³.

Selon le tribunal du travail de Mons, la nullité doit être restrictive, étant donné qu'elle signifie l'annulation libre et consciente ⁸⁵⁴.

Pour le dépouillement des votes par correspondance, la brochure du SPF définit aussi des règles précises pour garantir l'anonymat des votes. Il faut également appliquer ces règles de manière restrictive. Toutefois, le juge ne doit pas toujours se résoudre à déclarer la nullité des élections si la rectification de l'erreur n'a aucune répercussion sur le résultat des élections ⁸⁵⁵.

848 T.T. Bruxelles, 23 août 1995, RG 31.674/95

849 Cour du travail Bruxelles, 18 novembre 1991, RG 26.207; voir aussi Cour du travail, Gand, 8 juillet 1987, R.D.S., 1987, 87; Cour du travail Liège, 27 janvier 1988, J.T.T., 1988, 167

850 Cour du travail Liège, 7 avril 1992, Chron. D.S., 1992, 335

851 T.T. Courtrai, 23 octobre 1991, RG 36.418

852 T.T. Bruxelles, 14 juillet 1995, RG 89.125/95

853 T.T. Nivelles, 12 juillet 1983, J.T.T., 1984, 85; T.T. Liège, 27 janvier 1988, J.T.T., 1988, 167; Cour du travail, Bruxelles 13 février 1984, Chron. D.S., 1984, 395; T.T. Bruxelles, 17 juillet 1991, RG 989.287/91; T.T. Bruxelles, 14 juillet 1995, RG 89.671/95

854 T.T. Mons, 19 juillet 1995, J.T.T., 1996, 473

855 T.T. Bruxelles, 11 juillet 2000, RG 22407/00, op. cit. Chron. D.S. 2001, 576; comparez avec T.T. Bruxelles, 14 juillet 1995, RG 86.671/95

2. Attribution des mandats

Les articles 64 à 67 de la Loi réglementent l'attribution des mandats sur base du résultat des élections. Lors des élections sociales de 2012, un doute a surgi quant à l'interprétation de ces dispositions, plus spécifiquement pour les cas de partage des chiffres électoraux.

En cas de partage des chiffres électoraux, le mandat revient à la liste sur laquelle figure le candidat qui, en application de la procédure fixée à l'article 66, se verrait attribuer le mandat supplémentaire qui revient à sa liste et qui a obtenu le plus de voix, compte tenu des votes en tête de liste et des votes nominatifs, ou en cas d'égalité, au candidat qui compte la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

La Cour du travail de Bruxelles a interprété cet article dans le sens où il fallait ajouter tous les votes en tête de liste aux votes nominatifs du candidat. Cet arrêt a été cassé par la Cour de Cassation⁸⁵⁶. Ne peuvent être ajoutés aux votes nominatifs que le nombre de votes en tête de liste autorisé par l'article 66, al. 3; à savoir ce qui est nécessaire pour atteindre le chiffre d'éligibilité et jusqu'à épuisement des votes en tête de liste.

Un deuxième type de problème portait sur l'arrondissement du chiffre d'éligibilité. Il apparaît clairement que l'article 65 (répartition entre les syndicats) n'impose aucun arrondissement contrairement à l'article 66 (répartition au sein de la liste de candidats)⁸⁵⁷.

Un troisième problème concerne le calcul de l'ancienneté pour les candidats qui ont reçu le même nombre de voix. Selon le tribunal du travail de Louvain⁸⁵⁸, c'est l'ancienneté ininterrompue qui doit être calculée, comme la législation du travail le prévoit. De la même manière, la Cour du travail de Bruxelles estime que l'ancienneté doit être calculée comme pour les délais de préavis⁸⁵⁹.

3. Annulation ou correction du résultat des élections

Il n'y a aucune raison d'annuler des élections si tout indique que de nouvelles élections éventuelles ne changeraient rien au résultat⁸⁶⁰. Le résultat des élections ne peut donc pas être annulé si les irrégularités n'influencent pas le résultat⁸⁶¹.

Ce principe n'est pas contraire au caractère d'ordre public de la réglementation. En effet, ce n'est pas parce qu'une matière spécifique est d'ordre public que la violation des règles doit entraîner l'annulation absolue d'une opération.

Pour apprécier la caducité et la nature de cette caducité, le juge doit se laisser guider par l'importance de la disposition violée. En l'occurrence, le bon sens peut aussi bien servir de fil conducteur que la structure technique des règles⁸⁶².

856 Cass., 1er mars 1993, inéd.

857 T.T. Gand, 29 juillet 1991, RG 93.800/91; T.T. Bruges, 16 juillet 1990, RG 35331; T.T. Mons, 11 juillet 1991, RG 36.420

858 T.T. Louvain, 15 juin 1995, RG 1690/95

859 Cour du travail Bruxelles, 23 août 1995, RG 31.511

860 T.T. Charleroi, 2 juillet 2004, RG 63.653/R; T.T. Gand, 25 juin 2004, RG 165503/04

861 T.T. Tournai, 29 juin 2004, RG 79.036 – 79.042 – 79.043 – 79.044; T.T. Hainaut, div. La Louvière, 7 juillet 2016, RG 16/1461/A.

862 T.T. Charleroi, 2 juillet 2004, RG 63.653/R. Extrait du *Traité*, de DE PAGE, p. 118 et 143

L'évaluation du comportement électoral potentiel peut jouer un rôle dans la décision de recommencer les élections; le juge peut par exemple prendre en considération le fait que les candidats de la CGSLB ne voteraient pas pour la CSC ⁸⁶³.

Selon le Tribunal du travail de Bruxelles, s'il ressort des informations concernant le vote ayant eu lieu au sein d'une entreprise qu'un petit nombre d'électeurs est en mesure de changer la répartition des mandats, il peut alors être conclu que les irrégularités ayant affecté le processus électoral sont en mesure d'influencer le résultat des élections. En l'espèce, le comptage des voix et la communication des premiers résultats avaient eu lieu avant la fermeture des bureaux de vote, à un moment où il était encore possible de voter. Une organisation syndicale faisait valoir le fait que suite à cette situation, une autre organisation avait mobilisé quelques travailleurs pour qu'ils se présentent au bureau de vote afin de faire basculer le résultat⁸⁶⁴.

La jurisprudence indique que l'on ne peut annuler des élections pour des griefs se rapportant à des actions antérieures aux opérations de vote. Ce type de litige doit être signalé à un moment où les élections peuvent encore se dérouler normalement. Ainsi, selon le Tribunal du travail de Liège, Division Dinant, «il convient d'avoir à l'esprit que l'annulation d'élection engendre par nature un risque de fausser les résultats qui auraient été obtenus en l'absence d'irrégularités, les électeurs ayant entretemps connaissance des intentions de vote»⁸⁶⁵. Le tribunal peut également être invité à corriger le résultat des élections en procédant à une nouvelle attribution des mandats (sur la base des votes).

La correction des erreurs matérielles représente une partie non négligeable des contestations des opérations de vote introduites le jour Y. Ainsi il arrive régulièrement que le chiffre électoral n'ait pas été calculé avec une précision de deux décimales. Si un nouveau calcul donne un autre résultat, le juge devra corriger le résultat ⁸⁶⁶. **Nouveau** Afin de remédier à la charge administrative considérable que ce genre de recours peut représenter pour l'ensemble des parties et le pouvoir judiciaire, les partenaires sociaux se sont accordés pour permettre la correction de commun accord des erreurs matérielles commises dans le PV actant le résultat des élections sociales. Ainsi, un passage par les tribunaux n'est plus nécessaire. La loi du 5 juin 2023 a ainsi modifié l'article 78*bis* de la loi pour insérer cette possibilité de rectification de commun accord des PV de résultat des élections moyennant accord entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs et des cadres ayant présenté des candidats. Cette rectification purement matérielle n'a aucun effet sur les délais de recours. Attention également, une erreur dans le procès-verbal qui a un impact sur classement des candidats élus et non élus ou sur la protection particulière contre le licenciement des candidats et des membres élus n'est pas considérée comme une erreur purement matérielle: dans ce cas, les parties doivent demander la rectification par un recours devant le tribunal du travail.

Il arrive également que les parties constatent elles-mêmes l'erreur et rédigent ultérieurement – soit quelques jours après la clôture des opérations de vote – un nouveau procès-verbal avec une nouvelle attribution des mandats. Dans ce cas, le juge doit quand même rendre un jugement qui entérine le résultat corrigé ⁸⁶⁷.

Il n'y a aucune obligation de rédiger une «version brouillon» du procès-verbal. On ne peut donc certainement rien en conclure si cette version brouillon diffère du procès-verbal officiel. Le cas

863 T.T. Gand, 25 juin 2004, RG 165503/04

864 T.T. Bruxelles, 29 juin 2016, RG 16/1321/A.

865 T.T. Liège, div. Dinant, 13 juillet 2016, RG 16/529/A.

866 T.T. Hasselt, 24 juin 2004, RG 2041788; T.T. Namur, 23 juin 2004, RG 121.840

867 Pour une application: T.T. Turnhout, 4 juin 2004: RG 26 976

échéant, on ne peut pas non plus en déduire que les élections se sont déroulées de façon chaotique⁸⁶⁸.

4. Validité des bulletins de vote

Le secret du vote implique qu'un bulletin de vote n'est pas valable si un tiers est en mesure d'identifier l'électeur. En d'autres termes, le bureau de vote peut considérer comme valable un bulletin de vote comportant une irrégularité qui ne permet pas d'identifier l'électeur⁸⁶⁹. On ne peut déroger au secret du vote⁸⁷⁰.

Le tribunal du travail de Mons a estimé que le bureau de vote peut déterminer, dans les limites de la légalité, quels bulletins de vote sont considérés comme valables et quels sont ceux qui ne le sont pas. Il nous paraît normal que le bureau de vote dispose d'une liberté d'appréciation en la matière. Dans le cas présent, les tenants et les aboutissants ont cependant conduit à un jugement pour le moins étonnant. Le bureau de vote avait décidé de considérer comme non valables les bulletins de vote marqués d'une croix⁸⁷¹ «s'ils comportaient 3 croix ou moins».

Le juge a estimé que cet élément relevait de la compétence d'appréciation du bureau de vote. En effet, le tribunal du travail de Mons a estimé que le bureau de vote disposerait, dans ces limites, de la compétence de fixer lui-même ses propres critères de validité. C'est d'autant plus étonnant que seuls deux bulletins de vote comportaient une croix, toutes deux pour la CSC; en revanche le juge a considéré comme valable un troisième bulletin de vote comportant «une marque distincte» en faveur de la FGTVB parce que l'électeur n'était pas identifiable. Toutefois, le jugement ne permet pas de déterminer comment il est possible d'identifier un électeur CSC à partir d'une simple croix. Le tribunal a estimé que le bureau de vote pouvait, à juste titre, décider que la croix constituait une base suffisante pour invalider le bulletin de vote.

Nous pouvons cependant émettre quelques réserves à l'égard de cette position. Le fait qu'un bureau de vote puisse fixer lui-même ses propres critères nous semble incompatible avec le caractère d'ordre public de la législation. On peut tout au plus convenir préalablement de ce que l'on considérera comme «identifiable» ou non, sachant que le juge aura le dernier mot en la matière⁸⁷². Nous sommes donc plus proches de la vision du tribunal du travail de Charleroi qui a estimé que le juge peut contrôler la qualification conventionnelle conférée au bureau de vote. Il faut plus particulièrement vérifier s'il n'y a pas eu violation de la réglementation et si le bureau de vote pouvait raisonnablement décider de la caducité du bulletin de vote sur la base du caractère identifiable de l'électeur. Il s'agit donc d'un droit de contrôle marginal⁸⁷³. Ainsi, selon le Tribunal du travail du Hainaut, Division de Mons, «la meilleure doctrine enseigne que le juge n'est pas lié par les décisions prises par le bureau de vote. Il est compétent pour valider un bulletin de vote qui a été tenu pour nul par le bureau de vote au motif que l'électeur s'est servi d'un stylo à bille et non du crayon électoral»⁸⁷⁴.

868 T.T. Charleroi, 2 juillet 2004, RG 63.653/R

869 Articles 61 et 62 de la Loi

870 T.T. Charleroi, 2 juillet 2004, RG 63.653/R

871 Le jugement ne permet pas de déterminer si le but était de cocher la case ou si cette croix était apposée ailleurs sur le bulletin de vote.

872 Exemple: Peut-on considérer comme valable un bulletin de vote portant une signature? La signature a en effet pour but d'identifier l'électeur, mais il est clair qu'une signature n'entraîne pas toujours une identification effective.

873 T.T. Charleroi, 2 juillet 2004, RG 63.653/R

874 T.T. Hainaut, div. Mons, 24 juin 2016, RG 16/1450/A et 16/1451/A.

Par ailleurs, il nous semble que celui qui défend la décision du bureau de vote, doit démontrer que l'on a convenu de directives éventuelles pour évaluer les bulletins de vote *avant* le dépouillement. Enfin, dans le cadre de l'appréciation de la validité des bulletins de vote, si une croix apposée sur un bulletin de vote invalide le vote, il nous semble qu'un bulletin avec «une marque distincte» doit également être invalidé.

Dans ce cadre, on peut par ailleurs signaler que le texte de l'article 61 de la Loi présente une incohérence. D'une part, il stipule qu'un bulletin de vote est invalide lorsqu'il permet d'identifier l'électeur à partir d'une marque ou d'un autre signe. Dans le même temps, il indique toutefois qu'une marque de vote imparfaitement tracée est valable sauf si la finalité de l'électeur était de rendre le bulletin identifiable. Il nous semble que la possibilité de reconnaître le bulletin de vote et que la finalité de l'électeur de rendre son bulletin identifiable sont deux choses différentes. Par exemple, peut-on considérer comme valable un bulletin portant une signature? La signature a en effet pour but d'identifier l'électeur, mais il est clair qu'une signature n'entraîne pas toujours une identification effective. Il nous paraît illogique d'apprécier différemment ou plus sévèrement la marque du vote (la façon dont la case est noircie) que d'autres marques sur le bulletin de vote.

Selon la Cour du travail de Liège⁸⁷⁵ qui s'est prononcée au sujet de l'annulation d'un bulletin de vote au motif que son auteur pourrait être reconnu, une distinction doit être faite entre deux hypothèses:

- S'il est question d'un «signe», d'une «rature» ou d'une «marque» (comme mentionné à l'article 61, alinéa 1^{er}, 4^o de la loi), le bulletin doit être déclaré nul dès lors que l'auteur pourrait être rendu reconnaissable et ce peu importe si l'intention de l'auteur est d'être reconnaissable. La nullité est **objective**.
- S'il s'agit d'une marque du vote «imparfaitement tracée» (comme mentionné à l'article 61, alinéa 2 de la loi), l'intention de l'auteur joue par contre un rôle essentiel car le vote sera valable «à moins que l'intention de rendre le bulletin reconnaissable soit manifeste». La nullité dans ce cas revêt donc un caractère **subjectif**.

Ainsi, une marque de vote imparfaitement tracée puisqu'elle sort très légèrement de la case de vote n'est pas le fruit d'une volonté du votant de rendre le bulletin reconnaissable. Par contre, une tache rouge au bas d'un bulletin de vote est susceptible de rendre l'auteur reconnaissable et ce peu importe si cette marque était involontaire.

Il faut apprécier la caducité d'un bulletin de vote de façon plus restrictive, puisque l'invalidation induit la négation manifeste de la volonté d'un électeur⁸⁷⁶.

Le bulletin de vote d'un électeur votant par correspondance doit parvenir au président du bureau avant la clôture du vote. Si ce n'est pas le cas, le juge considère à juste titre que le vote est frappé de nullité. Un autre élément intervient ici: dans le cas qui nous occupe, le bulletin n'avait pas été remis par une personne indépendante, ce qui ne permettait pas de garantir l'intégrité du bulletin de vote. Ce type de bulletin de vote est nul⁸⁷⁷.

Dans une affaire où les bulletins de vote ne mentionnaient pas les bons candidats, le tribunal, rappelant une jurisprudence antérieure, mentionne que la seule manière dans cette situation d'être certain de la volonté réelle des électeurs est d'organiser de nouvelles élections avec les bulletins de vote corrects⁸⁷⁸.

875 C. trav. Liège, 14 septembre 2016, RG 16/3338/A.

876 T.T. Charleroi, 2 juillet 2004, RG 63.653/R

877 T.T. Anvers, 28 juin 2004, RG 368.125

878 T.T. Anvers, div. Turnhout, 8 juillet 2016, RG 16/856/A et 16/867/A.

On ne peut décider de l'invalidité d'un bulletin de vote sur le simple fait que le vote a été émis avec un crayon non pas rouge mais bleu. Ce type de bulletin de vote est valable à condition de garantir l'anonymat de l'électeur. Cet anonymat doit cependant être garanti en toutes circonstances afin de conclure obligatoirement à l'invalidité du vote en cas de doute raisonnable. Pour apprécier la validité du vote, il faut donc tenir compte de l'importance du corps électoral: un électeur est plus rapidement identifiable si le corps électoral est peu important. Si un seul électeur vote au moyen d'un stylo et qu'il n'y a qu'un seul vote par correspondance, le vote émis au moyen d'un stylo n'est pas valable. Dans ce cas, l'anonymat de l'électeur n'est pas suffisamment garanti ⁸⁷⁹.

Un bulletin de vote qui n'est pas complété avec un Bic ou crayon de la bonne couleur ne peut être déclaré nul uniquement pour cette raison, sauf si l'électeur, même de façon involontaire, peut être identifié⁸⁸⁰.

Il n'est plus possible de contester des élections pour des motifs se rapportant à des opérations électorales antérieures. Si aucun recours n'a été introduit contre des irrégularités, elles ne peuvent plus être rectifiées au cours des phases ultérieures. Une requête en annulation ne peut pas se fonder sur des griefs relatifs à des opérations qui ont précédé le vote et qui peuvent faire l'objet d'un recours distinct auprès du tribunal du travail⁸⁸¹.

5. Délégation des employeurs

La délégation des employeurs au conseil et au comité est affichée en même temps que le résultat des élections. La loi portant organisation de l'économie et la loi sur le bien-être stipulent qu'outre les délégués du personnel, le conseil et le comité se composent: «du chef d'entreprise et d'un ou de plusieurs délégués effectifs et suppléants, conformément aux dispositions arrêtées par le Roi, compétents pour le représenter et l'engager sur la base de la fonction de direction qu'ils exercent dans l'entreprise.» Ces délégués ne peuvent pas être plus nombreux que les délégués du personnel.

Le législateur établit une distinction entre le chef d'entreprise d'une part et les délégués (avec fonction de direction) d'autre part. Seuls ces derniers ne peuvent pas être plus nombreux que les délégués du personnel. Le chef d'entreprise (s'il est susceptible – en tant que personne physique – d'être compté) n'est pas pris en compte dans le calcul. Les délégués de l'employeur doivent exercer une fonction de direction. Selon la Cour de Cassation, leur fonction doit par conséquent se trouver sur la liste du personnel de direction ⁸⁸².

Il est conseillé de vérifier si les membres du personnel de direction qui ne sont pas membres du personnel de l'entreprise (société de management, administrateur...) figurent bien sur la liste des personnes exerçant une fonction de direction et/ou sur la liste des fonctions de direction. La Cour du travail de Gand a explicitement déclaré que les délégués de l'employeur, même s'ils ne font pas partie de l'unité technique d'exploitation, doivent figurer sur la liste des fonctions de direction ⁸⁸³.

Conséquences:

879 T.T. Turnhout, 29 juin 2004, RG 26.982

880 T.T. Gand, div. Alost, 15 juin 2016, RG n°16/1013/A.

881 T.T. Bruxelles, 30 juin 2004, RG 76.843/04 avec pourvoi en Cass., 13 décembre 1972, J.T.T., 1973, 134

882 Cass., 6 février 1989, J.T.T., 173; voir aussi Cour du travail Gand, 4 novembre 1991, J.T.T., 1993, 133

883 4 novembre 1991, J.T.T., 1993, 133.

- même lorsqu'ils figurent sur la liste du personnel de direction et que ce n'est pas contesté (ou sans résultat), certaines personnes exerçant une fonction de direction peuvent être refusées comme délégué de l'employeur;
- un délégué de l'employeur qui devient conseiller en prévention, doit disparaître du conseil ou du comité (du moins en tant qu'expert).

CHAPITRE IX

LE RÔLE DE L'INSPECTION SOCIALE

1. Information, avis et conciliation

L'article 87 de la Loi charge l'inspection Contrôle des lois sociales du contrôle de la Loi (Élections sociales), de la Loi portant organisation de l'économie et de la loi sur le bien-être. Les articles 25 et suivants du Code pénal social prévoient que les inspecteurs sociaux peuvent recueillir toutes les informations qu'ils estiment nécessaires et procéder à l'audition de toute personne qu'ils estiment devoir entendre. L'article 209 du Code pénal social punit l'entrave à la surveillance d'une sanction de niveau 4.

Le rôle de l'inspection sociale est analysé en détail dans un jugement très instructif du Tribunal du travail d'Anvers du 27 mars 2000⁸⁸⁴. D'une part, le Tribunal du travail exclut les listes du personnel des débats, celles-ci ayant été communiquées au syndicat, en violation du secret professionnel général inscrit dans l'article 458 du CP. La confidentialité des données a été reprise dans l'article 58 du Code pénal social.

D'autre part, le jugement souligne explicitement la compétence de l'Inspection des Lois sociales d'agir de manière préventive et répressive, y compris la compétence de demander tous les documents utiles pour régler une question de seuil. Le Tribunal du travail rejette l'argument de la troisième partie défenderesse selon lequel les inspecteurs sociaux ne peuvent intervenir que lorsque l'employeur a pris une décision dans le cadre des élections sociales, étant donné qu'elle ignore manifestement quelques tâches essentielles de l'Inspection des Lois sociales, à savoir ses missions générales d'information, d'avis et de conciliation.

2. Sanctions

L'article 190 du Code pénal social punit la non-institution des organes. Autrement dit, tout employeur qui pose (ou non) des actes entravant l'institution (légale) de ces organes s'expose à des sanctions. L'inaction au cours de la procédure est passible de sanctions dès que la première étape obligatoire a été sautée (Art. 10 ou 12 Loi; X-60 ou X-35)

L'amende de niveau 3 est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.⁸⁸⁵

884 T.T. Anvers, 27 mars 2000, RG 320.456 (www.juridat.be)

885 Article 190 § 5 du Code pénal social; Article 101 du Code pénal social prévoit une amende administrative de 50 à 500 euros, soit une amende pénale de 100 à 1000 euros.

CHAPITRE X

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT LORS DES ÉLECTIONS SOCIALES

1. Nature de la protection contre le licenciement

La protection des mandataires élus (délégués du personnel) et des candidats non élus au sein des organes de concertation légaux, du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail (comité) est régie par la Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel du 19 mars 1991⁸⁸⁶.

L'employeur est légalement tenu de constituer un conseil d'entreprise (art. 14 et suivants de la Loi sur l'organisation de l'économie du 20 septembre 1948) et un comité (art. 48 et suivants de la Loi sur le bien-être des travailleurs du 4 août 1996).

Les délégués du personnel doivent être protégés pour leur permettre d'exercer leur mandat en toute indépendance. Les candidats bénéficient de la même protection pour leur permettre de se présenter aux élections sociales en toute liberté⁸⁸⁷.

Cette protection légale est triple:

- a) Protection contre le licenciement. Le licenciement d'un travailleur protégé est suspect par définition. Le licenciement n'est donc possible que dans des circonstances bien déterminées (motif grave, raisons techniques ou économiques) et après accord préalable (du tribunal du travail, de la commission paritaire)⁸⁸⁸. Chaque fois qu'un employeur met un terme à un contrat de travail pendant la période de protection, cette cessation du contrat relève de la notion de licenciement;
- b) Principe de non-discrimination. Les travailleurs protégés ne peuvent subir aucun préjudice en raison de leur mandat et encore moins en tirer profit. Ils doivent donc être traités sur un pied d'égalité par rapport aux autres travailleurs;
- c) Protection contre le transfert. Les travailleurs protégés ne peuvent être transférés que s'ils ont expressément marqué leur accord ou que si la commission paritaire a reconnu au préalable des raisons économiques ou techniques.

2. La protection légale contre le licenciement est d'ordre public

La Cour de cassation a décidé à plusieurs reprises que la protection prévue par la Loi de protection particulière relève de l'ordre public⁸⁸⁹.

La loi porte en effet sur la constitution et le fonctionnement des organes de concertation légaux et sert donc l'intérêt général. Dans le cadre de la démocratie sociale, il est indispensable de permettre aux organes de concertation légaux de fonctionner en toute autonomie.

886 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 (aussi appelé comité pour la prévention et la protection au travail) ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

887 Cass. 4 septembre 1995, Chron. D.S. 1995, 474

Cass. 1er décembre 1997, Chron. D.S. 1998, 293 + note

888 Voir Cour d'arbitrage, 8 juillet 1993, R.W. 1993-1994, 538, B3.2

889 Cass., 1er décembre 1997, Chron. D.S. 1998, 292

Cass., 4 septembre 1995, JTT.1995, 493

Dans la doctrine et la jurisprudence, l'opinion majoritaire est que ce caractère d'ordre public porte sur l'ensemble du régime de protection, y compris sur les dispositions relatives aux indemnités de licenciement⁸⁹⁰.

Les dispositions d'ordre public sont sanctionnées par une annulation absolue. Les parties ne peuvent lever ce type d'annulation.

Toutefois, la Cour de Cassation a déjà décidé le 15 mai 2000 que le caractère d'ordre public n'empêche pas le candidat de conclure un accord pour retirer sa candidature⁸⁹¹.

Selon Marc Devos, cet arrêt de la Cour de cassation ne constitue pas une nouvelle exception aux possibilités légales existantes pour retirer une candidature⁸⁹². La législation relative aux élections autorise le retrait d'un candidat provisoire lors des élections sociales⁸⁹³. Le retrait d'une candidature est également possible en cas de conciliation devant le tribunal du travail dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif grave⁸⁹⁴.

Dans un arrêt du 16 mai 2011, la Cour de cassation apporte de nouvelles nuances: la protection contre le licenciement intéresse l'ordre public, mais dès qu'il y a eu possibilité de servir l'intérêt public, seuls les droits du travailleur concerné sont encore protégés⁸⁹⁵. Dès lors, l'ancien employeur et l'ancien travailleur peuvent aboutir à un accord concernant la renonciation à l'indemnité de protection lorsque l'ancien travailleur a bénéficié de toutes les possibilités de sauvegarder ses droits. Aussi, un tel accord ne peut être conclu que:

- Soit après le délai de 30 jours pour demander la réintégration, si l'ancien travailleur n'a pas recouru à ce droit;
- Soit après le délai de 30 jours pour accepter la demande de réintégration, si l'ancien travailleur a introduit sa demande.

3. Personnes protégées

La loi portant un régime de licenciement particulier s'applique aux travailleurs suivants:

- Les membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise et du comité qui représentent le personnel dans ces organes de concertation. Les membres effectifs et suppléants sont traités sur un pied d'égalité en matière de protection légale.

Le nom des suppléants est publié en même temps que celui des délégués effectifs du personnel dans un avis que l'employeur doit afficher dans les deux jours qui suivent les élections (Y + 2);

890 Voir D. Votquenne, «De wettelijke bescherming van personeelsafgevaardigd et de openbare orde, Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan» avril 1996, 4-5 pas d'équivalent et FR.

891 Cass. 15 mai 2000, Chron. D.S., 2000, 444+ note)

892 P. Humblet en M. Devos, bloemlezing arbeidsrecht 1999-2000, Or. 2001, 19 p. 76

893 Art. 37, Loi.

894 Art. 5, Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel

895 Cass. 16 mai 2011, S.10.0093.F.

- Les candidats aux élections sociales pour autant qu'ils figurent sur la liste définitive des candidats⁸⁹⁶. Le candidat reste protégé même lorsque les élections sont annulées⁸⁹⁷.
- Les délégués syndicaux chargés des missions du comité lorsque l'entreprise n'a pas créé de comité (pour quelque raison que ce soit). Cette protection des délégués syndicaux prend cours le jour où ils entament leur mission et prend fin à la désignation des candidats élus lors des élections suivantes (art. 52 de la Loi sur le bien-être des travailleurs). Ces délégués syndicaux jouissent dès lors d'une double protection: l'une en vertu de leur statut de délégué syndical et l'autre en vertu de la loi du 19 mars 1991. Cette protection ne s'applique pas aux candidats membres de la délégation syndicale (du moins, la Cour d'arbitrage ne s'est pas prononcée sur cette question)⁸⁹⁸. Cette protection ne s'étend pas non plus au délégué syndical suppléant⁸⁹⁹. Ce dernier ne peut seulement jouir de la protection que dans l'hypothèse où il exerce le mandat de délégué syndical.

Ce régime de protection s'applique également lorsque les membres effectifs de la délégation syndicale n'exercent pas dans les faits les missions du comité. La Cour constitutionnelle a rendu un arrêt en date du 14 février 2019⁹⁰⁰ à ce sujet suite à deux questions préjudicielles posées par le tribunal du travail. En l'espèce, il s'agissait du licenciement pour motif grave d'une déléguée syndicale au sein d'une SPRL ne disposant pas de CPPT. La loi (article 52 de la loi du 4 août 1996) prévoit dans cette situation que les délégués syndicaux bénéficient de la même protection que celle s'appliquant aux membres des CPPT.

La première question se rapporte au fait que l'employeur, en ne subordonnant pas la protection offerte aux délégués syndicaux à l'exercice effectif des missions normalement exercées par le CPPT, créerait une différence de traitement injustifiée entre l'employeur auprès duquel est instituée une délégation syndicale qui n'exerce pas effectivement la mission du comité et celui auprès duquel seraient institués une délégation et un CPPT. En effet, le premier est tenu de payer une indemnité de protection, à l'inverse du second.

La seconde question tient au fait que l'article créerait une identité de traitement injustifiée entre l'employeur sans CPPT dont la délégation syndicale exercerait les missions du CPPT et celui auprès duquel elle ne les exercerait pas, en ce sens que l'indemnité de protection est due dans les deux cas.

La Cour répond aux deux questions par la négative. Selon elle, les membres de la délégation bénéficient de cette protection compte tenu du risque auquel ils s'exposent. De plus, il est justifié que les membres de la délégation bénéficient de la protection dès le moment où ils sont désignés comme membres effectifs de la délégation syndicale et exercent les missions du comité puisque c'est à ce moment-là qu'ils sont exposés à un risque accru de licenciement. Tenant compte de cet objectif, il est compréhensible que pour bénéficier de la protection il ne faille pas prouver que la délégation syndicale exerce effectivement les missions du comité puisque cela aurait mené à des conflits et aurait pu pousser un employeur mal intentionné à empêcher la délégation syndicale d'exercer ses missions.

896 Cass. 15 mai 2000, Chron. D.S. 2000, 444

897 Art. 2, §3, 3ème alinéa de la Loi du 19 mars 1991

898 Voir Cour d'Arbitrage, 14 juin 2000, R.W. 2000-2001, 872 avec note critique de P. Humblet; MB 10 août 2000, B 5.3.

899 Cass., 10 février 2003, S020068F.

900 C.C, 14 février 2019, 29/2019.

4. Organes de concertation conventionnels

Un employeur peut accepter de mettre en place un organe de concertation lorsqu'il ne se trouve pas dans les conditions de l'obligation légale. Cet organe de concertation est créé en dehors des dispositions de la Loi sur l'organisation de l'économie ou de la Loi sur le bien-être des travailleurs. Ce type d'organe de concertation repose le plus souvent sur un accord avec les syndicats. C'est pourquoi nous parlons d'organes de concertation conventionnels. Les représentants des travailleurs dans ces organes de concertation conventionnels ne bénéficient pas de la protection dans le cadre du régime de licenciement particulier conformément à la loi du 19 mars 1991. On peut toutefois accorder cette protection particulière aux membres d'un organe de concertation conventionnel par le biais d'une CCT. Cela signifie que les représentants désignés des organes conventionnels ne se voient appliquer que les dispositions relatives à la limitation des motifs de licenciement et à la fixation de l'indemnité de protection⁹⁰¹. Les règles de procédure prévues par la Loi sur le régime de licenciement particulier ne peuvent être étendues par une convention. La compétence du tribunal du travail (reconnaissance préalable des motifs graves) ne peut pas être étendue par une CCT. Les compétences de la commission paritaire ne peuvent pas non plus dépasser le cadre de l'article 38 de la loi sur les CCT sauf par le biais d'une CCT sectorielle rendue obligatoire.

La Cour du Travail de Bruxelles a estimé que l'indemnité de protection plus élevée, prévue pour les membres du comité, ne pouvait s'appliquer aux membres de la délégation syndicale en vertu d'une CCT d'entreprise⁹⁰².

La Cour de cassation a (apparemment) confirmé cet arrêt mais sur base d'un examen des faits seulement, de sorte que la question juridique reste sans réponse⁹⁰³. Il n'y a toutefois aucun argument pertinent en faveur de la position de la Cour du Travail. La hiérarchie des sources de droit (art. 51 de la loi sur les CCT) autorise une protection contre le licenciement plus favorable aux travailleurs dans le cadre d'une norme juridique inférieure⁹⁰⁴.

5. Début de la période de protection

La protection contre le licenciement des délégués du personnel et des candidats prend cours le trentième jour précédant l'affichage de la date des élections ($x - 30$).

La protection commence donc avant que la candidature soit effectivement présentée. Ainsi, selon la Cour de Cassation, le candidat aux élections pour le CE et CPPT bénéficie de la protection spéciale contre le licenciement, non pas à partir de l'introduction des listes de candidats, mais à partir du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections⁹⁰⁵.

Selon J. Vanthournout, les conditions d'éligibilité ne doivent pas être remplies à la date du licenciement. Un travailleur licencié pendant la période occulte qui aurait rempli, en l'absence de ce licenciement, les conditions d'éligibilité au jour Y, peut être candidat et bénéficier ainsi de la protection contre le licenciement⁹⁰⁶.

901 C.T. Bruxelles, 29 juin 1994, Chron. D.S. 1994, 397

C.T. Anvers, 14 juillet 1992, Chron. D.S., 1994, 395

902 C.T. Bruxelles, 22 mai 1996, JTT 2000, 428

903 Cass. 5 juin 2000, Chron. D.S. 2002, 8

904 Voir l'excellent article de O. De Leye, «de doorlichting van een onderneming-CAO inzake vakbondsafvaardiging door het Hof van Cassatie et het beginsel van geoorlooftheid van gunstigere bepalingen», JTT 2000, 417

905 Cass., 30 mars 1992, 7840.

906 J. VANTHOURNOUT, Sociale Verkiezingen 2012, Antwerpen, Sd Worx, 2011, p. 425

La protection ne peut prendre cours que lorsque le droit à la protection existe dans le chef du travailleur. En d'autres termes, il doit remplir les conditions d'éligibilité. Un travailleur dont la candidature a été retirée ou dont l'employeur a refusé d'afficher la candidature sans qu'il y ait eu contestation, ne peut donc invoquer la protection.

Il y a deux dates essentielles dans le calendrier des élections sociales: le jour des élections (jour Y) et le jour de l'affichage de la date des élections (jour X). Les syndicats peuvent introduire les listes de candidats auprès de l'employeur jusqu'à 35 jours au plus tard après l'affichage de la date des élections (X + 35).

La protection contre le licenciement a un effet rétroactif jusqu'au trentième jour précédant l'affichage de la date des élections et n'est donc pas seulement d'application à partir du moment où le travailleur pose effectivement sa candidature⁹⁰⁷.

Cette procédure empêche un employeur, préalablement informé de la candidature d'un travailleur, de faire obstacle à cette candidature en licenciant ou transférant le travailleur.

Par le fait de l'effet rétroactif de la procédure, la protection est appelée «protection rétroactive».

Cette protection rétroactive ne sera appliquée que si le travailleur pose effectivement sa candidature. Seul le candidat qui est effectivement présenté, en d'autres termes qui figure sur la liste définitive des candidats, bénéficie de cette protection légale⁹⁰⁸.

6. Période de protection occulte

Il y a donc une période au cours de laquelle le travailleur est protégé contre le licenciement sans qu'il ait signifié sa candidature aux élections sociales (période X - 30 à X + 35). La doctrine désigne cette période de 65 jours comme «la période occulte».

Un travailleur licencié pendant cette période peut être valablement présenté comme candidat aux élections sociales.

Le mode de licenciement est non pertinent (délai de préavis, rupture avec indemnité de préavis ou licenciement pour motif grave). Toutefois, le candidat doit bien entendu satisfaire aux conditions d'éligibilité à la date des élections sociales (jour Y).

Les employeurs essaient parfois d'empêcher ce type de candidature en invoquant l'abus de droit. L'abus de droit dans le chef du travailleur ne peut être démontré qu'en prouvant que le travailleur n'aurait pas posé sa candidature s'il n'avait pas été licencié ou en prouvant que l'employeur l'aurait quand même licencié si le travailleur n'avait pas été candidat⁹⁰⁹. L'employeur doit apporter cette preuve. La considération selon laquelle le licenciement précédait la candidature et repose sur des faits qui ont le caractère d'un motif grave, est insuffisante pour étayer l'abus de droit⁹¹⁰.

La prise de cours de la période de protection occulte ne nécessite aucune action ni de la part de l'employeur, ni de la part d'une organisation syndicale, ni même du travailleur. Celle-ci est automatique sur la base du calendrier électoral, en fonction de la date choisie des élections. Par conséquent, il n'y a pas lieu de faire application de l'article 13, §2, de la Loi selon lequel 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

907 Cass. 30 mars 1992, R.W. 1992-1993, 345 + note, JTT 1992, 483 + note

908 Cass. 15 mai 2000, Chron. D.S. 2000, 444 + note

909 C.T. Liège, 2 novembre 1982, JTT. 1983, 243

C.T. Bruxelles, 15 mai 1991, JTT 1992, 181

910 Cass. 26 octobre 1992, R.W. 1992-1993, 1237

habituel d'inactivité. Ainsi, suivant ce raisonnement, le Tribunal du travail de Bruxelles a jugé qu'un travailleur licencié le vendredi 8 janvier 2016 ne peut revendiquer la protection contre le licenciement au motif que la protection occulte a débuté le dimanche 10 janvier 2016 (à X-30) et que dès lors, en application de l'article 13, §2, de la Loi, celle-ci devait débiter le vendredi⁹¹¹.

7. Demande de réintégration

Un travailleur licencié en dépit de l'interdiction de licenciement peut demander sa réintégration au sein de l'entreprise⁹¹². Dans cette situation, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture de son contrat. La demande doit être formulée par courrier recommandé dans les trente jours qui suivent:

- La date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis;
- Ou le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis.

La demande de réintégration introduite non par l'organisation syndicale nationale qui a présenté la candidature, mais bien par le Secrétaire régional de cette organisation qui n'en avait pas le mandat, est irrégulière⁹¹³.

Mentionnons également qu'une demande de réintégration formulée par une personne non habilitée est irrégulière et prive le travailleur du bénéfice de l'indemnité de protection «variable» prévue à l'article 17 de la loi du 19 mars 1991 à laquelle il pourrait prétendre en plus de l'indemnité de protection «fixe» prévue à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991⁹¹⁴.

Une demande de réintégration ne peut être valablement formée par un avocat, même muni d'un mandat spécial. Admettre cette façon de faire reviendrait également à permettre au travailleur de donner un tel mandat à une organisation syndicale autre que celle qui a présenté sa candidature, voire à n'importe quelle autre personne disposant d'une personnalité juridique⁹¹⁵.

Une demande de réintégration pour le travailleur qui a été licencié entre le jour X – 30 et le jour précédant l'introduction de la liste des candidats (X + 35) n'est nécessaire que pour pouvoir exiger l'indemnité de protection.

La demande de réintégration n'est pas nécessaire pour valider la candidature⁹¹⁶.

Une demande de réintégration formulée avant la présentation des candidats n'est pas valable⁹¹⁷. Une demande anticipée de réintégration est nulle, même si l'employeur avait déjà été informé à ce moment-là que le travailleur serait candidat.

911 [T.T. Bruxelles, 18 avril 2016](#), J.L.M.B., 2016, /25, p. 1192.

912 Article 14 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseil 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.

913 C.trav. Liège, div. Liège, 29 juin 2015, RG 2014/AL/282.

914 C.trav.Liège, div. Liège, 15 janvier 2019, RG n° 2018/AL/99, commenté par C. PAIE et M. STRONGYLOS, *La qualité de candidat aux élections sociales peut-elle être contestée après les élections*, www.socialeve.be.

915 C.trav. Bruxelles, 6 juin 2016, RG 2014/AB/408.

916 Cass. 22 juin 1992, R.W. 1992-1993, 359

917 Cass. 30 avril 1984, Arr. Cass. 1983-1984, 1129; Cass. 2 décembre 1996, R.W. 1997-98, 639 et récemment T.T. Bruxelles, 27 avril 2000, J.T.T. 2001, 152

Introduire une demande de réintégration pendant la période occulte immédiatement après le licenciement n'a aucun sens. Cette demande est en effet sans objet. La demande de réintégration ne peut être faite qu'une fois que l'intéressé a signifié sa candidature aux élections sociales.

Puisque le travailleur ne peut demander sa réintégration qu'après le dépôt de candidature, il est évident que la demande de réintégration ne peut être une condition pour reconnaître la validité de cette candidature.

Le travailleur licencié après le jour X – 30 qui présente sa candidature mais ne demande pas sa réintégration, ne peut assumer son mandat s'il est élu. En effet, le mandat prend fin lorsque le travailleur ne fait plus partie du personnel. En d'autres termes, son mandat a pris fin avant d'avoir commencé.

Comme nous l'avons dit, la demande de réintégration est néanmoins une condition nécessaire pour pouvoir exiger l'indemnité de protection complète. En principe, la partie forfaitaire de l'indemnité, calculée en fonction de l'ancienneté du travailleur, n'est pas liée à une demande de réintégration, sauf si le contrat de travail était déjà effectivement rompu avant l'introduction des candidatures. La demande de réintégration doit être introduite dans les 30 jours suivant le jour de l'introduction des candidats.

Pour la Cour de Cassation⁹¹⁸, il ne résulte ni de l'article 14 de la loi, ni de l'article 17, § 1er, de cette loi, qu'une demande de réintégration dans l'entreprise d'un délégué du personnel licencié ne produit pas d'effet au seul motif que la demande n'a pas été adressée à l'entité juridique avec laquelle le contrat de travail du délégué du personnel avait été conclu, mais à l'entreprise où le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail est établi et dont cette entité juridique fait partie. Dans le même sens, pour la Cour du travail de Bruxelles⁹¹⁹, il ne ressort d'aucune disposition légale que la demande de réintégration d'un (candidat) représentant du personnel ne peut sortir d'effet au seul motif qu'elle n'a pas été envoyée à l'entité juridique avec laquelle le contrat de travail de l'intéressé a été conclu, mais à l'entreprise qui a institué les organes de concertation et dont ladite entité juridique fait partie.

Le travailleur licencié pour faute grave pendant la période occulte, peut aussi poser sa candidature et bénéficier de la protection légale contre le licenciement. L'employeur devra donner suite à sa demande de réintégration. Le cas échéant, l'employeur pourra réintégrer le travailleur sous réserve de l'introduction d'une procédure (dans les trois jours ouvrables) en reconnaissance du motif grave par le tribunal du travail⁹²⁰. Pour la Cour du travail de Liège⁹²¹, il importe que le travailleur protégé licencié pour motif grave demande sa réintégration dans les 30 jours suivant celui de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de la rupture du contrat de travail sans préavis. Le travailleur qui ne sollicite pas sa réintégration dans l'entreprise ne peut ultérieurement prétendre au paiement de l'indemnité de protection.

La «procédure de licenciement» prévue par la Loi sur le régime de licenciement particulier est en quelque sorte «reprise» si le travailleur obtient cette réintégration immédiatement après le dépôt de la candidature et la demande de réintégration, sous réserve de la reconnaissance du motif grave par le tribunal du travail. Dans ce cas, la réintégration ne signifie pas que l'employeur renonce à son droit d'invoquer le motif grave. Pendant la procédure de licenciement, on peut accorder une

918 Cass., 9 mars 2015, S.14.0019. N/3.

919 C.trav. Bruxelles, 24 novembre 2017, RG 2016/AB/770.

920 Cass. 30 mars 1992, R.W. 12992-1993, 435

921 C. trav. Liège, div. Liège, 29 juin 2015, RG 2014/AL/282, www.terralaboris.be.

suspension de l'exécution du contrat de travail, ce qui n'est pas en contradiction avec la réintégration prévue par la Loi sur le régime de licenciement particulier.

Le délai de préavis du contrat de travail signifié avant la période de protection (X – 30) n'exclut pas le fait que le travailleur peut encore poser sa candidature aux élections sociales. Si le travailleur a été licencié avant le jour X – 30 avec un délai de préavis qui se poursuit pendant les élections sociales, il peut poser sa candidature. Il remplit en effet les conditions d'éligibilité. La protection contre le licenciement n'a toutefois un effet que pendant le délai de préavis en cours. Le contrat de travail prend fin à l'issue du délai.

En résumé, selon J. Vanthournout, la situation du travailleur candidat aux élections sociales licencié durant la période occulte peut être synthétisée comme suit:

- **Si le travailleur ne demande pas** sa réintégration [dans les 30 jours suivant la présentation de sa candidature]:
 - L'indemnité de protection n'est pas due
 - Le licenciement est définitif
 - La candidature conserve sa validité malgré que l'employeur puisse toujours tenter d'en obtenir la nullité en raison de son caractère abusif.
- **Si le travailleur demande** sa réintégration [dans les 30 jours suivant la présentation de sa candidature]:
 - Si l'employeur **refuse**, l'indemnité de protection est alors due à moins que la candidature soit reconnue par le juge comme étant abusive
 - Si l'employeur **accepte**, il peut ensuite débiter la procédure de licenciement pour motif grave/pour raisons d'ordre économique et technique et il peut également tenter de contester la candidature en vue de faire reconnaître son caractère abusif⁹²²

8. Durée de la protection contre le licenciement en tant que délégué du personnel (candidats élus)

Le conseil d'entreprise et le comité sont élus pour une période de quatre ans. Les délégués du personnel sont protégés pendant cette période de quatre ans.

Il faut donc également tenir compte de la prolongation de la période du mandat pour calculer l'indemnité de protection correspondante en cas de licenciement abusif⁹²³.

Les délégués du personnel sont protégés jusqu'à la date à laquelle les candidats élus lors des élections suivantes sont désignées.

Les nouveaux délégués élus sont désignés lors de la première réunion du nouveau conseil d'entreprise ou du nouveau comité. Les anciens membres sont protégés jusqu'à cette réunion. Les nouveaux membres ne sont donc pas désignés par l'affichage des résultats des élections. Une procédure de recours contre les résultats des élections est en effet toujours possible. Pendant cette procédure de recours, l'ancien conseil ou l'ancien comité continue d'exercer ses fonctions.

En l'absence de recours contre les résultats des élections, le nouvel organe de concertation doit être installé dans les 30 jours qui suivent le délai pour introduire un recours (Y + 45) (ou Y+44 ou Y+43,

922 J. VANTHOURNOUT, Sociale Verkiezingen 2012, Antwerpen, Sd Worx, 2011, pp.450 et 458.

923 Cass. 14 avril 2003 concernant FIDEA NV/De Backer S.02.0064 N

selon la date d'affichage effectif des résultats). Le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise peut prévoir un délai plus court.

Si le conseil d'entreprise ou le comité n'est pas renouvelé (seuil du personnel non atteint ou absence de candidats), les délégués du personnel des organes existants restent protégés jusqu'à 6 mois après le premier jour de la période fixée pour les élections.

Si au cours d'une période située entre deux élections sociales, les effectifs du personnel diminuent et passent sous le seuil légal de création d'un organe de concertation, l'organe de concertation existant reste en fonction. Le mandat des délégués du personnel ainsi que la protection qui y est liée sont maintenus.

Si une entreprise qui compte plus de 100 travailleurs et dispose d'un conseil d'entreprise, voit ses effectifs diminuer entre 50 et 100 travailleurs, l'entreprise est cependant contrainte de créer un conseil d'entreprise lors des nouvelles élections.

Ce conseil d'entreprise n'est certes pas élu. Les délégués du personnel au sein du comité exerceront aussi le mandat du conseil d'entreprise. La protection contre le licenciement des délégués du personnel dans l'ancien conseil est maintenue jusqu'à l'installation du nouveau comité (avec des tâches étendues).

L'application de cette règle a été contestée dans une entreprise qui était passée sous le seuil de 100 travailleurs (tout en restant au-dessus de 50 travailleurs) et qui avait fait l'objet d'une fusion avec une autre entreprise et dont l'UTE a été redéfinie. L'entreprise avançait que cette règle du maintien d'un Conseil d'entreprise ne pouvait plus s'appliquer à partir du moment où la structure de l'UTE avait entretemps été modifiée. Le tribunal du travail de Gand a estimé dans un jugement du 25 avril 2022⁹²⁴ que la loi ne prévoit pas qu'il doive s'agir exactement de la même UTE pour que cette règle trouve à s'appliquer. Le tribunal estime en effet qu'afin de garantir la continuité de la concertation sociale au sein de l'entreprise, il convient de maintenir la continuité des organes de concertation préexistants même si une modification de l'UTE est intervenue entretemps.

En l'absence de membres suppléants, le candidat non élu qui devient membre effectif parce qu'un mandat est vacant, bénéficie également de la protection en tant que candidat élu⁹²⁵.

En vertu de l'article 78, §3, alinéa 5, de la Loi, le candidat élu d'office qui ne peut siéger en raison du fait qu'il est le seul élu et qu'en conséquence l'organe ne peut fonctionner bénéficie de la protection contre le licenciement en qualité d'élu effectif et non uniquement en tant que candidat aux élections sociales.

9. Durée de la protection contre le licenciement du candidat non élu

Il faut établir une distinction selon qu'il s'agit d'une première candidature ou non.

Le candidat non élu, qui présente sa candidature pour la première fois, bénéficie de la protection contre le licenciement au même titre que les délégués du personnel effectifs et suppléants. Cela signifie qu'il est protégé jusqu'au jour où le candidat élu lors des élections suivantes est désigné.

La première candidature est la plus difficile et implique donc plus de risques⁹²⁶.

Qu'entend-on par «première» candidature et candidature «suivante»?

⁹²⁴ Trib. Trav. Gand, 25 avril 2022, RG n° 21/470/A

⁹²⁵ Art. 21 §3 de la Loi portant organisation de l'économie, et art. 62 de la Loi sur le bien-être des travailleurs, modifiés par la Loi du 3 mai 2003 portant diverses dispositions concernant les élections sociales

⁹²⁶ Voir exposé des motifs, Parl. St Chambre 1965-1966, n°264/1,4

Le facteur déterminant est de savoir si le travailleur a été élu ou non lors des élections précédentes. Une première candidature est donc une candidature qui n'a pas abouti à l'élection effective du candidat, quel que soit l'organe pour lequel ce dernier n'a pas été élu⁹²⁷.

Un travailleur n'est candidat que s'il figure sur la liste définitive⁹²⁸.

Un travailleur qui a déjà été présenté lors des précédentes élections sociales mais dont la candidature a été retirée avant les élections et qui se représente lors des élections suivantes, bénéficie de la protection liée à sa première candidature⁹²⁹.

La période de protection des candidats non-élus est limitée aux deux années qui suivent l'affichage des résultats des élections. Pour éviter tout malentendu: il n'est question ici que des candidats qui n'ont pas été élus lors de deux élections successives⁹³⁰. S'ils ont été élus lors des précédentes élections sociales, on leur applique la règle générale relative à la période de protection complète. Pour la Cour de Cassation, les termes de l'article 2, §3, alinéa 2 de la loi du 19 mars 1991, «lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes» impliquent que, lorsqu'un candidat-délégué du personnel est élu à la suite d'une candidature ultérieure et bénéficie de la période de protection en résultant, il bénéficiera de la même protection en cas de non-élection lors des élections suivantes, mais que dans tous les autres cas où il présentera ultérieurement sa candidature, seule la période de protection abrégée pourra lui être octroyée en cas de non-élection⁹³¹.

SCHÉMA

	Élu	Non-élu	
		Première candidature	Candidature suivante
Début	30 ^{ème} jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections	30 ^{ème} jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections	30 ^{ème} jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections
Fin	Date à laquelle les candidats élus lors des élections suivantes sont désignés	Date à laquelle les candidats élus lors des élections suivantes sont désignés	Si, lors des précédentes élections, le candidat a été élu: date à laquelle les candidats élus lors des élections suivantes sont désignés
			Si, lors des précédentes élections, le candidat n'a <u>pas</u> été élu:

927 B. Mergits et I. Van Puyvelde, «De bescherming van de (kandidaat)personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad» et «De comités voor preventie et bescherming op het werk», Anvers, 1999, p. 36; C. De Ganck, «Begin et einde van de ontslagbescherming in het statuut van de beschermde werknemers», éditions VVA, Anvers, 2001, p. 71

928 Cass. 15 mai 2000, Chron. D.S., 2000, 444

929 O. Vanachter, «De sociale verkiezingen en het recht», Bruges, 1995, III, 6-85

930 M. Weyns, «Guide des contrats de travail», 2000, 707

931 Cass., 5 mars 2007, S.06.0079.N/13.

			Deux ans après l'affichage des résultats des élections
Durée	4 ans	4 ans	4 ans ou 2 ans
*			

À titre d'illustration, les hypothèses suivantes peuvent être exposées:

- Candidat non-élu en 2020: la protection est de quatre ans
- Candidat non-élu en 2016 et non-élu en 2020: la protection est de deux ans après l'affichage du résultat des élections;
- Candidat élu en 2016 et non-élu en 2020: la protection est de quatre ans;
- Candidat élu en 2012 et non-élu en 2020: la protection est de quatre ans;
- Candidat non-élu en 2008 et non-élu en 2020: la protection est de deux ans après l'affichage du résultat des élections;
- Candidat non-élu de 2008 jusqu'en 2020: la protection est à chaque élections sociales (2012, 2016 et 2020) de deux ans après l'affichage du résultat des élections;
- Candidat non-élu en 2012, élu en 2016 et non-élu en 2020: la protection est de quatre ans;
- Candidat non-élu en 2008, élu en 2012 et non-élu en 2020: la protection est de deux ans après l'affichage du résultat des élections⁹³².

10. Fin du mandat des délégués

Le mandat du délégué du personnel prend fin dans les cas suivants⁹³³:

- le travailleur n'est pas réélu comme membre effectif ou suppléant lors de l'installation du nouveau CE ou CPPT;
- le travailleur cesse d'appartenir au personnel de l'entreprise;
- le travailleur démissionne de son mandat;

Notons que la démission n'est soumise à aucune exigence de forme et peut avoir lieu aussi bien de façon orale que de façon écrite, l'important étant de prouver que l'employeur a effectivement été informé de celle-ci. Étant donné que la démission est un acte unilatéral, définitif, irrévocable et non solennel, elle n'a pas besoin d'être acceptée pour sortir ses effets.

- le travailleur cesse d'appartenir à l'organisation représentative de travailleurs;
- le travailleur est révoqué de son mandat pour faute grave prononcée par la juridiction compétente à la demande de l'organisation représentative des travailleurs ou de cadres;
- lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation ayant présenté sa candidature demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste adressée à l'employeur;
- le travailleur appartient au personnel de direction;

932 I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS et A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden. Artikelsgewijze commentaar*, 2011, Intersentia, Antwerpen, p.51.

933 Art. 21, §2 de la loi du 20 septembre 1948, M.B., 27 septembre 1948 et art. 61 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B. 18 septembre 1996.

- en cas de décès.

11. Distinction entre la fin du mandat et la fin de la protection des délégués

11.1. Règles générales

En principe, la protection des délégués ne prendra fin qu'après les prochaines élections sociales, c'est-à-dire celles de 2024. Pour être précis, elle ne prendra fin qu'au moment où le nouveau conseil ou le nouveau comité sera constitué. Cette installation a en principe lieu à la première réunion de l'organe de concertation à laquelle sont convoqués les nouveaux élus.

Cependant, dans certains cas, la protection prend fin prématurément.

11.2. Distinction entre la fin du mandat et la fin de la protection

Une distinction doit être faite entre la fin du mandat du délégué du personnel et la fin de sa protection contre le licenciement.

En effet, si la perte du mandat entraîne la fin de la protection liée à la qualité de membre du CE ou du CPPT, il n'en reste pas moins que, selon la Cour Constitutionnelle (anciennement Cour d'arbitrage), la protection qui découle de la qualité de candidat aux élections sociales reste acquise. Les arrêts de la Cour constitutionnelle concernaient, d'une part, un délégué qui avait démissionné de son organisation⁹³⁴ et, d'autre part, un délégué qui avait démissionné de son mandat⁹³⁵.

Ainsi, il peut être affirmé que la protection devient définitive à la date de la clôture des candidatures.

Dès lors, cela signifie que le délégué du personnel qui perd son mandat en raison du fait:

- qu'il fasse partie du personnel de direction;
- qu'il n'appartient plus à la catégorie de travailleur pour laquelle il a été élu;
- qu'il démissionne de son mandat;
- qu'il n'appartient plus à l'organisation qui a présenté sa candidature;
- que le mandat a été révoqué pour faute grave

conserve malgré tout sa protection en sa qualité de candidat aux élections sociales.

11.3. Fin prématurée de la protection contre le licenciement des délégués et des candidats aux élections sociales

Le délégué du personnel ainsi que le candidat aux élections sociales ne bénéficient plus, de façon prématurée, de la protection contre le licenciement dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans

L'article 2, §2 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier prévoit explicitement que la protection du délégué du personnel prend en principe fin lorsque le délégué atteint l'âge de 65 ans. Cette limite d'âge s'applique aux hommes comme aux femmes. Toutefois, lorsqu'une entreprise a l'habitude de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle le délégué appartient, ce dernier reste protégé. Notons que le délégué du personnel doit avoir atteint l'âge de 65 ans au moment du licenciement. Ainsi, un employeur qui licencie un délégué du personnel par exemple six mois avant qu'il n'ait atteint l'âge de 65 ans est redevable d'une

934 Cour d'Arbitrage 19/2002, du 23 janvier 2002, JTT, 2002, 333 + note

935 Cour d'Arbitrage., 8 novembre 2016, n°167/2006.

indemnité de protection et ce même si à la fin effective du contrat de travail, le travailleur a 65 ans⁹³⁶.

Il s'avère toutefois qu'au cours de la prochaine législature, plus précisément à partir de février 2025, l'âge de la pension passera de 65 à 66 ans. Il pourra dès lors s'avérer que certains militants élus lors des prochaines élections sociales atteignent l'âge de 65 ans tout en continuant à prêter leur contrat de travail ainsi que leur mandat, sans toutefois bénéficier d'une quelconque protection contre le licenciement jusqu'à l'âge de 66 ans.

Cette anomalie n'a pas été corrigée par la loi du 5 juin 2023. Des contacts sont en cours afin d'encourager une initiative législative en la matière. Si aucune initiative n'intervient, il faudra être attentif aux délégués qui pourraient se trouver dans une telle situation et envisager, le cas échéant, un recours pour tout de même réclamer l'application de la protection contre le licenciement.

b) Le travailleur cesse d'appartenir au personnel de l'entreprise

Notons que selon l'interprétation retenue par la Cour de Cassation, il faut considérer que le travailleur perd son mandat et sa protection contre le licenciement dès l'instant où il ne fait plus partie de l'unité technique d'exploitation, et ce même s'il fait encore partie de l'entité juridique⁹³⁷.

Ainsi, c'est le cas, par exemple, lorsque l'employeur transfère le travailleur vers un autre siège d'exploitation pour lequel le conseil ou le comité dans lequel il siège n'est pas compétent. Pour éviter les transferts abusifs, une approbation de la commission paritaire est prévue.

c) Cessation du contrat de travail en dehors du cadre de la loi du 19 mars 1991

Les événements suivants ont pour conséquence d'entraîner la fin du contrat de travail et donc de la protection:

- Expiration du terme;
Le fait d'être lié à l'entreprise par un contrat de travail à durée indéterminée ne constitue pas une condition d'éligibilité. Peuvent dès lors être candidats et être élus des travailleurs liés à l'entreprise par un contrat de travail à durée déterminée. Cependant, la protection contre le licenciement prend fin à l'expiration du terme.
- Achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- Rupture unilatérale du contrat par le travailleur;
Il est toutefois question d'un licenciement si la rupture intervient en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur.
- Le décès du travailleur;
- La force majeure;
Cela inclut la force majeure médicale.
- L'accord entre l'employeur et le travailleur.
- ...

12. Candidat et mandat

L'article 21, §3, alinéas 2 et 3, de la Loi portant organisation de l'économie et l'article 62, alinéas 2 et 3 de la Loi sur le bien-être des travailleurs, règlent l'exercice par un candidat d'un mandat de membre suppléant ou effectif. Ces dispositions ont été modifiées par la loi du 3 mai 2003 portant des dispositions diverses relatives aux élections sociales (M.B. du 16 mai 2003).

936 C. trav. Bruxelles, 22 mars 2018, RG 2017/AB/386; T.T. Gand, 9 septembre 2016, J.T.T., 2016, 1257, p. 367.

937 Cass., 4 avril 1973, J.T.T., 1974, p. 40.

Un candidat non élu devient suppléant si le suppléant concerné se désiste ou s'il doit poursuivre le mandat d'un membre effectif.

Le transfert de candidats non élus vers la liste des suppléants n'est pas possible pour les candidats qui n'ont pas été élus non plus lors des précédentes élections (extinction de la période de protection de deux ans).

S'il n'y a pas (plus) de membres suppléants pour occuper un siège vacant de membre effectif, le candidat non élu peut alors remplir un mandat effectif, mais ne bénéficie pas de la protection liée à ce mandat.

Dans ce cas, il peut à nouveau bénéficier d'une période de protection de candidat non élu (période de protection limitée).

PARTIE II: PROCÉDURES JUDICIAIRES LORS DES ÉLECTIONS SOCIALES

CHAPITRE I

LES GRANDES LIGNES DE LA PROCÉDURE ÉLECTORALE

1. Compétence des tribunaux du travail

Les tribunaux du travail sont compétents pour tous les litiges se rapportant aux conseils et aux comités.

L'article 582 du C.J. détermine que le tribunal du travail prend connaissance:

- des litiges concernant l'institution et le fonctionnement des conseils d'entreprise (art. 582, 3°);
- des litiges concernant l'institution et le fonctionnement des services et des comités pour la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail (...) (art. 582, 4°). Cette disposition peut être mise en rapport avec la Loi sur le bien-être.

L'article 24, § 1 de la Loi sur l'organisation de l'économie définit qu'une action peut être introduite auprès du tribunal du travail pour trancher tous les litiges se rapportant à la section IV de la loi concernant les conseils d'entreprise et ses décisions d'exécution.

L'article 79 de la Loi sur le bien-être définit qu'une réclamation peut être introduite auprès du tribunal du travail pour trancher les litiges se rapportant à l'application de cette loi et ses arrêtés d'exécution.

La loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales précise également les actes de la procédure qui sont susceptibles de faire l'objet d'un recours auprès du tribunal du travail ainsi que les délais très stricts dans lesquels ils doivent être introduits.

Les litiges se rapportant aux élections sociales en constituent un élément important.

Nous insistons sur le fait que la compétence des tribunaux du travail est parfois limitée par la compétence de l'Inspection des lois sociales. Le tribunal du travail n'est par exemple pas compétent pour l'interruption des élections⁹³⁸. Que se passe-t-il lorsque le juge déroge aux délais de procédure fixés dans la Loi réglant les recours judiciaires, par exemple en cas de réouverture des débats lorsque des actes complémentaires d'instruction sont posés (enquête et avis de l'auditeur, preuves supplémentaires, parties intervenantes, etc.)? Les conséquences de ces faits pour le déroulement des élections ne sont pas claires⁹³⁹. Il est conseillé de demander au juge d'adapter le calendrier des élections s'il devait statuer en dehors des délais légaux.

938 T.T. Bruxelles, 12 mars 1991, RG 80834/91, 80835/91 et 80952/91.

939 T.T. Charleroi, 4 mars 2004, RG 1208/BR

2. Les procédures judiciaires ne peuvent pas empêcher que les élections sociales se tiennent à leur date normale

«Les litiges doivent être introduits avant la date prévue des élections, à un moment où la procédure électorale peut encore se dérouler normalement.»⁹⁴⁰

La Loi prévoit pour la plupart des litiges se rapportant aux élections sociales, des règles de procédure supplémentaires, notamment pour les litiges se rapportant:

- aux fonctions et à la liste nominative du personnel de direction;
- aux fonctions et à la liste nominative des cadres;
- à la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation ou au rassemblement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation et au nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être constitués;
- au nombre de mandats par organe et par catégorie;
- aux listes électorales;
- à la présentation de candidats;
- aux opérations électorales et au résultat des élections;
- à l'arrêt de la procédure;
- à la composition de la délégation de l'employeur dans les organes;
- aux remplacements au sein de la délégation de l'employeur.

Ces règles de procédure supplémentaires ont pour principal but de garantir un déroulement normal de la procédure électorale. En particulier, elles déterminent des dates d'échéances pour les réclamations. Selon la Cour de Cassation, on ne peut s'écarter de ces délais que lorsqu'ils ne peuvent être respectés⁹⁴¹. Les délais ne sont pas prescrits sous peine de nullité⁹⁴².

Les litiges pour lesquels aucune règle de procédure supplémentaire n'est définie doivent être également introduits à un moment où la procédure électorale peut encore se dérouler normalement.

Les tribunaux du travail peuvent tenter de prévenir les retards dans la procédure judiciaire de diverses manières:

- pas de réouverture des débats⁹⁴³;
- pas de mesures d'instruction⁹⁴⁴;
- pas d'audition de témoins⁹⁴⁵.

Le tribunal du travail de Bruges s'est même laissé aller à convoquer les parties selon des modalités analogues à celles du référé!

940 Cass., 22 octobre 1984, R.D.S., 1985, 108, J.T.T., 1985, 99. Dans le même sens: Cass., 17 décembre 1984, J.T.T., 1985, 13; Cass., 22 juin 1992, R.W., 1992-93, 359; Cass., 7 octobre 1995, R.W., 1996-97, 745; note; Chron. D.S., 1997, 493, note

941 Cass., 7 octobre 1996, R.W., 1996-97, 745, note

942 Cass., 30 janvier 1998, Arr. Cass. 1998, 141

943 T.T. Bruxelles, 18 février 1983, J.T.T., 1983, 201, renvoyant à Cass., 9 septembre 1982, rev. not.b., 1982, 540

944 T.T. Nivelles, 8 mars 1991, RG 217/N/91

945 T.T. Louvain, 3 février 1995, RG 63/95 à 67/95

Pour organiser la charge supplémentaire des élections sociales de manière efficace, les présidents des tribunaux du travail prennent des précautions. Au tribunal du travail de Bruxelles, des magistrats s'occupent temporairement exclusivement des litiges sur les élections sociales.

À Liège, chaque litige sur les élections sociales a été réparti dans l'ordre chronologique d'inscription dans le tour de rôle général de la 4^{ème} à la 12^{ème} chambre⁹⁴⁶.

3. Les organisations représentatives des travailleurs peuvent elles-mêmes ester en justice

Non seulement les employeurs et les travailleurs peuvent tenter des actions, mais également les syndicats.

Seules les organisations représentatives des travailleurs peuvent ester en justice pour des litiges relatifs aux élections sociales⁹⁴⁷. Les organisations représentatives des cadres (la C.N.C.) ont également ce droit. Par contre, les organisations représentatives des employeurs ne peuvent pas ester en justice.

4. Le règlement des litiges se fait le plus possible via des procédures de concertation et de réclamation au sein de l'entreprise

Afin d'éviter au maximum des procédures judiciaires, la procédure électorale prévoit notamment:

- que certaines décisions ne peuvent être prises par l'employeur qu'après consultation et/ou accord soit du conseil ou du comité, soit de la délégation syndicale, soit des organisations représentatives des travailleurs;
- que certaines décisions sont prises, non par l'employeur, mais par le conseil ou le comité, par le président du bureau de vote ou par l'ensemble du bureau de vote;
- que certaines actions ne peuvent être intentées qu'après avoir introduit une réclamation auprès de l'employeur, du conseil ou du comité.

Le juge doit obligatoirement organiser, sous peine de nullité, une tentative de conciliation pour les matières visées par l'article 578 du Code pénal. Toutefois, cette tentative de conciliation préalable n'a pas été prévue pour les litiges en rapport avec les élections sociales. Le législateur craignait qu'une telle obligation n'allonge encore davantage la procédure⁹⁴⁸.

5. Procédures simples et peu coûteuses

Ce principe est concrétisé notamment dans les dispositions suivantes:

- les actions sont intentées par requête et non par citation⁹⁴⁹;
- la décision judiciaire est communiquée par pli judiciaire au lieu d'être signifiée par huissier; les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter par un délégué muni d'une procuration écrite.

Il est également bon de rappeler que le dépôt de la requête peut également se faire par voie électronique auprès du greffe de la juridiction. L'argument de l'entreprise qui estime la procédure

946 Voir BLANPAIN, B., «De sociale verkiezingen anno 1995. Rechtspraakoverzicht deel 5», Or., 1996, 191

947 Art.24, §1, Loi portant organisation de l'économie; art.79, §1, Loi sur le bien-être, voir aussi Cass. 18 février 1976, Arr.Cass. 1976, 714

948 J. Petit, "Sociaal Procesrecht", AVR 2000, n°315, p.361

949 [Des modèles de requêtes sont mis à votre disposition sur l'intranet](#)

irrecevable au motif que la requête n'a pas été transmise par courrier recommandé ne peut être suivie⁹⁵⁰.

6. Les procédures électorales devant le conseil et le comité sont deux procédures distinctes

Des actes relatifs aux élections pour le comité ne peuvent pas être considérés comme notification d'une décision sur la constitution ou non d'un conseil⁹⁵¹.

Si l'employeur ne pose aucun acte visant à instituer un conseil d'entreprise et si aucune objection n'est émise contre les communications faites dans le cadre de l'élection d'un comité pour la prévention et la protection au travail, la demande d'institution d'un conseil d'entreprise sera quand même recevable⁹⁵².

Concrètement, il s'agissait de savoir si la détermination de l'occupation habituelle moyenne à 92 travailleurs, pour l'élection du comité pouvait être considérée comme une opération préalable à l'institution d'un conseil d'entreprise.

Une application concrète se trouve dans un jugement du tribunal du travail d'Ypres, statuant sur un litige relatif à l'institution d'un conseil d'entreprise: «Considérant que la défenderesse se base à tort sur les dates d'élection des comités de sécurité, hygiène et embellissement des lieux de travail pour soulever le caractère tardif du recours introduit.»⁹⁵³

Du fait que deux notifications relatives à la même information sont nécessaires, le conseil et le comité restent deux organes distincts avec deux procédures électorales distinctes⁹⁵⁴.

7. Législation d'ordre public

La législation sur les conseils et les comités, y compris la réglementation relative aux élections sociales, a trait à l'organisation de l'économie. Par conséquent, cette législation est d'ordre public⁹⁵⁵⁹⁵⁶.

Il en résulte notamment:

- que les dispositions doivent être interprétées de manière restrictive⁹⁵⁷;
- que le juge n'est pas lié par des accords entre l'employeur et les syndicats, sauf lorsque la Loi le prévoit expressément⁹⁵⁸;

950 [T.T. Bruxelles, 6 février 2020, RG 20/72/A + 20/73/A](#) (uniquement en NL)

951 Cass., 9 octobre 1989, Chron. D.S., 1990, 56, R.W., 1989-90, 778 avec note.

952 T.T. Bruxelles, 10 mars 2000, RG 13.188/00, op. cit. Chron. D.S. 2001, 512.

953 T.T. Ypres, 29 mars 1991, JTT, 1992, 190.

954 T.T. Anvers, 3 février 2000, RG 320.039/00, T.T. Bruxelles, 9 février 2000, RG 12.808/00.

955 Voir notamment Cass., 4 septembre 1995, R.W., 1996-97, 63; récemment T.T. Bruxelles, 24 mars 2000, RG 16.081/00.

956 Pour un exposé détaillé sur la notion d'ordre public, cf. A. Van Regenmortel, «*Enkele bedenkingen bij de betekenis en de draagwijdte van het begrip openbare orde in het sociaal recht*», R.D.S., 1997, 3-71.

957 Par ex. T.T. Bruxelles, 30 juillet 1987, JTT, 1987, 450; T.T. Tournai, 28 février 1995, RG 54.242; T.T. Bruxelles, 6 février 1995, RG 77.641/95; T.T. Bruxelles, 27 avril 2000, J.T.T. 2001, 152.

958 Par ex. T.T. Bruxelles, 4 mars 1991, RG 91/04044; T.T. Gand, 16 mars 1995, RG 117.568/95; T.T. Louvain, 3 février 1995, RG 45/95; T.T. Namur, 20 février 1995, RG 84.390; T.T. Turnhout, 22 février 1995, RG 19.410; T.T. Bruxelles, 27 janvier 1995, RG 77.642/95

- que les travailleurs individuels ne sont pas non plus liés par des accords entre les parties⁹⁵⁹.

La procédure électorale ne peut pas être élargie par convention à l'élection d'une délégation syndicale⁹⁶⁰.

L'aspect d'ordre public ne permet pas aux parties de conclure n'importe quel accord en cette matière. Nous constatons dans la jurisprudence que les juges ratifient en général les accords des parties sans avoir procédé à la moindre vérification du respect de l'ordre public⁹⁶¹.

Des juges prudents soulignent que l'accord entre parties n'est pas contraire à l'ordre public, sans vérifier en détail si c'est effectivement le cas⁹⁶².

Pourtant le juge a pour mission de vérifier, au cas par cas, si l'accord entre parties qui est invoqué est effectivement contraire à l'ordre public avant de ratifier cet accord. Le juge ne peut se contenter de vérifier si les parties sont réellement d'accord⁹⁶³.

Le désistement d'instance est permis dans tous les dossiers (art. 823 Code Judiciaire). Le désistement d'instance implique uniquement l'abandon de la procédure, alors que le droit reste maintenu. Une action en justice ne peut être abandonnée que si elle porte sur un droit auquel il est possible de renoncer et dont la partie peut disposer (art. 823 Code Judiciaire). Il n'est pas possible de renoncer à une action en justice dans des matières d'ordre public⁹⁶⁴. Il n'est donc pas possible d'abandonner une action en justice intentée dans le cadre des élections sociales⁹⁶⁵.

La distinction entre l'abandon d'une action en justice et le désistement d'instance est d'ailleurs parfois ténue. D'après le jugement, un désistement d'instance qui a pour conséquence que l'interruption de la prescription cesse ou que le délai de recours vient à échéance, constitue *de facto* un abandon (interdit) d'action en justice, de sorte que l'abandon ne pouvait être accepté⁹⁶⁶.

Le désistement d'instance peut entraîner l'impossibilité d'introduire un recours utile devant une instance supérieure parce que les délais sont échus. Cet état de fait n'entraîne toutefois aucune atteinte à l'ordre public.

En résumé, le désistement d'instance est autorisé (même dans les matières d'ordre public) puisqu'il n'implique pas une renonciation au droit sous-jacent, tandis qu'un désistement d'action n'est possible que pour un droit qui peut être abandonné et sur lequel les parties peuvent prendre une décision. Un désistement d'action n'est donc pas possible dans le cadre des élections sociales compte tenu du caractère d'ordre public de la législation⁹⁶⁷. Une décision du tribunal du travail du brabant wallon, division de Nivelles illustre ce principe, bien que sa motivation puisse surprendre.

959 Divergeant, mais à tort: T.T. Hasselt, 7 août 1991, RG 91/2100

960 T.T. Bruxelles, 28 avril 2000, RG 18.411/00, op. cit. Chron. D.S. 2001, 515

961 T.T. Audenarde, 28 janvier 2004, RG 26591/II, TT Mons, 9 février 2004, RG 11.273; TT Hasselt, 10 février 2004, RG 2040125

962 T.T. Bruxelles, 4 février 2004, RG 69.894; TT Mons, 23 février 2004, RG 11.237; TT Bruxelles, 25 juin 2004, RG 76.885/04

963 T.T. Liège, 15 avril 2004, RG 339.681 dans lequel le juge n'a pas ratifié l'accord parce que les parties au procès n'avaient pas toutes souscrit à l'accord mais dans lequel la ratification serait sans doute intervenue automatiquement si toutes les parties avaient effectivement été d'accord.

964 A. FETTWEIS, Manuel de procédure civile, Liège, 1987, p. 458, n°671; CT Mons., 12 février 1992, J.L.M.B. 1992, 420.

965 T. CLAEYS, J.-P. LACOMBLE, H-F LENAERTS et J-Y. VERSLYPE, «Les élections sociales 2000», JTT 2003, 414, n°5; voyez en ce sens, [T.T. Bruxelles, 5 février 2020](#), RG 20/314/A + 20/3145/A + 20/451/A + 20/452/A

966 T.T. Charleroi, 17 décembre 2004, ined., RG 63770/R, 173105/A, cf. Cour du travail Mons, 25 octobre 1990, Pas. 1991, II, 47; Cour du travail Liège, 15 janvier 1992, JTT 1992, 331.

967 T.T. Bruxelles, 20 avril 2016, R.G. n°16/783/A, cité par H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (3ème partie)», J.T.T., 2019, n°1336, p. 215.

En effet, une requête fut introduite par une entreprise qui estimait qu'un candidat ne pouvait figurer sur les listes dans la mesure où il ne répondait pas à la condition d'ancienneté. Avant que le tribunal ne se penche sur le fond du litige, les parties sont parvenues à un accord, à savoir le remplacement du candidat litigieux par un candidat qui remplissait les conditions d'éligibilité. La législation élections sociales ne permet pas le remplacement d'un candidat qui ne répond pas aux conditions d'éligibilité mais le tribunal a tout de même décidé d'entériner l'accord non sans ajouter, *contra legem*, que «l'accord répond aux conditions légales»⁹⁶⁸. Il nous semble que le tribunal du travail de Bruxelles a fait une meilleure application de ce principe en se bornant à constater que «vu le fait qu'il n'est pas renoncé au droit en lui-même et vu l'autonomie des parties dans les affaires civiles, il est superflu d'effectuer un contrôle du respect de l'ordre public en cas de désistement d'instance»⁹⁶⁹ (traduction libre).

Une application remarquable de ce principe d'ordre public se trouve dans un jugement du tribunal du travail de Turnhout. Le juge a estimé que la fonction et la liste nominative des cadres n'avaient pas été communiquée par écrit au conseil et au comité. Sans que cela ne fut soulevé et donc statuant «*ultra petita*», le juge a ordonné que, sur la base du caractère d'ordre public de la procédure, la procédure électorale devait être recommencée⁹⁷⁰.

La matière des élections sociales étant d'ordre public, ce principe a également des conséquences pour la validité des accords préalables conclus entre parties. Le tribunal du travail de Malines était appelé à statuer sur un dossier dans lequel les représentants du personnel au conseil d'entreprise avaient décidé, en accord avec l'employeur, qu'il ne fallait pas organiser des élections sociales. Le tribunal n'a tenu aucun compte de cet accord⁹⁷¹. Le tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, s'en est tenu à une interprétation stricte de la notion d'ordre public. Le Tribunal du travail d'Anvers, Division Malines⁹⁷², a également rappelé qu'un tel accord ne peut produire d'effet juridique puisqu'il est contraire à l'ordre public. Dès lors, toute partie intéressée, y compris un syndicat qui a signé un tel accord, peut demander le lancement de la procédure électorale.

Il a déclaré nul l'accord selon lequel une procédure à l'amiable avait été prévue pour les élections sociales⁹⁷³. Pour sa part, le tribunal du travail d'Anvers a annulé un accord fixant la définition de la fonction de cadre⁹⁷⁴.

8. Application des dispositions de droit commun en matière de procès judiciaire

À moins que la réglementation relative aux élections sociales ne s'écarte explicitement des dispositions générales du Code Judiciaire ou du Code Civil, ces dispositions générales doivent être suivies. *Lex specialis derogat generali*.

9. Limité aux conseils et comités légaux

Les règles de procédure particulières dont il est question ne sont valables que pour les conseils et comités légaux, à l'exclusion des organes conventionnels et de la délégation syndicale. Ce qui n'empêche pas, par exemple, que les tribunaux du travail soient saisis, par les syndicats, dans un

⁹⁶⁸ T.T. Brabant wallon, Div. Nivelles, 30 octobre 2020, RG 20/688/A

⁹⁶⁹ T.T. Bruxelles, 10 décembre 2020, RG 20/1409/A

⁹⁷⁰ T.T. Turnhout, 19 mars 1991, Chron. D.S., 1992, 338.

⁹⁷¹ T.T. Mechelen, 22 mars 2004, ined., RG 84520 et 84521

⁹⁷² T.T. Anvers, div. Malines, 28 juin 2016, R.G. n°16/577/A.

⁹⁷³ T.T. Mons, section La Louvière, 22 mars 2004, ined., RG 7267/04/LL

⁹⁷⁴ T. T. Anvers, 5 février 2004, ined., RG 363.657

litige relatif à l'élection d'une délégation syndicale, mais ce sera alors sur base de l'article 7 de la loi sur les CCT⁹⁷⁵.

975 T.T. Termonde, cité par CLAEYS, T., e.a., a.c., 465.

CHAPITRE II LES PARTIES EN CAUSE

1. Droit d'action

Les actions ne peuvent être intentées que par:

- l'employeur;
- les travailleurs;
- les organisations représentatives des travailleurs (CSC, FGTB, CGSLB et les centrales et fédérations affiliées) et les organisations représentatives des cadres (CNC).

Quelques réflexions à ce sujet:

- a. Les organisations patronales ne disposent pas d'un tel droit.
- b. Le conseil ou le comité ne peuvent jamais, en tant que tels, être demandeurs;
Ils ne possèdent pas de personnalité juridique distincte de celle de l'entreprise. Les représentants des travailleurs peuvent éventuellement, en leur qualité de travailleur, agir en leur propre nom, lorsqu'ils sont la partie intéressée⁹⁷⁶.
- c. Une action ne peut pas être intentée par la «délégation du personnel».
Une requête relative aux élections sociales introduite «pour la délégation du personnel» n'est pas recevable, étant donné que celle-ci n'a pas de personnalité juridique et qu'elle ne peut ester en justice⁹⁷⁷.
- d. Un organe d'une organisation représentative de travailleurs ne peut pas intenter une action en son propre nom. Seuls les travailleurs concernés, les organisations représentatives des travailleurs et la C.N.C. peuvent intenter une action.

Les organisations représentatives des travailleurs se font représenter par un délégué devant le tribunal du travail. Ce délégué doit toutefois disposer d'une procuration écrite (art. 24, § 2, premier alinéa, 6, de la loi sur l'organisation de l'économie). Qui doit délivrer une telle procuration?

Étant donné que les syndicats n'ont pas de personnalité juridique, il est admis que des organes, comparables à ceux d'une association ayant la personnalité juridique, peuvent mandater leurs délégués⁹⁷⁸.

En cas de doute, ce sont les statuts qui déterminent la désignation des organes qui représentent les syndicats⁹⁷⁹.

Le président et le secrétaire général sont censés représenter les membres et peuvent donc donner mandat d'ester en justice pour l'organisation syndicale⁹⁸⁰ (voir aussi chapitre 4,4)

«Le permanent d'une organisation de travailleurs qui n'agit pas au nom de cette organisation, n'a pas la qualité ni l'intérêt requis pour intenter une telle action»⁹⁸¹.

976 HENRRGD, M., 'De sociale verkiezingen en de rechtsmiddelen', Or., 1982, 173.

977 T.T. Bruxelles, 16 février 1983, JTT, 1983, 208; Cour du travail Bruxelles 14 mars 1975, JTT 1975, 112.

978 Cass. 18 février 1976, JTT 1976, 338.

979 Cass. 27 juin 1994 concernant la CGSLB/Antwerp Ship Repair RG 93.0152/94.

980 Cass. 6 décembre 1977, R.W. 1977-1978, 1688.

981 Cass., 5 mars 1984, R.D.S., 1984, 156, R.W., 1985, 1809, J.T.T., 1985, 102. Voir aussi: Cass., 31 mars 1980,

- e. Un syndicat indépendant, à savoir l'«Union des Cadres de Louvain», ne peut pas intervenir volontairement dans une procédure d'élections sociales⁹⁸².

2. Restrictions prévues dans la Loi

Pour la plupart des litiges pour lesquels des règles de procédure supplémentaires sont prévues, le droit d'introduire un recours auprès du tribunal du travail contre les décisions de l'employeur, ou du conseil ou du comité, est limité par la Loi:

- aux travailleurs concernés;
- aux organisations représentatives des travailleurs concernées;
- et – si un conseil doit être institué – à la C.N.C. lorsqu'elle est la partie concernée.

En ce qui concerne les litiges pour lesquels des règles de procédure supplémentaires sont prévues, la Loi ne prévoit qu'un droit pour l'employeur d'introduire un recours auprès du tribunal du travail:

- contre la présentation de candidats;
- pour une annulation des élections ou une correction du résultat des élections.

La notion de «concerné» dans la Loi n'ajoute pas grand-chose: l'article 17 du C.J. prescrit en effet qu'une action en justice ne peut être autorisée si le demandeur n'a aucun intérêt à l'introduire.

L'action d'un travailleur individuel, d'une organisation représentative de travailleurs ou de la C.N.C n'est autorisée que si le demandeur peut invoquer un intérêt direct et personnel et qui est actuel.

Toutefois, les organisations représentatives des travailleurs sont compétentes pour introduire une action visant à trancher tout différend concernant la législation relative aux élections sociales⁹⁸³. L'importance des organisations représentatives des travailleurs ressort donc de la loi même⁹⁸⁴. Elles ne doivent pas démontrer qu'elles disposent d'un mandat des travailleurs⁹⁸⁵.

Pour les litiges pour lesquels aucune règle de procédure supplémentaire n'est prévue, l'employeur a à chaque fois le droit d'introduire un recours auprès du tribunal du travail, du moins lorsqu'il en a intérêt.

Quelques applications dans la jurisprudence:

1. L'employeur prend l'initiative de la communication au jour X – 35 et il ne peut plus contester sa décision lui-même par la suite⁹⁸⁶. Dans ce cas, l'employeur avait expliqué qu'un délégué du personnel ne bénéficiait pas de la protection prévue par la loi du 19 mars 1991 parce que la décision au jour X – 35 aurait été illégitime. Dans le cas d'espèce, la date X – 28 était déjà échue depuis près d'un an. Nous pensons que ce jugement peut également s'appliquer aux recours introduits au plus tard le jour X – 28 dans le cadre des élections sociales. En effet, seuls les travailleurs et l'organisation syndicale représentative peuvent introduire un recours contre les décisions de l'employeur au jour X – 35, pas l'employeur lui-même⁹⁸⁷.
2. La CSC intenta une action en annulation bien qu'elle n'ait présenté aucun candidat. Le tribunal du travail conclut remarquablement que – bien que l'annulation n'avait qu'une faible

J.T.T., 1981, 6.

982 T.T. Nivelles, 22 mars 1991, J.T.T., 1992, 1923. Voir aussi: T.T. Turnhout, 10 mars 1995, RG 19.399.

983 Article 24 de la Loi portant organisation de l'économie et article 79 de la Loi sur le bien-être

984 T.T. Bruxelles, 31 janvier 2008, RG 08/314/A, évoqué dans E. Goossens en A. Leurs, «Overzicht rechtspraak – Sociale verkiezingen 2008, Soc. Kron 2010/3, 121.

985 T.T. Bruxelles, 1er février 2008, RG 401/08, idem

986 T.T. Bruxelles, 27 juin 2004, RG 03847/05

987 Article 9, premier alinéa, RG-Élections 2004.

incidence pour la CSC en tant qu'organisation syndicale puisqu'aucun délégué CSC ne pouvait être élu – elle présentait quand même un intérêt dans le chef des travailleurs, notamment représentés par la CSC, et que par conséquent l'action était recevable: «Tout travailleur de l'entreprise et, à partir de là, l'organisation qui le représente, a un intérêt dans le choix de chaque délégué (...) même s'il appartient à d'autres organisations syndicales»⁹⁸⁸.

3. L'intérêt requis pour la recevabilité d'une action en justice peut être un intérêt moral. Une organisation représentative peut demander l'annulation des élections sociales parce que le choix des délégués représente un intérêt pour elle⁹⁸⁹.
4. Selon une jurisprudence constante, l'annulation des élections ne peut être demandée que si l'irrégularité soulevée peut avoir un effet sur l'attribution des mandats.
5. Un employé ne peut pas demander l'annulation des élections pour le collège électoral des ouvriers⁹⁹⁰.
6. La requête introduite contre l'absence d'une décision de l'employeur à propos du nombre et de la description de l'unité technique d'exploitation constitue une procédure telle que visée par la Loi. Elle ne peut donc faire l'objet d'aucun recours ou appel devant une juridiction supérieure⁹⁹¹.

3. Parties en cause en cas d'indivisibilité du litige

Les élections sociales sont un événement collectif qui fait intervenir, du côté patronal comme du côté syndical, plusieurs parties aux intérêts contradictoires.

La question est de savoir comment et en quelle qualité ces parties interviennent dans la procédure.

Un litige portant sur la fixation de l'unité technique d'exploitation est un litige qui ne peut être scindé, en ce sens qu'il faut toujours pouvoir exécuter les décisions en cette matière pour toutes les entités juridiques de l'unité technique d'exploitation⁹⁹². Toutes les entités juridiques doivent donc être citées à titre de parties défenderesses⁹⁹³. Si elles n'ont pas été citées, l'action est irrecevable. La requête introductive doit donc mentionner l'ensemble des sociétés concernées qui font partie de l'unité technique d'exploitation⁹⁹⁴. Ainsi, pour le Tribunal du Travail de Louvain⁹⁹⁵, l'UTE ne dispose pas en soi d'une personnalité juridique. Par conséquent, aucune décision ne peut être rendue contre celle-ci. L'ensemble des entités juridiques doivent être citées.

Puisque le fait de ne pas convoquer – en qualité de défenderesse – une société faisant partie d'une unité technique d'exploitation dans un litige qui ne peut être scindé provoque l'irrecevabilité de l'action et étant donné que c'est le tribunal du travail qui statue en dernier ressort dans des litiges relatifs aux élections sociales, aucune régularisation n'est possible⁹⁹⁶. Ou bien si? Le 27 octobre 2008, la Cour de cassation a annulé le jugement du Tribunal du travail de Charleroi déclarant une action non fondée parce que seule une entité juridique avait été convoquée en qualité de défenderesse, alors que les quatre autres entités juridiques étaient mentionnées dans la requête introductive

988 T.T. Charleroi, 17 février 1984, J.T.T., 1984, 105.

989 T.T. Bruxelles, 16 mars 1992, J.T.T., 1993, 132; T.T. Bruxelles, 3 juillet 2000, RG 22.362/00.

990 T.T. Liège, 20 août 1991, RG 203.115.

991 Cass. 8 mars 2004, S 02/0051, J.T.T., 2004, 374.

992 Article 31 du Code judiciaire

993 Cass. 5 décembre 2005, S 040189N, www.cass.be; T.T. Gand, div. Brugge, 08 février 2016, RG 16/52/A.

994 T.T. Anvers, 12 février 2004, RG 363 817/04; T.T. Bruxelles, 30 janvier 2004, RG 69587/03

995 T.T. Louvain, 11 mars 2016, RG 16/355/A.

996 T.T. Charleroi, 14 mai 2004, J.T.T. 2004,377. T.T. Anvers, 9 février 2004, RG 363 775.

comme «autres parties à convoquer» et avaient été convoquées par le greffe comme parties en cause. De ce fait, le Tribunal du travail de Charleroi a enfreint les articles 24 § 2, premier alinéa, 3^o et deuxième alinéa de la loi portant organisation de l'économie, ainsi que l'article 79, § 2, premier alinéa, 3^o et deuxième alinéa de la Loi sur le bien-être. La Cour juge que la notion de «partie en cause» peut également porter sur la partie défenderesse. La Cour de cassation a probablement estimé que déclarer l'action non fondée en raison de la qualité des parties témoignait d'un formalisme exagéré, alors qu'il était clair que l'action avait été introduite correctement, que toutes les parties avaient été convoquées et avaient eu l'occasion de se défendre. En donnant une large interprétation à la notion de «partie en cause», la Cour permet d'associer ultérieurement et *in limine litis* à la procédure les entités juridiques qui n'ont pas été convoquées dans la requête introductive. De ce fait, l'arrêt semble apporter des nuances importantes à la jurisprudence des instances inférieures, conclut I. Van Hiel⁹⁹⁷.

Les litiges relatifs aux fonctions qu'il convient de considérer comme des fonctions de direction au sein de l'entreprise sont également indivisibles⁹⁹⁸. Les décisions prises à ce sujet ne sont exécutoires que pour les entités juridiques faisant partie de l'unité technique d'exploitation. Lorsqu'une des entités juridiques qui constitue une unité technique d'exploitation avec d'autres entités juridiques n'a pas été convoquée en qualité de défenderesse, le jugement n'est pas exécutoire pour cette partie. Dès lors, l'action devra être déclarée irrecevable.

L'article 24 de la loi sur l'organisation de l'économie et l'article 79 de la loi sur le bien-être font certes référence aux parties concernées, mais la définition qu'elles en donnent est mal rédigée. Il est regrettable que le législateur n'ait pas défini la notion de «partie concernée». Le CNT a tenté de le faire dans son avis n°732 du 29 juillet 1983: «Les parties concernées doivent pouvoir être entendues, si elles le souhaitent, afin de donner leur avis sans intervenir automatiquement en qualité de parties au procès»⁹⁹⁹.

Il y a lieu de rechercher dans la jurisprudence la portée précise de cet avis.

Les parties «concernées» sont citées dans l'affaire pour être entendues et donner leur avis sur les thèses de la partie demanderesse ou de la partie défenderesse. Elles ne peuvent formuler elles-mêmes aucune requête. Elles sont cependant citées de la même manière que les parties défenderesses, leur présence ou leur absence à l'audience est notée dans le procès-verbal de l'audience, elles ont le droit d'exprimer leur position, soit par le dépôt de conclusions, soit oralement et elles sont en outre mentionnées dans le jugement à titre de parties concernées¹⁰⁰⁰.

Le jugement n'est pas exécutoire à l'encontre de la partie concernée, puisque aucune action n'est intentée à son encontre et qu'aucune condamnation n'est prononcée¹⁰⁰¹. Cependant, la conséquence du jugement pour les parties concernées n'est pas claire. Si le jugement est mis à exécution, la partie concernée devra obligatoirement en reconnaître les conséquences lors de phases ultérieures de la procédure électorale et d'éventuels litiges qui en découleront.

La partie concernée est liée même si la décision nuit (directement ou indirectement) à ses intérêts. Aucune tierce-opposition n'est possible.

997 I. VAN HIEL, «Rechtspraak sociale verkiezingen 2008», OR januari 2009, 6.

998 Arbrb. Kortrijk, 9 april 2008, A.R. nr 08/168/1; aangehaald in E. GOOSSENS en A. LEURS, «Overzicht rechtspraak – Sociale verkiezingen 2008, Soc. Kron 2010/3, 118

999 Cité par: T.T. Tournai 20 avril 2004, J.L.M.B. 2004, 845.

1000 T.T. Anvers 2 février 2004, ined., RG 363.608; T.T. Anvers 9 février 2004, ined., RG 363.775; T.T. Anvers 12 février 2004, ined., RG 363.817; T. T. Tournai 20 avril 2004, J.L.M.B. 2004, 845.

1001 T.T. Charleroi 14 mai 2004, ined., RG 29.919/R et 29.920/R; T. T. Tournai 20 avril 2004, J.L.M.B. 2004, 845; T. T. Charleroi 23 avril 2004, ined., RG 62.978/R.

Il n'existe par conséquent aucune différence fondamentale entre la forme juridique «partie concernée» dans le cadre des élections sociales et la partie concernée mentionnée dans les diverses dispositions du Code Judiciaire¹⁰⁰².

Par contre, la distinction par rapport aux dispositions du Code Judiciaire est que le requérant n'est pas obligé de faire intervenir une éventuelle «partie concernée» dans la procédure.

De plus, le défaut d'impliquer une éventuelle «partie concernée» dans la procédure n'expose à aucune sanction.

L'implication d'une partie dans une procédure relative aux élections sociales conformément à l'article 24 de la loi sur l'organisation de l'économie et l'article 79 de la loi sur le bien-être présente d'ailleurs une certaine similitude avec l'action de droit commun visant à obtenir la déclaration de jugement commun ou le caractère obligatoire.

Il s'agit d'une action de nature purement conservatoire, qui vise uniquement à empêcher la partie citée de prétexter éventuellement, dans le cadre d'un autre litige qui l'opposerait à la partie requérante, que cette décision ne peut lui être opposée¹⁰⁰³.

1002 Cf. art. 1053, dernier alinéa Code Judiciaire; art 1135 Code Judiciaire et art. 1084, premier alinéa Code Judiciaire.

1003 Cass. 16 novembre 2001, C000139F, www.cass.be.

CHAPITRE III

QUEL TRIBUNAL DU TRAVAIL A LA COMPÉTENCE TERRITORIALE?

La compétence territoriale du tribunal du travail est liée à une limite territoriale déterminée (art. 10 du C.J.).

Les dispositions concernant les limites territoriales sont en principe d'ordre public.

En ce qui concerne les litiges sociaux, la compétence territoriale n'est pas d'ordre public mais bien de nature impérative (pas de sanction de nullité).

Le code judiciaire établit quelques règles pour déterminer quel juge est compétent.

1. Le tribunal du travail du siège d'exploitation

Pour les litiges liés au travail, à l'institution et au fonctionnement des organes de concertation, c'est le lieu de travail qui est déterminant (art. 627, 9 du C.J.).

Le critère déterminant est donc le siège d'exploitation, le lieu où le travail est effectué.

La Cour de Cassation a confirmé cette règle lors d'un litige relatif à la reconnaissance d'unités techniques d'exploitation concernant l'institution d'un conseil d'entreprise et d'un comité¹⁰⁰⁴.

Dans la plupart des cas, la désignation du juge compétent ne pose pas de problème et le juge compétent peut être désigné facilement; c'est le juge qui est compétent pour le lieu où le siège de l'unité technique d'exploitation est situé.

Des problèmes surgissent cependant:

- lorsque l'existence de l'unité technique d'exploitation même est contestée et que le regroupement avec plusieurs entités juridiques ou autres sous-ensembles de l'entité juridique, qui, de plus, sont situés dans d'autres arrondissements judiciaires, est demandé;
- lorsque le litige est étalé entre plusieurs entités techniques d'exploitation (par exemple par regroupement d'unités techniques d'exploitation qui, prises séparément, n'atteignent pas la norme d'occupation) et que les entités se trouvent dans des arrondissements judiciaires différents.

Le tribunal du travail de Charleroi s'est reconnu compétent pour statuer sur la demande de regroupement d'unités techniques d'exploitation établies dans les arrondissements judiciaires de Charleroi et de Mons¹⁰⁰⁵.

Le raisonnement du tribunal du travail se basait sur l'article 627, 9° du code judiciaire.

Si les critères de cet article permettent de soumettre le litige à plusieurs tribunaux ayant compétence territoriale, la partie demanderesse a la possibilité de choisir entre les différents juges compétents en la matière¹⁰⁰⁶.

Lorsque les activités qui se déroulent au sein d'une unité technique d'exploitation sont réparties sur plusieurs arrondissements judiciaires, la partie demanderesse a le choix entre ces divers arrondissements judiciaires pour introduire l'action. Nous pouvons ici attirer l'attention, par analogie, sur la jurisprudence de la Cour de Cassation relative aux représentants de commerce qui prestent dans différents arrondissements judiciaires et pour laquelle la Cour laisse le libre choix aux

1004 Cass. 27 novembre 1995, Chron. D.S. 1996, 329.

1005 T.T. Charleroi, 5ème chambre, 24 mars 2000, RG 56.844/00 op. cit. Chron. D.S. 2001,511.

1006 Cass. 27 novembre 1995, Chron. D.S. 1996, 329, T.T. Bruxelles, 10 mars 2000, RG 13.188/00.

parties¹⁰⁰⁷. Le lieu où le travailleur exerce ses activités est déterminant. La Cour de Cassation prolonge cette jurisprudence dans la matière des élections sociales, de plus, avec une motivation semblable.

Afin d'éviter des décisions contradictoires pour des litiges traités (en même temps) dans différents arrondissements judiciaires, le CNT a établi plusieurs règles¹⁰⁰⁸. La solution normale proposée par le Code Judiciaire, à savoir le renvoi au juge territorialement compétent, nuirait d'ailleurs au déroulement normal des élections.

- Si une seule unité technique d'exploitation est concernée: le tribunal de l'arrondissement judiciaire où se trouve l'unité;
- Si le litige se rapporte à plusieurs unités techniques d'exploitation:
 - les unités techniques d'exploitation se trouvent dans l'arrondissement judiciaire d'une seule cour du travail: le tribunal de la ville où est établie la cour du travail;
 - les unités techniques d'exploitation sont réparties sur l'arrondissement judiciaire de plusieurs cours du travail: le tribunal de la ville où se trouve le siège social (ou Bruxelles lorsque le siège social n'est pas établi en Belgique).

2. Litispendance

Dans la pratique, il arrive régulièrement que plusieurs tribunaux soient saisis. Souvent, les affaires sont regroupées, afin d'éviter des décisions contradictoires. En effet, cela mènerait «à un grand désordre et à la création d'une ambiance infernale au sein de la société»¹⁰⁰⁹.

Le regroupement n'est cependant pas toujours si simple. Pour ce faire, il est requis que les actions aient le même sujet et qu'il s'agisse des mêmes parties en la même qualité, tandis que les actions émanent souvent de syndicats différents, souvent aussi avec des exigences différentes.

Par exemple, il ne suffit pas que la même décision d'un employeur soit contestée¹⁰¹⁰. Les affaires peuvent être jointes lorsque les causes portent sur la détermination de la (des) UTE en vue de l'installation d'un CE et d'un CPPT, et ce même si les critères de cohésion peuvent être appréciés différemment, s'il apparaît que les moyens développés sont identiques qu'il s'agisse de l'installation d'un CE ou d'un CPPT¹⁰¹¹. Une action contre Mc Donald's pour la création d'un conseil d'entreprise et d'un comité dans une unité technique d'exploitation unique a été menée à l'encontre de deux parties. Cette action émanait de pas moins de 63 parties. En raison du lien entre ces actions, elles ont été regroupées. Le tribunal où l'action principale a été intentée était compétent pour se prononcer, même si la demande de la partie intervenante émanait d'un autre tribunal ayant compétence territoriale¹⁰¹².

1007 J. Petit, "Sociaal procesrecht", APR 2000, n°575, p. 599

1008 Voir avis n°1413 du CNT du 10 juillet 2002, dans lequel on fait d'ailleurs référence à un ancien avis 960 du 5 juillet 1990

1009 T.T. Bruxelles, 7 mars 1991, RG 80847/91; cf. T.T. Anvers, 26 janvier 1979, J.T.T., 1979, 61; T.T. Anvers, 31 décembre 1986, RG 159352

1010 T.T. Namur, 22 mars 1995, RG 84.322. Divergent: T.T. Liège, 2 mars 1995, RG 244.757

1011 T.T. Brabant wallon, div. Nivelles, 16 février 2016, R.G. n°16/70/A et 16/71/A.

1012 Voir T.T. Bruxelles, 10 mars 2000, RG 13.188/00, op. cit. Chron. D.S. 2001, 511 et l'arrêt de la Cour de cassation qui y est cité, Cass. 30 septembre 1985, Arr. Cass. 1985-1986, 100.

CHAPITRE IV

COMMENT L'ACTION DOIT-ELLE ÊTRE INTENTÉE?

1. Par requête écrite

L'article 24, § 2, premier alinéa, 1^o, de la loi sur l'organisation de l'économie et l'article 79, § 2, premier alinéa, 1^o, de la loi sur le bien-être stipulent que toutes les actions ayant trait aux litiges relatifs à la législation sur les conseils et sur les comités doivent être intentées par requête écrite.

Uniquement deux possibilités sont prévues:

- envoi par lettre recommandée au greffe du tribunal du travail;
- dépôt au greffe du tribunal du travail¹⁰¹³.

L'action ne peut donc pas être introduite par lettre ordinaire ou au moyen d'une déclaration orale au greffe.

L'action ne doit pas être portée devant le juge en citation. Cela n'exclut pas que la demande puisse être introduite en citation¹⁰¹⁴.

Lorsque l'introduction se fait par citation, le juge doit être saisi de l'affaire dans les délais prévus par AR.

Le juge est saisi de l'affaire à la date de la signification de la citation, pour autant que l'affaire soit inscrite au rôle principal avant la séance indiquée dans la citation¹⁰¹⁵.

La requête est propre à la procédure devant le tribunal du travail et remplace la citation. L'objectif était notamment d'éviter des frais de citation. Si on recourt à la citation, les frais peuvent être mis à charge de la partie demanderesse. Il s'agit en effet de frais de justice superflus¹⁰¹⁶.

La requête écrite est devenue la règle générale pour tous les litiges relatifs à l'application de la législation sur les conseils et les comités et en particulier les litiges relatifs au non-lancement de la procédure électorale. La requête écrite n'est donc pas limitée aux litiges relatifs à une procédure électorale en cours¹⁰¹⁷.

Les litiges relatifs aux élections sociales comportent deux parties. D'une part, un recours est introduit auprès du tribunal du travail pour dénoncer l'absence de décisions de l'employeur à propos des élections et d'autre part les décisions qu'il prend effectivement sont contestées.

Les recours contre l'absence d'une décision sont fondés sur l'article 24 de la loi sur l'organisation de l'économie et l'article 79 de la loi sur le bien-être alors que les autres recours sont introduits sur la base de la Loi¹⁰¹⁸. Un recours contre l'absence de décision à X-35 peut également être introduit sur base de l'article 12bis de la Loi; dans ce cas néanmoins, nous serons tenus aux délais de recours très stricts prévus par cet article¹⁰¹⁹. Dans l'hypothèse d'une entreprise n'ayant pas entamé la procédure électorale, il peut s'avérer plus opportun de fonder son recours sur base de l'article 24 de la loi sur l'organisation de l'économie et/ou de l'article 79 de la loi sur le bien-être.

1013 Selon l'art. 704 du C.J.

1014 Cass. 1 octobre 1990, J.T.T., 1990, 433; Chron. D.S., 1991, 151; R.W., 1990-91, 952.

1015 Cour du travail Mons, 22 juin 1982, J.T.T., 1983, 200; Cour du travail Dinant, 31 juillet 1975, J.T.T., 1996, 245.

1016 Cass. 30 avril 1990, Chron. D.S. 1990, 247.

1017 Voir T.T. Courtrai, 29 janvier 1997, RG 50.406; T.T. Nivelles, 7 février 1995, RG 119/N/95; n° 81.390; T.T. Anvers, 12 avril 1995, RG 256.328; T.T. Nivelles, 19 avril 1995, RG 772/w 95.

1018 [T.T. Anvers, 23 juillet 2020](#), RG 20/673/A (uniquement en NL)

1019 [T.T. Brabant wallon, Division Nivelles, 7 février 2020](#), RG 20/38/A

Si l'employeur avait lancé la procédure électorale avant de s'abstenir, à une des étapes de la procédure, de prendre une décision, le recours doit être basé sur la Loi¹⁰²⁰. Il en va de même si l'employeur a entamé la procédure en dehors des délais fixés par la Loi¹⁰²¹. La situation est différente s'il n'y a eu que des discussions informelles¹⁰²².

La situation est encore plus complexe lorsqu'une des deux entités de l'unité technique d'exploitation a entamé la procédure électorale et pas l'autre. La Cour de Cassation a décidé qu'une action ayant pour but d'entendre dire que des entités juridiques distinctes, dont une au moins a entamé la procédure électorale, constituent une et une seule unité technique d'exploitation, constitue vis-à-vis de toutes ces entités juridiques un recours en matière d'élections sociales et que la procédure en cette matière est une procédure au sens de l'article 12bis de la Loi¹⁰²³. Cette distinction est importante pour la possibilité et les délais de recours devant une instance supérieure.

2. Contenu de la requête

La réglementation sur les élections sociales ne prescrit pas quelles mentions la requête doit contenir. À cet effet, nous devons donc nous baser sur les règles du Code Judiciaire.

L'objet de l'action ne doit pas être décrit précisément¹⁰²⁴. Il doit être suffisamment clair. Cet objet ne peut pas être déduit de certaines formules, mais doit être déduit du texte complet de la requête¹⁰²⁵.

Une requête qui se limite à demander qu'un litige avec un certain employeur «sur la fixation du nombre de conseils d'entreprise» – sans indiquer combien de conseils sont demandés – soit inscrit au rôle, a été déclaré irrecevable¹⁰²⁶.

Une requête qui se limite à inviter le tribunal à dire pour droit que les recours contre certaines décisions sont fondés, n'est pas fondée¹⁰²⁷.

L'objet de la requête peut également être déterminé à l'aide de la correspondance entre les parties lors de la phase préalable¹⁰²⁸.

La requête contradictoire, selon l'art. 1034 bis – 1034 sexies C. J., n'est utilisée que si la loi autorise ou impose cette forme d'action en justice.

L'article 1034ter du C.J., énonce une série d'indications que la requête doit contenir, sous peine de nullité:

- la date complète;
- l'identité complète du requérant;
- l'identité complète des parties citées;
- l'objet de la demande et un bref résumé des moyens (sur lesquels les demandes sont basées);

1020 T.T. Mons, section La Louvière, 22 mars 2004, ined., RG 7267/04/LL et 7271/04/LL; T.T. Bruxelles, 11 mai 2004, RG 72.490/04; T.T. Bruxelles, 30 janvier 2004, RG 69.738/04.

1021 T. T. Tournai, 20 avril 2004, J.L.M.B. 2004, 840.

1022 T.T. Anvers, 12 juillet 2004, ined., RG 364.080

1023 Cass. 5 décembre 2005, S040189N, www.cass.be; idem: Cass. 8 mars 2004, S020051F, www.cass.be

1024 PETIT, J., *Sociaal Procesrecht*, Bruges, 2000, n°196, p.246

1025 Voir par ex. T.T. Louvain, 26 mai 1991, RG 1213/91

1026 T.T. Bruxelles, 21 janvier 1983, cité dans BLONDIAU, P., 'Les élections sociales. Chronique de jurisprudence', J.T.T., 1986, 6

1027 T.T. Bruxelles, 19 décembre 1986, RG 88.098/86. Contra: T.T. Louvain, 29 décembre 1986, RG 2.967/86

1028 T.T. Bruxelles, 2 mai 2000, RG 19.644/00, op. cit. Chron. D.S. 2001, p.515

- le juge saisi de la demande;
- la signature.

Les nouvelles dispositions de nullité prévues aux articles 1034ter et 1034quater du C.J. doivent être lues par rapport à d'autres sanctions de nullité du code judiciaire.

- la nullité doit être proposée simultanément et soulevée avant tout autre moyen, si non, elle est couverte (art. 864);
- l'omission ou l'irrégularité de la forme d'un procès ou de la mention d'une formalité ne peut pas mener à la nullité, lorsqu'il est établi, par les actes de la procédure, que, soit le but visé par la loi a été atteint (par ex. la partie adverse comparait à l'audience d'introduction), soit que la forme omise a été en réalité respectée (art. 867);
- la nullité ne peut être invoquée que lorsque l'omission ou l'irrégularité nuit aux intérêts de la partie qui invoque la nullité (art. 861);
- Ces dernières conditions ne doivent pas être remplies lorsqu'il s'agit de la non-signature de la requête ou lorsque le juge qui doit connaître la cause n'a pas été indiqué. Dans ces deux cas, il n'y a pas forcément atteinte aux intérêts des parties. Le juge doit prononcer la nullité d'office, même si elle n'est pas soulevée par la partie adverse. Cependant, il ne peut le faire que si la condition de l'art. 867 du C.J. est remplie, notamment lorsque les pièces de la procédure laissent apparaître soit que l'acte a atteint le but visé par la loi, soit que la forme omise a été réellement respectée (art. 862).

La rédaction de la requête doit se faire très soigneusement, afin de ne pas encourir de sanction de nullité. Lorsque la nullité est invoquée, c'est en général irrémédiable étant donné que les délais de recours sont expirés.

Un élément important est le fait que la requête doit contenir un bref résumé des moyens utilisés.

Une requête conformément à l'article 867 du CJ non datée est contraire à l'article 1034ter du CJ mais elle est quand même jugée valable en application de l'article 867 du C.J. sur la base du timbre apposé sur le recommandé qui a été envoyé au greffe¹⁰²⁹.

Il arrive que la partie adverse ne soit pas correctement identifiée dans la requête, ce qui n'annule pas nécessairement la requête. Il faut en effet toujours contrôler si l'action a atteint le but ou si les intérêts de la partie qui invoque la nullité sont touchés¹⁰³⁰.

La question se pose de savoir comment ces règles judiciaires relatives à la requête contradictoire doivent être lues avec les prescriptions particulières prévues en matière d'élections sociales, notamment en ce qui concerne les parties à convoquer. Les articles 1034ter, 3°, et 1035quater du C.J. définissent que les parties à convoquer doivent être mentionnées dans la requête, avec leurs nom, prénom, domicile et éventuellement la qualité de la personne, et qu'un certificat de domicile récent doit être joint à la requête pour chaque partie à convoquer. En ce qui concerne les personnes morales, il suffit d'indiquer leur dénomination, leur nature juridique et leur siège social (art. 703 du Code judiciaire). L'article 861 du Code judiciaire doit être appliqué: *le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception*. La défenderesse, qui a toujours comparu, ne démontre pas que l'absence de la mention de la forme de société lui a nui de quelque façon que ce soit. Le fait que la législation relative aux élections sociales intéresse l'ordre public ne porte pas préjudice à l'application de l'article 861¹⁰³¹.

Les articles 1034ter et 1034quater ne peuvent donc par ex. pas être invoqués pour sanctionner de nullité le défaut de communication de l'identité des parties concernées dans la requête et l'absence

1029 T.T. Bruxelles, 17 mars 2000, RG 16.129/00.

1030 T.T. Bruxelles, 8 février 1995, RG 78.232; T.T. Gand, 7 mars 1995, RG 117.597/95; T.T. Mons, 15 mars, RG 80.452; T.T. Bruxelles, 23 juin 1995, RG 89.671/95.

1031 Arbrb. Brussel 31 januari 2008, A.R. nr. 341/08, aangehaald in E. Goossens en A. Leurs, «Overzicht rechtspraak – Sociale verkiezingen 2008, Soc. Kron 2010/3, 120

d'un certificat de domicile récent. Il suffit de mentionner *in limine litis* l'identité des parties concernées en mentionnant le lieu de travail.

Nous attirons l'attention sur le fait que cette discussion n'est pertinente que pour la convocation de personnes physiques et non pour les personnes morales. Celles-ci n'ont en effet pas de domicile. Cet élément a été confirmé lors de la préparation de l'article 1034bis susmentionné, sur la base duquel le nouveau titre Vbis a été élaboré¹⁰³². Il suffit que la requête mentionne le siège social ou administratif des personnes morales (cf. art. 35 C.J.).

Conformément à l'article 861 du C.J., une erreur dans l'indication du siège social de l'organisation représentative des cadres ne constitue pas un motif de nullité car l'identité de l'organisation concernée est suffisamment établie dans d'autres documents¹⁰³³.

Une action contre une section d'une entité juridique qui n'a pas, par définition, la personnalité juridique, est irrecevable et ne peut être régularisée, même avec l'intervention volontaire de l'entité juridique à laquelle la section appartient¹⁰³⁴.

Pour la même raison, une action ne peut être intentée contre une entreprise fantôme¹⁰³⁵.

L'action de contestation de la liste des fonctions du personnel de direction doit viser toutes les entités juridiques qui composent l'unité technique d'exploitation¹⁰³⁶.

L'article 1034quinquies définit – sous peine de nullité – que la requête doit être envoyée ou déposée au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties concernées. Pour la convocation des parties, le greffier peut utiliser ces copies (art. 1034sexies).

S'il y a beaucoup de parties concernées (comme pour des demandes d'annulation), cela peut finalement devenir un gros paquet. Nous attirons l'attention sur le fait que la partie demanderesse et la partie adverse doivent être comptées dans le nombre d'exemplaires. Un exemplaire supplémentaire est envoyé. Le législateur n'a pas tenu compte du fait qu'un exemplaire est repris dans le dossier judiciaire, au lieu d'être envoyé. Il est également important de ne pas oublier de citer, dans les délais prescrits par la loi élections sociales, une partie à l'encontre de laquelle des prétentions sont formulées; à défaut, la requête peut être déclarée irrecevable par le tribunal¹⁰³⁷.

Seule la requête originale doit être signée. Les exemplaires fournis aux parties concernées peuvent être des photocopies¹⁰³⁸.

3. Dépôt des coordonnées des parties concernées

L'article 24, § 2, 3°, de la loi sur l'organisation de l'économie et l'article 79, § 2, 3°, de la loi sur le bien-être définissent que la partie demanderesse est tenue de déposer, *in limine litis*, auprès du greffe du tribunal du travail, l'identité et l'adresse complète des parties concernées.

Quelques explications à propos des termes:

- adresse complète: le domicile, la résidence principale ou le lieu de travail habituel (art. 24 § 2, 3° de la loi sur l'organisation de l'économie et art. 79 § 2, 3° de la loi sur le bien-être);

1032 Parl., Sénat, 1983-84, n°566/1, 11

1033 T.T. Bruxelles, 10 mars 2000, RG 13.188/00

1034 T.T. Bruxelles, 17 mars 2000, RG 16.129/00 op. cit. Chron. D.S. 2001,515

1035 T.T. Bruxelles, 18 février 2000, RG 13.244/00 et RG 12.476/00

1036 T.T. Bruxelles, 21 février 2000, J.T.T. 2001, 153

1037 [T.T. Bruxelles, 5 février 2020](#), RG 20/314/A + 20/3145/A + 20/451/A + 20/452/A

1038 T.T. Bruxelles, 24 mars 2000, RG 16.893/00

- partie concernée: toute personne, organisation représentative de travailleurs ou organisation représentative de cadres mis en cause dans le cadre de la procédure (art. 24 § 2 *in fine* de la loi sur l'organisation de l'économie et art. 79 § 2 *in fine* de la loi sur le bien-être)¹⁰³⁹;
- *in limine litis*: avant toute exception ou moyen de défense, c'est-à-dire tout à fait au début de la procédure. Selon le tribunal du travail d'Anvers, cela signifie: avant chaque débat contradictoire et donc plus après que l'affaire ne soit poursuivie¹⁰⁴⁰.

Il faut distinguer les parties concernées de la partie adverse. L'action est par exemple intentée contre l'employeur, mais les autres syndicats sont parties concernées. Ou encore, lors de contestation sur les listes de candidats, une organisation de travailleurs ou de cadres est la partie adverse, mais les candidats sont les parties concernées.

En utilisant la notion «partie concernée», la législation sur les élections sociales a prévu une forme simplifiée d'intervention pour chaque personne ou partie concernée afin de leur donner l'occasion d'intervenir et de soutenir l'action ou de la contester. Une partie ne peut être considérée comme concernée que si elle est impliquée valablement dans l'affaire. Ce n'est pas le cas si elle n'a pas d'existence juridique¹⁰⁴¹.

Les parties concernées sont convoquées et éventuellement entendues. Elles peuvent cependant envisager d'intervenir dans l'action. Ce n'est que dans ce cas qu'elles sont officiellement à l'instance, sinon pas. Tant qu'une partie concernée n'est pas intervenue dans l'action, elle ne peut pas interjeter appel¹⁰⁴² ni former opposition et/ou introduire un pourvoi en cassation. Si on a l'intention d'user de ces voies de droit (quand c'est possible) contre le jugement final d'une procédure judiciaire, il faut formellement intervenir dans cette procédure.

Le législateur n'a pas précisé quelles sont les parties concernées dans chaque phase de la procédure. Cela peut être interprété de manière restrictive ou large. En principe tous les travailleurs sont parties concernées, mais il serait évidemment infaisable de les mentionner toutes.

La jurisprudence ne fournit quasiment pas d'indications, sauf ce qui suit:

- la communication de toutes les parties concernées est d'une importance particulière lors d'une demande de regroupement d'une certaine entité juridique avec d'autres entités juridiques;
Le recours introduit contre une entreprise qui compte moins de 50 travailleurs et qui vise à entendre dire pour droit que le groupe qui contrôle cette entreprise et ses six filiales ne forment qu'une seule unité technique d'exploitation, n'est pas fondé, étant donné que le groupe et les cinq autres filiales ne sont pas régulièrement mis en cause¹⁰⁴³;
- lorsqu'un syndicat introduit une action contre la composition de la délégation patronale, il n'est pas requis que les coordonnées des autres organisations syndicales soient déposées, étant donné que celles-ci ne sont pas concernées¹⁰⁴⁴;
- lors d'une action pour relancer la procédure après un arrêt, les travailleurs ne doivent pas être mentionnés comme partie concernée¹⁰⁴⁵;

1039 Le terme «concerné» est donc utilisé ici dans un autre sens qu'ailleurs dans l'AR (voir plus haut)

1040 T.T. Anvers, 27 février 1995, RG 255.498

1041 T.T. Bruxelles, 18 février 2000, J.T.T. 2001,155

1042 Cour du travail Mons, 31 octobre 1991, J.T.T., 1992, 178

1043 T.T. Mons, 24 février 1987, J.T.T., 464. Voir aussi: T.T. Bruxelles, 11 février 1983, J.T.T., 1983, 203. idem T.T. Bruxelles, 18 février 2000, RG 13.244/00, op. cit. Chron. D.S. 2001,515.

1044 Cass., 6 février 1989, J.T.T., 1989, 173.

1045 T.T. Gand, 13 septembre 1991, RG 427/91.

- la jurisprudence est divisée sur la question de savoir si lors d'une action contre les décisions relatives aux fonctions des cadres et aux fonctions de direction, les cadres individuels ou le personnel de direction qui exercent les fonctions contestées sont la partie concernée¹⁰⁴⁶;
- la cour du travail de Mons¹⁰⁴⁷ a annulé un jugement en annulation qui n'avait pas été notifié aux élus;
- dans divers jugements, le tribunal du travail de Bruxelles a déclaré que les candidats n'étaient pas parties concernées lors d'un recours en annulation¹⁰⁴⁸.

Nous suggérons les règles approximatives suivantes pour les actions de la CSC:

(1) *tant qu'aucune liste de candidats n'est introduite, les parties concernées sont:*

- l'employeur: éventuellement toutes les entités juridiques que l'on désire regrouper;
- les autres organisations interprofessionnelles de travailleurs;
- la C.N.C., tant qu'un collège des cadres peut être créé;

(2) *ensuite et jusqu'aux élections:*

- l'employeur;
- les autres organisations qui ont présenté des candidats;
- en cas de contestation des listes de candidats, les candidats individuels également;

(3) *pour l'annulation:*

- l'employeur;
- les organisations qui ont présenté des candidats;
- les élus effectifs et suppléants.

La Cour de Cassation décida en 1990 que la non-communication *in limine litis* de l'identité ou de l'adresses des organisations de travailleurs concernées n'entraîne pas en soi l'irrecevabilité de la demande. On peut cependant déduire de cet arrêt que cela peut être le cas lorsque l'intérêt d'une des parties concernées est compromis¹⁰⁴⁹.

Dans un autre arrêt, la Cour de Cassation répète ce point de vue, mais y ajoute également – en cas de non-communication des parties concernées – que le juge doit éventuellement obliger la partie demanderesse à régulariser la procédure afin que certaines parties qu'elle considère comme concernées soient encore convoquées¹⁰⁵⁰.

Le tribunal du travail d'Anvers confirme que cette possibilité de régularisation *in limine litis* est aussi d'application dans un litige se rapportant à la définition de l'unité technique d'exploitation, où toutes les personnes morales qui en font partie ne sont pas convoquées initialement, et ce, même endéans le délai de recours prévu¹⁰⁵¹.

1046 Pas de partie concernée: T.T. Bruxelles, 24 décembre 1986, RG 88.451/86; T.T. Liège, 15 mai 1991, J.T.T., 1992, 182. Partie concernée: T.T. Liège, 18 décembre 1986, J.T.T., 1987, 469; T.T. Huy, 1 mars 1991, J.T.T., 1992, 207.

1047 Cour du travail Mons, 7 janvier 1992, J.T.T., 1992, 175.

1048 T.T. Bruxelles, 23 juin 1995, RG 89.671/95; T.T. Bruxelles, 7 juin 1995, RG 89.199/95. Voir aussi T.T. Bruxelles, 2 février 1983, J.T.T., 1983, 204; VAN EECKHOUTE, W., a.c., 75-76; T.T. Louvain, 15 juin 1995, RG 1690/95.

1049 Cass., 1 octobre 1990, J.T.T., 1990, 433.

1050 Cass., 26 octobre 1992, J.T.T., 1993, 123; R.W., 1992-93, 879; Chron. D.S., 1993, 16, note.

1051 T.T. Anvers, 27 février 1995, RG 225.498. Autre: T.T. Bruxelles, 9 février 1995, RG 78.481/95; T.T. Bruxelles, 13 février 1995, RG 78.484/95.

Pour être complets, signalons qu'il est préférable que l'adresse des parties concernées soit rédigée dans la langue de la procédure.

4. Qui signe la requête au nom du syndicat?

La requête peut être signée par:

- soit un organe du syndicat;
- soit un avocat;
- soit un délégué qui en a le pouvoir.

La question suivante s'impose: qu'est-ce qu'un «organe» du syndicat et qui peut mandater un délégué pour qu'il intervienne devant le juge au nom de l'organisation?

En 1993¹⁰⁵², une requête en appel de la CGSLB, représentée par son président national, de l'époque Willy Waldack, relative à l'organisation d'élections sociales dans l'entreprise Antwerp Ship Repair, a été déclarée irrecevable par la cour du travail d'Anvers, parce que les statuts de la CGSLB ne permettaient pas de dire si le président national pouvait décider en son nom propre et «ut singuli» d'intenter une action ni s'il était compétent pour «représenter» la CGSLB en justice en tant que personne morale. Les statuts stipulaient uniquement que le Président National assure la direction de l'organisation, qu'il la représente à l'extérieur et qu'il préside les réunions des organes politiques nationaux. D'après la cour du travail, seul le Comité Exécutif aurait eu la compétence d'interjeter appel devant la Cour du travail. Cette interprétation des statuts a été confirmée le 27 juin 1994 par la Cour de Cassation¹⁰⁵³.

Nous attirons l'attention sur le fait que le terme «représentation en justice» a été utilisé erronément par la Cour du travail. Étant donné que les organisations de travailleurs ont la compétence, pour les élections sociales, d'introduire des actions, elles ne doivent pas se faire représenter en justice. Elles agissent par l'intermédiaire de l'organe, mais ne se font pas représenter par l'organe¹⁰⁵⁴.

Suite à cette problématique, le C.N.T. a formulé, en 1994 l'avis selon lequel les actions au nom d'une organisation de travailleurs doivent pouvoir être signées par toute personne qui en a reçu le pouvoir par l'organisation concernée. Le Conseil estimait qu'une réglementation devait être élaborée dans le cadre de la législation existante et de la pratique¹⁰⁵⁵.

Le législateur a solutionné cela en élargissant explicitement la compétence du délégué qui a le pouvoir de signature, comme formulé à l'article 24, § 2, al. 6, de la loi sur l'organisation de l'économie et à l'article 79, § 2, al. 6, de la loi sur le bien-être, à l'introduction de requêtes.

Cette adaptation légale devrait conduire à ce qu'il ne soit plus contesté que le délégué qui a une procuration, puisse signer la requête.

La discussion sur qui est l'organe du syndicat qui introduit l'action n'est pas clôturée. Le délégué doit pouvoir montrer une procuration écrite de son organisation de travailleurs. La question subsiste donc quant à savoir par l'intervention de quelles personnes physiques l'organisation de travailleurs peut agir.

Le juge doit avoir la garantie que la personne physique peut être assimilée à la personne morale. L'article 703, al. 1 du C.J. définit que les personnes morales interviennent en justice par l'intervention de leurs organes compétents. Les organisations de travailleurs n'ont cependant pas de personnalité juridique. La question est donc de savoir qui peut intervenir en justice lorsque la législation lui en

1052 Cour du travail Anvers, 13 août 1993, RG 556/92.

1053 Cass. 27 juin 1994, RG 93.0152

1054 Voir BROECKX, K., «Vertegenwoordiging in rechte et naamlening in het geding», R.W., 1994-95, 248 et suivantes

1055 Avis n° 1100 du C.N.T. du 7 juin 1994

donne la possibilité, comme dans la Loi sur l'organisation de l'économie et la Loi sur le bien-être, mais aussi dans la Loi sur les CCT.

La loi sur les CCT a répondu à la question dans son art. 4: «À moins que les statuts n'en disposent autrement, les organisations sont représentées en justice par la personne qui est chargée de la gestion journalière». Selon une partie de la doctrine et de la jurisprudence, cela doit cependant être interprété de façon restrictive et cette disposition ne peut être invoquée que pour les litiges se rapportant aux conventions collectives de travail¹⁰⁵⁶.

Le législateur gardant le silence, la Cour de Cassation a déclaré: «Considérant que le législateur accorde donc aux organisations représentatives de travailleurs, sans personnalité juridique, la compétence d'ester en justice, qu'il accepte donc implicitement que ces organisations agissent comme si elles bénéficiaient d'une personnalité juridique, par des organes comparables à ceux d'une association avec personnalité juridique, et sans que tous les membres de cette organisation ne doivent donner un mandat spécial, dans les cas visés par le législateur, afin d'ester en justice»¹⁰⁵⁷.

Cet arrêt n'a pas apporté beaucoup de clarté. On peut en déduire que la Cour suprême laisse à la sagesse du juge du fond le soin d'identifier les organes. Il appartient au juge du fond de vérifier si les organes qui se présentent comme étant compétents pourraient aussi bien, s'il s'agissait d'associations dotées d'une personnalité juridique, être des organes qui pourraient représenter l'organisation en justice¹⁰⁵⁸.

En ce qui concerne la disposition spécifiant quels doivent être les organes, les tribunaux doivent en premier lieu se baser sur les statuts. Dans la pratique, nous remarquons que les tribunaux du travail vérifient surtout si la personne qui signe la demande est chargée de la gestion journalière ou de la direction journalière sur base des statuts, ceci étant partiellement inspiré par la Loi sur les CCT.

La Cour du travail d'Anvers a agi de la sorte et a constaté que la CGSLB laisse la charge de la gestion journalière au Comité Exécutif et que cet organe – en tant que groupe de personnes physiques – a donc la compétence de représenter la CGSLB en justice. Ce genre de décision n'est pas usuel. Jusqu'à présent, les personnes physiques individuelles étaient reconnues comme organe de l'organisation de travailleurs.

La jurisprudence reconnaît explicitement les fonctions suivantes:

- le secrétaire fédéral qui est compétent pour la direction journalière¹⁰⁵⁹;
- le secrétaire provincial¹⁰⁶⁰;
- le secrétaire provincial d'une organisation interprofessionnelle¹⁰⁶¹;
- le secrétaire régional qui est compétent pour la gestion journalière¹⁰⁶²;
- le secrétaire général d'une centrale professionnelle¹⁰⁶³.

Nous avons toujours déduit de cette jurisprudence que la CSC ne devrait pas connaître de gros problèmes si la requête est signée par les personnes suivantes:

- pour la CSC-National: le-la président-e ou le-la secrétaire général-e;

1056 Voir entre autres l'arrêt précité de la cour du travail d'Anvers

1057 Cass., 18 février 1976, Arr. Cass., 1976, 714, J.T.T., 1976, 338.

1058 Cour du travail Bruxelles, 12 mars 1984, voir note de bas de page précédente.

1059 T.T. Bruxelles, 2 février 1993, J.T.T., 1983, 204; T.T. Bruxelles, 26 juillet 1991, RG 89, 180/91; T.T. Gand, 13 septembre 1992, RG 427/91

1060 Cass., 31 mars 1980, J.T.T., 1981, 215.

1061 T.T. Bruxelles, 22 février 1983, J.T.T., 1983, 204.

1062 T.T. Nivelles, 12 juillet 1983, J.T.T., 1984; T.T. Louvain, 1 février 1995, RG 30/95; T.T. Anvers, 19 mars 1995, RG 55.541.

1063 T.T. Charleroi, 9 février 1979, J.T.T., 1979, 56; T.T. Bruxelles, 17 mars 2000, RG 16.129/00.

- pour les centrales professionnelles: le-la président-e, le-la secrétaire national-e ou provincial-e; L'accord interne à la CSC prévoit que c'est la CSC, en tant qu'organisation des travailleurs interprofessionnelle nationale, qui donne procuration pour introduire une requête en son nom. Les plus hautes instances de la CSC (Bureau de la CSC et Conseil général de la CSC) ont expressément mandaté le président et la secrétaire générale. Nous évitons ainsi toute discussion sur l'application de nos statuts.

En tous cas, il est important que lors de l'introduction de la requête proprement dite, aucun organe de la CSC ne soit plus concerné.

Il n'y a aucune obligation non plus de communiquer les organes sur la requête. Si nous suivons les règles de droit commun pour les personnes morales, la requête ne doit laisser apparaître que l'identité de l'organisation de travailleurs (art. 703 C.J.). Pour les personnes morales, il suffit de donner leur dénomination, leur caractère de droit et leur siège social (art. 703 al. 2 C.J.). Par analogie, cela signifie, pour l'organisation de travailleurs, la dénomination statutaire, le caractère d'association de fait et l'adresse.

Les organes ne doivent aucunement être mentionnés. C'est ce qui ressort de l'art. 703 al. 3: «La partie contre laquelle un tel acte de procédure est introduit, a le droit d'exiger, à n'importe quel stade de l'action, que la personne morale lui communique l'identité des personnes physiques qui sont ses organes». Par contre, il peut être demandé à l'organisation de travailleurs, durant la procédure, de communiquer l'identité des organes. Cela doit permettre à la partie adverse de vérifier si la décision d'intenter une action est réellement prise par un organe. La charge de la preuve repose sur la partie adverse. Si ce n'est pas le cas, la partie adverse peut tenter de «déclarer l'action non valable (art. 848 C.J.). Le même article ajoute que la personne au nom de laquelle l'action est exécutée peut valider l'action contestée ou confirmer «en temps opportun». Cela doit évidemment se faire par une personne physique ou un groupe de personnes physiques qui constituent réellement un organe de l'organisation de travailleurs.

La partie adverse peut contester de deux manières que la personne ayant accompli l'acte n'est pas un organe. Elle peut contester le fait que la fonction implique effectivement la compétence de représenter l'organisation de travailleurs en justice. Elle peut aussi contester que la personne physique exerce réellement cette fonction.

Le tribunal du travail de Courtrai (section Roulers) est allé jusqu'à demander la preuve, lors des élections sociales de 1991, que le secrétaire fédéral de la CSC occupait bien cette fonction. Une photocopie de l'agenda de la CSC ne suffisait pas. Il a fallu également fournir la preuve qu'il s'agissait de l'année en question¹⁰⁶⁴.

5. Des juges sociaux peuvent-ils signer la requête?

En 1980, la Cour de Cassation a dû se prononcer sur la question de savoir si un organe d'une organisation représentative de travailleurs, en l'occurrence le secrétaire provincial d'une association d'ouvriers, peut introduire la demande lorsqu'il est en même temps membre social d'une juridiction du travail. La Cour de Cassation n'y voit en principe aucune objection¹⁰⁶⁵.

«Les articles 297 et 300 du Code judiciaire n'interdisent pas à un membre social d'une juridiction du travail, en tant qu'organe d'une association syndicale représentative d'ouvriers, d'introduire un des recours en matière d'élections sociales, à condition qu'il ne représente pas lui-même son organisation auprès du tribunal du travail. La requête, signée par le secrétaire provincial d'une association syndicale, a été valablement introduite».

6. Une action peut-elle être intentée au nom du travailleur?

1064 T.T. Courtrai (section Roulers), 24 juin 1991, RG 25.865.

1065 Cass., 31 mars 1980, J.T.T., 1981, 6, Pas, 80, I, 943.

Dans une affaire, où la requête, au nom du travailleur concerné, a été signée par un délégué d'une organisation représentative de travailleurs, la Cour du travail de Bruxelles a décidé que l'action était acceptable, même si ce délégué ne disposait pas au moment de la signature de la requête, d'une procuration écrite de la part du travailleur¹⁰⁶⁶.

L'article 728, al. 3 du C.J. ne concerne que la comparution en justice et n'impose qu'à ce moment-là au délégué syndical d'être porteur d'une procuration écrite.

Selon l'art. 1985, al. 1 du Code Civil, un mandat peut être accordé oralement. En cas de contestation, il peut par la suite être confirmé par écrit.

D'un autre côté, l'absence d'une procuration écrite lors de la comparution en justice démontre également l'absence de mandat le jour où l'action est intentée¹⁰⁶⁷.

La Cour du travail affirme de plus que dans ce cas, seul le mandataire peut remettre en question la réalité du mandat invoqué.

Selon les spécialistes en la matière, cette jurisprudence ne peut plus être invoquée. L'article 1034ter du C.J. stipule en effet que la requête ne peut plus être signée par un simple mandataire (art. 1985, al. 1 C.C.), mais par la personne elle-même, un avocat ou, selon notre interprétation, un délégué de l'organisation représentative des travailleurs muni d'une procuration écrite.

7. Langue de la requête

La législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire est d'application (et donc pas la législation sur l'emploi des langues en matière sociale). La requête doit être rédigée dans la langue de la région linguistique de la partie défenderesse. Une traduction doit y être annexée pour les défendeurs issus d'une autre région linguistique. Une requête rédigée en néerlandais en vue d'intenter une action devant le tribunal du travail de Liège est frappée de nullité¹⁰⁶⁸.

Une requête rédigée en français, introduite contre une société dont le siège social est établi dans la région de langue néerlandaise et qui a été déposée au greffe sans traduction, n'est pas entachée d'une cause de nullité. Le greffe doit toutefois notifier la requête avec une traduction néerlandaise, sous peine de nullité, conformément aux articles 38 et 40 de la Loi sur l'emploi des langues en matière judiciaire¹⁰⁶⁹.

1066 Cour du travail Bruxelles, 28 janvier 1983, JTT., 1983, 205.

1067 T.T. Bruxelles, 2 février 1983, JTT., 1983, 203.

1068 T.T. Liège, 23 juin 1995, RG 250.283.

1069 T.T. Charleroi, 17 mars 2000, Chron. D.S._2001, 594.

CHAPITRE V

REPRÉSENTATION AUPRÈS DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL

1. Représentation du syndicat par un délégué muni d'une procuration écrite

L'article 24 § 2, 6° de la Loi portant organisation de l'économie et l'article 79 § 2, 6° de la Loi sur le bien-être stipulent que les organisations représentatives de travailleurs et la C.N.C. peuvent se faire représenter devant les tribunaux du travail par un délégué muni d'une procuration écrite. Ce délégué ne peut pas être confondu avec le délégué syndical. Il s'agit d'un délégué de l'organisation de travailleurs (pas des travailleurs syndiqués). Il ne peut donc y avoir de confusion avec le délégué, le porteur de procuration au sens de l'art. 728 du Code Judiciaire. Ce dernier n'agit pas pour l'organisation syndicale mais pour les membres (individuels) affiliés à son syndicat, dans le cadre d'un conflit avec leur employeur.

La procuration écrite doit stipuler clairement la portée du mandat de représentation. La loi ne précise pas à quel moment cette procuration doit être déposée. Aucune disposition n'empêche d'attendre la fin des débats (fin de l'audience) pour joindre la procuration au dossier de procédure. Ainsi, il a été accepté que la CSC disposait d'une procuration valable (il avait d'ailleurs également été fait allusion à la procuration dans la requête introductive)¹⁰⁷⁰.

Le délégué peut, au nom de l'organisation à laquelle il appartient, accomplir toutes les actions que cette représentation implique, plaider et recevoir toutes les communications concernant l'introduction en justice, l'instruction et le jugement du litige.

Il va de soi que cette procédure particulière ne porte pas atteinte aux règles de procédure générales du Code Judiciaire. Les organisations représentatives peuvent également se faire représenter par un avocat.

Conformément à l'AR du 30 novembre 1970 (pris en exécution de l'art. 1022 C. J.), les organisations syndicales qui n'ont pas d'avocat n'ont droit à aucune indemnité de procédure¹⁰⁷¹.

La chambre néerlandaise du Tribunal du Travail de Bruxelles a rendu à tort une série de jugements accordant des indemnités de procédure à des syndicats¹⁰⁷².

Le juge a également décidé qu'il convenait d'accorder l'indemnité minimale lorsqu'il s'avérait impossible de déterminer la valeur du litige.

Dans son jugement rendu le 23 février 2004, le Tribunal du Travail de Bruxelles a en outre condamné à tort l'employeur à payer les frais de procédure à l'État belge qui était intervenu volontairement pour entendre dire que l'AR-Élections n'était pas légal.

Par contre, le Tribunal du Travail de Charleroi a estimé que «l'État, qui ne reçoit aucune indemnité à titre de partie intervenante, doit assurer ses propres dépenses, vu l'intervention conservatoire»¹⁰⁷³.

Le même Tribunal était appelé à statuer sur la question de savoir si une indemnité de procédure unique était due et si elle devait être répartie entre les nombreuses parties défenderesses ou si par contre chacune des parties défenderesses avait droit à une indemnité de procédure.

Les tribunaux ont répondu que même lorsque des parties différentes sont défendues par le même avocat, chacune d'elles doit se voir attribuer sa propre indemnité de procédure. D'après le Tribunal du Travail, la notion d'intérêt «distinct» inscrite à l'article 1, alinéa 2 de l'AR du 30 novembre 1970 ne

1070 T.T. Courtrai, 25 février 2004, RG 41027

1071 T. CLAEYS, J. LACOMBLE, H. LENAERTS et B. ADRIAENS, «Chronique de jurisprudence – Élections sociales 1995», J.T.T. 1996, p. ined., RG 83/04

448, n° 8; T.T. Louvain 3 février 2004,

1072 T. T. Bruxelles, 11 février 2004, ined., RG 69.820/04 et RG 69.821/04; T. T. Bruxelles, 23 février 2004, RG 69.896/04

1073 T. T. Charleroi 14 mai 2004, ined., RG 69.920/R, 69.924/R et 171.018/A

peut être lu comme un intérêt «contradictoire». Puisque dans ce cas des intérêts «distincts» étaient effectivement en jeu, chacune des différentes parties pouvait effectivement se voir attribuer une indemnité de procédure.

La thèse de la chambre néerlandaise du Tribunal du Travail de Bruxelles était d'un avis différent¹⁰⁷⁴. Dans un procès gagné par l'employeur, deux des trois entités représentées, qui étaient défendues par le même avocat, ont touché une indemnité de procédure unique, alors qu'une troisième entité, défendue par un autre avocat, a touché une indemnité séparée. Le juge a décidé que les deux premières entités partageaient le même intérêt, distinct de celui de la troisième. Il n'est pas évident que cette constatation soit liée au fait que ces deux entités étaient représentées par le même avocat.

Le législateur a réformé le système des indemnités de procédure de façon fondamentale par une loi du 21.04.2007 (MB du 31.05.2007).

La loi veut répondre à une jurisprudence de la Cour de cassation, qui avait admis que, dans les procès en responsabilité, les frais de défense en justice pouvaient faire partie du dommage indemnisable. Dans le raisonnement de la Cour de cassation, et plus encore dans le cas particulier qui lui était soumis, un élément d'appréciation important concernait le caractère consciemment fautif de l'attitude de la partie condamnée.

Selon la nouvelle loi, la condamnation aux frais d'avocat de la partie adverse est une conséquence automatique de la perte du procès, comme la condamnation aux frais de justice. Le juge a le pouvoir de moduler la condamnation, dans les limites d'un minimum et d'un maximum, mais non de l'annuler.

Le Roi a établi les montants minima et maxima de l'indemnité de procédure. Ceux-ci ne sont pas fixés par la loi, mais par l'arrêté royal d'application du 26.10.2007 (MB 9.11.2007). Une comparaison des montants prévus avec les montants actuels montre une aggravation importante.

Alors que les travaux préparatoires manifestaient clairement le souci que le nouveau système ne crée pas de procès dans le procès (qui augmenteraient les coûts de la défense en justice!), c'est le contraire qui est prévu. Devant les sommes parfois démentielles qui sont prévues, les parties seront au contraire amenées à conclure, à plaider, etc. pour persuader le juge d'accorder, soit une indemnité plus élevée, soit une indemnité moins élevée.

2. Par qui la procuration doit-elle être signée?

La procuration écrite doit être signée par un organe compétent de l'organisation qui est en justice. En ce qui concerne ce point, nous vous renvoyons au chapitre précédent. Pour la CSC, ce sera le-la président-e ou le-la secrétaire général-e qui signera la procuration, expressément mandaté par le Conseil général de la CSC.

3. Représentation des travailleurs

Ici s'appliquent les règles de procédure générales du Code Judiciaire. Lorsqu'un travailleur intente l'action ou est d'une autre manière partie à la cause, il peut se faire représenter par le délégué d'une organisation représentative d'ouvriers et d'employés qui a une procuration écrite (art. 728 § 3 C.J.).

Un cadre peut-il se faire représenter par la C.N.C.?

Étant donné que le Code Judiciaire ne connaît pas de critères de représentativité, le juge devra établir si la C.N.C. peut être considérée comme une «organisation représentative d'employés».

1074 T. T. Bruxelles, 5 février 2004, ined., RG 69529/04.

CHAPITRE VI

ACTIONS POUVANT ÊTRE INTENTÉES DANS LE CADRE DES ÉLECTIONS SOCIALES

1. Action visant à régler tous les litiges se rapportant au conseil ou au comité

Les juridictions du travail peuvent être saisies d'une action relative au règlement de tous les litiges se rapportant à l'application de la législation sur les conseils d'entreprise, la Loi sur le bien-être et les arrêtés d'exécution. Ces actions ne se limitent pas seulement aux litiges se rapportant aux élections sociales. Des actions peuvent également être introduites pour le règlement de litiges se rapportant à la constitution d'organes, à la composition des organes, aux compétences et au fonctionnement des organes, y compris à la protection des élus et des candidats.

Bien que des délais de recours particuliers ne soient prévus que pour une partie des litiges relatifs aux élections sociales et/ou qu'il ait été établi que les jugements dans le cadre de ces litiges ne sont pas susceptibles d'appel ou d'opposition, une action peut quand même être introduite pour le règlement de tous les litiges relatifs à l'application de la législation et des arrêtés d'exécution.

Il faut cependant noter que la Loi prévoit, pour certains litiges, qu'une action ne peut être introduite qu'après réclamation préalable, soit auprès de l'employeur, soit auprès du conseil ou du comité.

Le nettoyage des listes électorales définitives n'est dans son ensemble pas susceptible de recours¹⁰⁷⁵.

Les restrictions doivent être interprétées de manière à ce que soient uniquement d'application les règles générales de procédure et non les règles spéciales.

2. Demande d'organisation d'élections sociales

Une certaine jurisprudence et une certaine doctrine ont déjà avancé l'argument que les tribunaux du travail ne sont pas compétents pour obliger un employeur à organiser des élections.

Cette position n'est en tout cas pas partagée par la Cour de Cassation:

«Si l'employeur n'observe pas son obligation légale d'organiser des élections dans le délai fixé par le Roi, les tribunaux du travail peuvent condamner l'employeur à organiser des élections, même si le délai fixé par le Roi était entre-temps venu à expiration»¹⁰⁷⁶.

Cette dernière position a été confirmée en 1989: «Considérant qu'une action visant à condamner un employeur à organiser des élections pour le conseil d'entreprise peut être introduite valablement lorsque la date des élections pour le comité de sécurité, hygiène et embellissement des lieux de travail est expiré»¹⁰⁷⁷.

Les juridictions du travail sont également compétentes pour condamner l'employeur à accomplir certaines démarches qui doivent précéder les élections.

Le tribunal du travail est compétent pour condamner un employeur à observer les obligations qui lui sont imposées concernant la communication écrite des fonctions du personnel de direction et du nombre d'unités techniques d'exploitation¹⁰⁷⁸.

¹⁰⁷⁵ Article 44, troisième alinéa Loi.

¹⁰⁷⁶ Cass., 30 juin 1986, RG 5199

¹⁰⁷⁷ Cass., 9 octobre 1989, Chron. D.S., 1990, 56, R.W., 1989-90, 778 avec note

¹⁰⁷⁸ Cass., 12 novembre 1979, Pas., 1980, I, 334

La jurisprudence plus récente ne nous donne qu'une décision judiciaire du tribunal du travail de Bruxelles. Celui-ci s'était déclaré incompétent.

«Si la procédure électorale n'est pas entamée, le tribunal ne peut pas décider qu'il existe dix unités techniques d'exploitation au sein de l'entité juridique et que la procédure électorale doit être lancée dans chacune de ces unités.

On peut uniquement demander au tribunal de reconnaître que l'entité juridique remplit les conditions légales pour que des élections sociales soient organisées en son sein»¹⁰⁷⁹.

Le tribunal du travail de Bruxelles suggère que l'action introduite auprès du tribunal du travail se limite à constater que les conditions sont remplies pour constituer un conseil ou un comité.

Nous attirons l'attention sur le fait qu'une certaine jurisprudence n'accepte pas qu'un recours soit introduit contre l'absence de certaines actions qui doivent être accomplies à un stade ultérieur de la procédure (comme l'affichage des listes de candidats introduites), aussi longtemps que la procédure électorale n'est pas entamée¹⁰⁸⁰.

Quelques problèmes concrets:

- Certains Tribunaux du travail pensent encore que les actions en organisation d'élections sociales doivent être introduites par citation (voir chapitre 4.1.).
- Si plusieurs entités juridiques doivent être regroupées, qui est alors la partie adverse dans l'action? Selon le tribunal du travail de Louvain, elle est inexistante. Les diverses entités sont parties concernées. Ce n'est que lorsqu'une certaine décision est contestée que cet employeur peut être considéré comme partie adverse. Les autres entités juridiques que l'on veut joindre à cet employeur sont alors des parties intéressées¹⁰⁸¹.
- Selon le tribunal du travail d'Anvers, on peut diriger l'action en regroupement de sociétés contre l'une d'entre elles. Conformément à l'art. 175 de la loi sur les sociétés commerciales, les associés d'une association de fait sont tenus solidairement. En application de l'art. 1203 et suivants C.C., l'action introduite contre un des associés est opposable aux autres, sans que le bénéfice de la division ne puisse être invoqué¹⁰⁸².
- Si le regroupement avec une entité juridique dans une autre région linguistique est demandé, la requête doit être traduite¹⁰⁸³.
- Une action en organisation d'élections sociales peut-elle être en contradiction avec une clause de paix sociale? Le tribunal du travail de Bruges a jugé à raison que non étant donné que «ce n'est que l'exercice d'un droit déjà existant, et donc pas de nouvelle exigence».

3. Sous peine d'astreinte

Les actions relatives aux élections sociales peuvent être assorties d'une astreinte. Elle est particulièrement utile pour les actions en organisation d'élections sociales. Les tribunaux ne la prononcent cependant qu'avec hésitation.

Sur la base de l'article 1385bis C. J., le juge saisi d'une requête d'une des parties peut condamner la partie adverse à payer une astreinte pour le cas qui ne répond pas à la condamnation principale, indépendamment du droit à une indemnité si le paiement d'une telle indemnité est justifié par quelque motif que ce soit. L'article interdit toutefois d'imposer une astreinte dans le cadre des

1079 T.T. Bruxelles, 23 mars 1983, J.T.T., 1983, 351

1080 T.T. Bruxelles, 29 avril 1983, RG 12824/83

1081 T.T. Louvain, 28 février 1991, RG 268/91

1082 T.T. Anvers, 6 mai 1991, J.T.T., 1992, 186. Autres: T.T. Ypres, 29 mars 1991, J.T.T., 1992, 190; T.T. Mons, 24 février 1987, J.T.T., 1987, 464; T.T. Bruxelles, 11 février 1983, J.T.T., 1983, 203; GERRGD, J.P., a.c., 167

1083 T.T. Ypres, 29 mars 1991, J.T.T., 1992, 190

actions liées au respect des contrats de travail¹⁰⁸⁴. Les actions liées aux élections sociales ne répondent pas à cette classification, de sorte qu'il n'y a pas de réelle objection qui empêche d'imposer une astreinte dans ce contexte.

Le refus d'imposer une astreinte parce que la législation prévoit des dispositions pénales est fortement contestable¹⁰⁸⁵. Le tribunal du travail de Tongres a estimé expressément que l'existence de dispositions pénales n'était pas un obstacle à l'application d'une astreinte de 50.000 Bef par jour de retard dans le lancement de la procédure électorale¹⁰⁸⁶.

La plupart des jugements étudiés dans le cadre des élections sociales ont rejeté l'action introduite pour imposer une astreinte en considérant qu'il n'y avait aucune indication que la partie défenderesse échapperait à ses obligations et que par la suite la concertation serait plus utile à l'entreprise que l'imposition d'une astreinte¹⁰⁸⁷.

Le tribunal du travail de Bruxelles a statué, en termes plutôt laconiques, que «vu la nature du litige, une astreinte ne peut se justifier»¹⁰⁸⁸.

Par contre, les Tribunaux d'Anvers et de Louvain ont accepté des astreintes¹⁰⁸⁹. Les juges louvanistes ont estimé que «vu le caractère contraignant des dispositions en matière d'élections sociales, le fait d'imposer les astreintes demandées est justifié». Le tribunal du travail de Liège a quant à lui estimé que *«l'astreinte ne peut assurément viser une situation hypothétique ne dépendant pas de l'employeur. Celle-ci ne peut porter que sur l'objet même de la demande, à savoir la reprise du processus au jour X, et donc l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Les phases postérieures ne peuvent être visées par une quelconque astreinte, celles-ci présentant effectivement un aléa, notamment en raison des recours qui pourraient être exercés en cours de procédure. L'astreinte ne visera, en conséquence, que l'obligation qu'a l'employeur de reprendre le processus au jour X»*¹⁰⁹⁰.

1084 T.T. Bruxelles, 6 avril 2007, inéd., RGK 284: cet arrêt Vindevoghel n'impose aucune astreinte à Flightcare pour obliger l'entreprise à réintégrer Madame Vindevoghel comme membre du personnel et comme déléguée syndicale

1085 T.T. Bruxelles, 19 mars 1991, RG 80935/91 et 80936/91

1086 T.T. Tongres, 24 juin 1991, RG 893/91, cité et suivi par GERRGD, J.F., a.c., 160

1087 T.T. Liège 8 mars 2004, RG 338.030 et 338.031, T.T. Bruxelles 23 février 2004 RG 69.896/04, T. T. Bruxelles 7 avril 2004 RG 70.613/04, T. T. Nivelles 16 avril 2004, inéd., RG 78/N/04-79N/04, [T.T. Bruxelles, 11 mars 2020, RG 20/977/A + 20/978/A](#)

1088 T.T. Bruxelles, 20 février 2004, inéd., RG 69.736/04 et 69.737/04

1089 T. T. Anvers, 29 janvier 2004, RG 363.663, T. T. Anvers 28 juin 2004 RG 364.079 et T. T. Louvain 10 mars 2004, inéd., RG 306/04.

1090 [T.T. Liège, Div. Namur, 2 février 2021, RG 20/894/A](#)

CHAPITRE VII

RÈGLES DE PROCÉDURE PARTICULIÈRES DANS LE CADRE DE LA PROCÉDURE RELATIVE AUX ÉLECTIONS SOCIALES

1. Règles dérogatoires de procédure

Certaines des règles de procédure particulières pour les élections sociales sont d'application à tous les litiges se rapportant à la législation sur les conseils et les comités:

- l'introduction par voie de requête;
- le dépôt *in limine litis* de l'identité et de l'adresse des parties concernées;
- la décision du tribunal du travail sans conciliation préalable, après que les parties concernées aient été entendues ou aient été dûment convoquées;
- la notification par pli judiciaire des jugements et arrêts;
- la représentation des organisations de travailleurs et de cadres par un délégué muni d'une procuration écrite.

Pour certains litiges, la Loi prévoit cependant des règles de procédure supplémentaires. Ces règles concernent:

- les délais de recours;
- la possibilité d'appel et d'opposition;
- les délais pour la décision du tribunal du travail;
- la réclamation préalable soit auprès de l'employeur soit auprès du conseil ou du comité.

L'exclusion d'appel ou d'opposition est réglée de manière curieuse. La Loi limite explicitement ces possibilités aux recours en annulation partielle ou totale des élections, en arrêt de la procédure, en correction du résultat des élections ou en rapport avec la désignation de la délégation patronale¹⁰⁹¹.

Cette approche, dans laquelle on définit explicitement dans quels cas l'appel ou l'opposition est possible, soulève immédiatement la question de savoir si l'appel ou l'opposition est à présent exclu pour tous les autres litiges. Il s'agit non seulement de litiges relatifs à la procédure pour les élections sociales, mais de tous les litiges relatifs à l'application de la législation sur les conseils et les comités. Rien n'indique que c'était le but du législateur, mais c'est la conclusion logique.

La Cour de Cassation laisse manifestement une issue lorsque ces délais de recours ne peuvent être respectés. Concrètement, il s'agissait d'un litige relatif à la répartition des mandats entre les catégories et pour lequel une procédure particulière est donc prévue. La Cour de Cassation semble accepter que les délais de recours «ne peuvent être respectés pour des raisons acceptables», mais estime cependant – conformément à la jurisprudence de cassation – que le recours devait être introduit avant les élections, à un moment où la procédure électorale pouvait encore se dérouler normalement¹⁰⁹².

2. Communications et décisions à X-60 et X-35

2.1. Information et consultation préalables à X-35

Au plus tard à X-60, l'employeur est tenu de fournir des informations sur (art. 10 Loi):

- la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique;

¹⁰⁹¹ Article 78bis, §2 Loi.

¹⁰⁹² Cass., 7 octobre 1996, R.W., 1996-97, 745

- les fonctions du personnel de direction et une liste nominative indicative;
- les fonctions des cadres et une liste nominative indicative.

Il n'est pas possible d'introduire un recours contre le contenu de ces informations puisqu'il ne s'agit pas encore d'une décision de l'employeur¹⁰⁹³. Ces informations ne fonctionnent que comme base pour la concertation qui précède la décision proprement dite (X- 35). Un recours peut toutefois être introduit auprès du tribunal contre l'absence de ces informations. Aucune règle de procédure supplémentaire ne s'applique pour ces recours.

2.2. Décisions à X-35

Au plus tard à X-35, l'employeur prend des décisions concernant:

- les fonctions du personnel de direction;
- la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites;
- les fonctions de cadres.

L'article 12bis de la Loi stipule qu'un recours peut être introduit auprès du tribunal du travail contre ces décisions ou contre l'absence de décision:

- au plus tard le 7ème jour qui suit le jour X – 35;
- par les travailleurs concernés, par les organisations de travailleurs concernées et – si un conseil doit être constitué – par la C.N.C..

Ces délais de recours sont prévus à peine de déchéance. Ils ne peuvent être prorogés par le juge¹⁰⁹⁴.

Le tribunal du travail se prononce dans les 23 jours qui suivent la réception du recours.

Ce délai n'est pas prescrit sous peine de nullité¹⁰⁹⁵.

L'auditeur du travail n'est pas habilité à introduire un recours en application de l'article 12bis de la loi¹⁰⁹⁶.

Ces jugements ne sont pas susceptibles d'appel ou d'opposition¹⁰⁹⁷.

Un employeur qui avait déjà effectué les communications requises au jour X – 40 devait néanmoins accepter le maintien de la date de X – 35 comme date de début du délai de 7 jours¹⁰⁹⁸.

Un recours peut également être introduit lorsqu'aucune remarque n'a été formulée sur les intentions de l'employeur au cours de la concertation préalable avec l'employeur sur les informations communiquées à X-60.

On peut se demander quel délai il convient de respecter lorsqu'il n'y a pas de clarté sur la date des élections. Concrètement, la question se pose lorsqu'il n'existe pas encore de conseil, de comité ou de délégation syndicale. L'employeur est uniquement tenu d'annoncer la date des élections à ces

1093 T.T. Bruxelles, 31 décembre 1986, JTT 1988,54; T.T. Louvain, 3 février 1995, RG n° 39/95; T.T. Liège, 5 mars 1991, RG n° 199.606; T.T. Liège, 6 février 1995, RG n° 244.559/095 et 244.646/95.

1094 T.T. Bruxelles, 8 février 2016, RG n° 16/481/A et 16/482/A.

1095 Cass; 30 janvier 1998, Arr. Cass. 1998, 141

1096 T.T. Bruxelles, 3 février 2016, RG n°16/246/A, cité dans H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (tère partie)», J.T.T., 2019, n°1334, p. 164 et [T.T. Bruxelles, 3 février 2016, RG 16/247/A](#).

1097 Voir discussion au début

1098 T.T. Bruxelles, 18 février 1983, J.T.T., 1983, 20

organes à X-60. Le Tribunal du Travail de Bruxelles¹⁰⁹⁹ a décidé à juste titre que X-28 devait être calculé sur la dernière date possible pour les élections, c'est-à-dire le 118^{ème} jour avant le dernier jour où les élections sociales peuvent être organisées.

2.3. Absence de décision

Un recours peut également être introduit contre l'absence de décision. Les mêmes règles de procédure sont alors d'application, y compris les délais de recours¹¹⁰⁰.

Que se passe-t-il cependant lorsque l'absence de décision découle du fait que l'employeur n'a pas entrepris de démarches avant la procédure électorale? La Cour de Cassation a décidé en 1983 que les règles de procédure supplémentaires n'étaient pas applicables dans ce cas, ce qui signifie, entre autres, que le jugement du tribunal du travail serait susceptible d'appel ou d'opposition¹¹⁰¹.

En 1988, la Cour suprême crée une confusion en affirmant que n'est pas susceptible d'appel: la décision du tribunal du travail sur la demande d'un syndicat de s'entendre dire pour droit qu'un nombre de travailleurs d'une société ne forment qu'une seule unité technique d'exploitation et doivent constituer un seul conseil et un seul comité, même si les employeurs n'ont pas communiqué auparavant l'information prévue à l'article. 6, ni accompli la procédure définie à l'article 7¹¹⁰².

Il s'agissait ici du cas particulier des six S.A. qu'un syndicat avait citées à comparaître devant le tribunal pour s'entendre dire de droit qu'elles ne formaient qu'une seule unité technique d'exploitation et dont l'une d'entre elles avait déjà entrepris les démarches préalables aux élections sociales, les autres pas.

La Cour de Cassation est à nouveau très claire dans un arrêt plus récent. Concrètement, il s'agissait d'une entreprise dans laquelle aucune procédure n'avait encore été entamée et pour laquelle un regroupement de plusieurs entités était demandé. Selon la Cour de Cassation, il ne s'agit pas d'une action dans le cadre d'un litige comme visé à l'art. 12bis de la Loi étant donné qu'aucune action n'a été entreprise avant la procédure visant à élire des délégués du personnel au conseil d'entreprise ou au comité de sécurité. L'appel reste donc possible¹¹⁰³.

2.4. Communication incomplète ou absence de communication des décisions.

Lorsque l'employeur a pris une décision, mais qu'il a omis de la communiquer à tous les travailleurs, organes ou organisations auxquels il devait la communiquer, les travailleurs et les organisations de travailleurs lésés peuvent introduire un recours contre lui. La question est alors de savoir si cette omission peut ou non être qualifiée d'absence de décision. En fonction de la réponse à cette question, les règles de procédure supplémentaires sont ou non d'application.

On peut déduire d'un arrêt de la Cour de Cassation du 17 décembre 1984¹¹⁰⁴ que le litige relatif à la non-communication d'une décision qui a été prise (l'avis qui doit être affiché le jour X) à l'un des/aux syndicats n'est pas soumis aux règles de procédure supplémentaires (plus spécialement concernant les délais de recours). Cependant, l'AR pour les élections sociales de 1983 ne prévoyait encore aucune règle de procédure supplémentaire pour un recours contre l'absence de décision.

2.5. Personnel de direction et personnel cadre

La désignation des fonctions de direction incombe en principe et *in fine* à l'employeur, sous le contrôle des juridictions du travail. Les travailleurs et les syndicats concernés doivent ester en

1099 T.T. Bruxelles, 20 février 1995, RG 78.997/95

1100 T.T. Bruxelles, 10 mars 1995, RG 81.630/95

1101 Cass. 28 octobre 1983, T. S.R. 1984, 22, voir également Cour du travail de Bruxelles, 16 novembre 1987, Jurisprudence trav. 1988, 105

1102 Cass., 21 mars 1988, R.W., 1988-89, 194

1103 Cass., 25 novembre 1996, S. 96.0006.N/8

1104 Cass., 17 décembre 1984, J.T.T., 1985, 13

justice s'ils contestent les décisions de l'employeur¹¹⁰⁵. La personne qui introduit un recours doit fournir la preuve que les fonctions litigieuses ne sont pas des fonctions de direction ou de cadres.

L'employeur ne doit pas fournir la preuve qu'une fonction revêt un caractère de direction ou qu'il s'agit d'une fonction de cadre¹¹⁰⁶. Dans la pratique, le juge peut s'attendre à ce que les deux parties collaborent à l'administration des preuves¹¹⁰⁷.

L'article 12 de la Loi oblige l'employeur à communiquer une première liste nominative du personnel de direction et une liste nominative des cadres; aucun recours ne peut encore être introduit contre ces listes à X-35 étant donné que ces listes indicatives ne sont fournies qu'à 'titre indicatif'. Les listes nominatives proprement dites ne sont communiquées qu'au moment de l'affichage de la date des élections (jour X)¹¹⁰⁸. Un recours peut toutefois être introduit contre l'absence de telles listes indicatives. Un tel recours est, selon nous, soumis aux règles de procédure supplémentaires.

L'employeur n'est pas tenu de communiquer à X-35 sa décision sur les fonctions de cadres et sur la liste nominative indicative, dans deux cas:

- l'entreprise compte moins de 100 travailleurs durant l'année précédant les élections;
- l'entreprise compte moins de 30 employés à X-60.

Dans ces deux cas, aucun recours ne peut évidemment être introduit contre l'absence d'une liste des fonctions de cadres et d'une liste nominative indicative.

Lorsqu'un recours est introduit contre les fonctions de direction et les fonctions de cadres, le requérant ne peut pas négliger d'indiquer quelles fonctions il souhaite voir supprimer et quelles fonctions il souhaite voir ajouter¹¹⁰⁹.

C'est également important pour obtenir un jugement judiciaire aussi concret que possible, pour qu'il ne puisse plus y avoir de constatation sur la rectification. Il n'est pas évident d'envisager que les listes rectifiées soient à nouveau contestées.

En cas de contestation de fonctions de direction, il faut requérir simultanément l'adaptation de la liste des fonctions de cadres. Le juge ne peut pas ordonner d'office que les fonctions supprimées soient reprises sur la liste des fonctions de cadres.

2.6. Regroupement d'entités juridiques

Les actions en regroupement de diverses entités juridiques doivent viser toutes ces entités juridiques¹¹¹⁰. Sinon, elles risquent d'être déclarées «non-fondées» ou irrecevables. Il n'est plus possible de revenir sur cette lacune une fois que le délai de recours est expiré¹¹¹¹.

Les Tribunaux du travail sont parfois confrontés à la même entité juridique ou à des parties de celle-ci. C'est notamment le cas pour les litiges portant sur la délimitation de l'unité technique

1105 T.T. Bruxelles, 22 février 1995, J.T.T., 1996 (simplifié), 485

1106 Cass., 18 décembre 1995, Chron. D.S., 1996, 30; R.W., 1996-97, 463; J.T.T., 1996, 471, Arr. Cass., 1995, 1141

1107 Voir par ex. T.T. Charleroi, 10 mars 1995, RG 46763/R.

1108 Une contestation des noms à ce moment est donc prématurée; voir T.T. Bruxelles 3 février 1995, RG n° 77.442/95; T.T. Louvain, 3 février 1995, RG n° 39/95; Egalement: T.T. Gand, 19 janvier 1987, JTT 988,55; T.T. Tongres, 20 janvier 1987, JTT, 1988, 55; T.T. Mons, 14 mars 1991, RG n° 06.748

1109 Voir T.T. Arlon, 20 janvier 1987, Samson Concertation Sociale, 1987, n° 18 p. 7.

1110 T.T. Mons, 24 février 1987, J.T.T., 1987, 646; T.T. Bruxelles, 13 février 1995, RG 78.484/95; T.T. Mons, 13 février 1995, RG 43.124; T.T. Mons, 10 février 1995, RG 43.029.

1111 T.T. Tournai, 21 mars 1995, RG 54.208.

d'exploitation. Ces entités doivent alors être regroupées. Si cela n'est plus possible parce qu'un juge a déjà pris sa décision, l'autre juge sera tenu par cette décision (force de chose jugée)¹¹¹².

3. Litiges relatifs aux réclamations X + 7

3.1. Il s'agit des points suivants:

- les listes électorales;
- la détermination du nombre de mandats par organe et par catégorie;
- la liste nominative du personnel de direction;
- la liste nominative des cadres;

L'article 31bis de la Loi stipule qu'un recours peut être introduit auprès du tribunal du travail contre les décisions ou contre l'absence de décision:

- dans les 7 jours qui suivent le délai de 7 jours dans lequel l'organe doit se prononcer sur les réclamations;
- par les travailleurs concernés, par les organisations représentatives de travailleurs, ou – si un conseil doit être constitué – par la C.N.C.

Le tribunal du travail statue dans les 7 jours qui suivent la réception du recours. Ce délai n'est pas prescrit sous peine de nullité.

Ces jugements ne sont pas susceptibles d'appel ou d'opposition.

3.2. Les décisions contre lesquelles un recours peut être introduit sur la base de l'article 31bis de la Loi sont les décisions et les rectifications du conseil ou du comité, ou à défaut de conseil ou de comité, de l'employeur, à l'occasion de réclamations introduites sur les points mentionnés à l'article 30 de la Loi. Lorsqu'il n'y a pas de réclamation, il n'y a pas non plus de décision ni de rectification.

Un recours ne peut donc être introduit qu'en cas de dépôt préalable d'une réclamation auprès du conseil, du comité ou, à défaut, de l'employeur.

Un recours introduit auprès du tribunal sans qu'une plainte ait été déposée dans l'entreprise est irrecevable¹¹¹³.

La réclamation ne doit pas être introduite par écrit bien qu'en cas de contestation, des problèmes de preuve peuvent surgir¹¹¹⁴.

La réclamation doit être correctement introduite auprès du conseil ou du comité, et seulement s'il n'y a pas de conseil ou de comité, auprès de l'employeur¹¹¹⁵.

La réclamation doit en outre être introduite dans le délai prescrit de 7 jours après l'affichage de la date des élections et auprès de l'instance appropriée (conseil, comité ou employeur, en fonction de l'instance qui prononce ou doit prononcer la décision ou la rectification).

La réclamation doit être suffisamment concrète et préciser les points de désaccord.

Une réserve générale ne suffit pas¹¹¹⁶. La personne qui intente l'action ne doit pas nécessairement être la personne qui a introduit la réclamation.

En 1995, la FGTB a introduit une réclamation auprès du chef du personnel dans une société bruxelloise avec comité et conseil d'entreprise, contre les listes électorales. Un recours a ensuite été

1112 T.T. Anvers, 24 mars 1991, RG 206.743; T.T. Anvers, 24 mars 1991, RG 206.707

1113 Cass., 19 décembre 1983, J.T.T., 1984,81, R.W., 1984-85

1114 T.T. Mons, 10 avril 1987, J.T.T., 1987 (simplifié), 470; T.T. Turnhout, 9 mars 1995, RG 19.523/95

1115 T.T. Bruxelles, 13 mars 1995, RG 81.836/95; T.T. Nivelles, 7 avril 1995, RG 523/W/95 et 578/W/95

1116 Voir T.T. Gand, 5 décembre 1997, RG 134.001/97.

introduit auprès du tribunal du travail. Le tribunal de Bruxelles a déclaré le recours irrecevable, parce qu'aucune réclamation n'avait été valablement introduite auparavant. D'une part, la réclamation devait être introduite auprès du conseil ou du comité au lieu du chef du personnel et d'autre part, elle n'était pas suffisamment concrète¹¹¹⁷.

3.3. L'article 30, premier alinéa, 1^o de la Loi stipule que l'on ne peut introduire de réclamation contre les listes électorales qu'en raison de la non-inscription ou de l'inscription erronée d'électeurs ou d'inexactitudes concernant le nom, les prénoms, la date de naissance et la date d'entrée en service de chaque électeur ainsi que le lieu où l'électeur travaille dans l'entreprise.

3.4. Les listes électorales ne peuvent plus être contestées si la décision antérieure relative à l'unité technique d'exploitation s'en trouve implicitement contestée¹¹¹⁸.

3.5. L'article 30, premier alinéa, 3^o de la Loi n'autorise un recours que dans la mesure où des personnes qui n'exercent pas de fonction de direction apparaissent sur la liste des fonctions de direction. Pour cette raison (et par manque d'intérêt), le tribunal du travail de Louvain juge qu'une action visant à élargir la liste est irrecevable¹¹¹⁹. À tort: d'une part parce qu'un recours reste possible sur la base des lois et d'autre part parce que le nombre de collaborateurs faisant partie du personnel de direction peut être déterminant pour le nombre de mandats de cadres.

3.6. Une réclamation ou un recours contre les listes du personnel de direction affichées au jour X ne peut plus avoir de rapport avec les fonctions. On ne peut donc pas demander de rayer une personne de la liste parce qu'elle ne fait pas partie du personnel de direction ou des cadres si sa fonction figurait sur la liste (définitive!) de fonctions du personnel de direction ou des cadres communiqués précédemment¹¹²⁰.

Une seule exception: lorsque l'employeur n'est pas obligé de communiquer la liste des fonctions des cadres pour le jour X – 35 (moins de 100 travailleurs ou moins de 30 employés).

Mentionnons également que si un travailleur a exercé de façon ininterrompue une fonction de direction au cours de la période s'étalant entre X-60 et la fin de son contrat de travail (date du licenciement, éventuellement avant le jour X) il ne peut, à partir de son licenciement, être considéré comme une personne qui ne relève pas d'une fonction de direction telle que visée à l'article 30, premier alinéa, 3^o de la Loi¹¹²¹.

3.7. En cas de recours contre les listes électorales et les listes du personnel de direction et des cadres, les noms que l'on désire supprimer ou ajouter doivent être communiqués concrètement¹¹²².

4. Litiges relatifs à la présentation des candidats (date X + 61)

4.1. L'article 39 de la Loi stipule qu'un recours peut être introduit auprès du tribunal du travail contre la présentation des candidats:

- dans les 5 jours qui suivent le deuxième affichage des listes (éventuellement modifiées) de candidats;
- par les travailleurs concernés, les organisations de travailleurs concernées et la C.N.C., si elle est partie concernée;

1117 Bruxelles, 13 mars 1995, RG 81.836/95.

1118 T.T. Nivelles, 3 mai 1995, RG 825/w/95.

1119 T.T. Louvain, 7 mars 1995, RG 561/95

1120 Voir: Cass., 28 avril 1980, R.W., 1980-81, k. 1715; T.T. Gand, 28 janvier 1983, J.T.T., 1983, 350; T.T. Nivelles, 23 février 1979, J.T.T., 1979, 323; T.T. Louvain, 7 mars 1995, RG 574/95.

1121 T.T. Gand, div. Brugge, 11 mars 2016, RG 16/541/A.

1122 T.T. Liège, 27 mars 1995, RG 247.293

- à condition qu'une réclamation ait déjà été introduite contre la présentation de candidats¹¹²³.

L'employeur aussi peut introduire un recours contre la présentation de candidats. Il doit également le faire dans les 5 jours qui suivent le deuxième affichage des listes de candidats. Une réclamation ne doit pas nécessairement avoir été introduite auparavant. Lorsque, pour cette raison, il n'y a pas eu de deuxième affichage des listes de candidats, l'article 37 stipule que le recours de l'employeur doit être introduit dans les 5 jours suivant l'échéance du délai de 7 jours dans lequel une réclamation peut être introduite.

Le tribunal du travail se prononce dans les 14 jours qui suivent le jour de la réception du recours. Ici aussi, le délai est prescrit à peine de déchéance.

Mentionnons également que le recours doit être introduit dans les délais prévus par l'article 39 de la Loi. Il ne s'agit pas d'un recours *sui generis* pouvant être introduit à tout moment (utile) sur base de la loi du 20 septembre 1948 et celle du 4 août 1996¹¹²⁴.

4.2. L'employeur ne peut introduire un recours contre la présentation de candidats que lorsque les candidats ou les listes de candidats ne sont pas conformes aux dispositions de la Loi portant organisation de l'économie, de la Loi sur le bien-être et de la Loi, même lorsque aucune réclamation n'a été introduite¹¹²⁵.

4.3. Le recours de l'employeur est dans tous les cas lié au délai de recours de 5 jours. La Cour de Cassation a décidé que le recours, par l'employeur, contre un candidat qui avait été licencié (après X – 30) et qui n'avait pas fait de demande de réintégration devait être introduit dans le délai prescrit¹¹²⁶. L'article 39 de la Loi est applicable à tous les litiges concernant la validité et la composition des listes de candidats. Ainsi, la Cour du travail d'Anvers a décidé que la demande en annulation n'était plus valable après les élections, parce qu'une liste d'employés dite «indépendante» avait été introduite¹¹²⁷.

4.4. Dès que le juge considère qu'un candidat n'est pas éligible, cette candidature est considérée comme inexistante *ab initio*, et ne peut donc pas faire l'objet d'un remplacement¹¹²⁸. Cette règle a été intégrée pour les élections de 2004 à l'actuel article 39, deuxième alinéa de la Loi. Il est par ailleurs intéressant de noter que ce type de litige, qui ne présente pas une grande complexité et dont l'issue peut aisément être anticipée, peut facilement être réglé de commun accord entre les parties. Ainsi, un accord entériné avant l'audience d'introduction permet de réduire l'indemnité de procédure due à la partie demanderesse à son minimum¹¹²⁹. Dans une affaire où aucun accord n'était intervenu entre parties et où la partie succombante avait demandé la réduction de l'indemnité de procédure à son minimum, le tribunal a estimé qu'une telle demande n'était motivée par aucune des circonstances visées à l'article 1022, al. 3 du Code judiciaire. Le tribunal a toutefois d'initiative considéré que l'indemnité de procédure pouvait être réduite au quart de l'indemnité de base en application de l'article 1^{er}, al. 5 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007¹¹³⁰.

1123 Cass., 19 décembre 1983, J.T.T., 1984, R.W., 1984-85, 409; voir aussi: T.T. Malines, 23 mars 1987, R.W., 1987-88, 478

1124 T.T. Liège, div. Namur, 4 mai 2016, RG n° 16/786/A cité par H-F. LENAERTS et O. WOUTERS, «Élections sociales 2016. Chronique de jurisprudence (2ème partie)», J.T.T., 2019, n° 1335, p. 183.

1125 Article 39 Loi.

1126 Cass., 22 juin 1992, J.T.T., 1993, 127

1127 T.T. Anvers, 31 octobre 1991, J.T.T., 1993, 135

1128 T.T. Termonde, 23 mai 1991, RG 31 859; T.T. Mons, 12 mai 1995, RG 43.274, [T.T. du Hainaut, Div. Tournai, 23 octobre 2020, RG 2020/3890](#), [T.T. Bruxelles, 26 octobre 2020, RG 20/3480/A](#), [T.T. Bruxelles, 26 octobre 2020, RG 20/3481/A](#), [T.T. Bruxelles, 2 novembre 2020, RG 20/3602/A + 20/3603/A](#)

1129 [T.T. Bruxelles, 13 octobre 2020, RG 20/1192/A](#), [T.T. Bruxelles, 22 octobre 2020, RG 20/1216/A](#)

1130 [T.T. Bruxelles, 26 octobre 2020, RG 20/3480/A](#)

4.5. L'article 20, al. 2 de la Loi portant organisation de l'économie stipule que les listes de candidats doivent comporter un nombre d'ouvriers, d'employés et de cadres proportionnels à la force numérique de chacune de ces catégories de personnel. Une disposition semblable figure également dans l'article 16 de la CCT n°9 (pour les conseils). Une disposition de ce type a également été intégrée dans la Loi. Elle a même été élargie à la représentation proportionnelle d'hommes et de femmes.

On ne peut en déduire que l'employeur peut introduire un recours contre une liste de candidats pour le motif qu'une organisation syndicale n'a pas suffisamment tenu compte de ces dispositions. Les dispositions de l'article 29 ne constituent pas un engagement de résultat mais un simple engagement.

«Des listes de candidats incomplètes doivent pouvoir être introduites valablement et chaque catégorie de travailleurs ne doit pas nécessairement avoir présenté des candidats»¹¹³¹.

4.6. Lorsqu'une liste portant un numéro d'ordre national est introduite avec une dénomination qui ne correspond pas à la dénomination pour laquelle le numéro d'ordre a été obtenu, une réclamation et éventuellement un recours peuvent être introduits contre cette liste.

Exemple: «liste de candidats de la C.N.C., n°4, liste association de cadres entreprise X»¹¹³².

4.7. Si des candidats veulent retirer leur candidature, la liste des candidats ne peut pas être modifiée unilatéralement par le bureau de vote ou par l'employeur. Le bureau de vote peut, sans devoir se prononcer sur la validité des listes ou sur le respect des conditions légales d'éligibilité, décider d'arrêter les élections si tous les candidats ont retiré leur candidature volontairement¹¹³³. Cette position est contestable. Si le caractère volontaire de la candidature est une condition d'éligibilité, il incombe alors au candidat d'introduire un recours contre la liste de candidats, dans le délai prescrit.

4.8. Pour la Cour de Cassation¹¹³⁴, les dispositions (articles 33, 36, 37, 38 et 39 de la Loi) concernant la présentation des listes de candidat ainsi que celles concernant les réclamations et les recours introduits contre ces listes «sont applicables à l'ensemble des litiges concernant la validité d'une candidature et la composition des listes de candidats». Ainsi, «un travailleur ne peut plus contester dans une procédure en constatation d'une discrimination [comme c'était le cas en l'espèce] le refus de sa candidature et la composition des listes de candidats contre lesquels il n'a pas formé de recours en temps utile en application de ces dispositions».

Il en va de même de l'employeur, qui ne peut plus contester la validité d'une candidature contre laquelle il n'a pas introduit de recours dans le délai requis, par ex. dans le cadre d'une procédure de licenciement. Dans le cas concret du licenciement d'un délégué du personnel dont la candidature aux élections sociales a été introduite tardivement, la Cour du travail de Bruxelles a décidé: «La validité de l'élection d'un délégué du personnel dépend par conséquent d'une réclamation et/ou d'un recours introduit à temps (...). Le caractère d'ordre public de cette législation s'étend donc à la garantie de la fonction du délégué du personnel et au fonctionnement du conseil d'entreprise et du comité contre le fait qu'après l'expiration du délai, aucune réclamation ou recours ne peut être introduit ou aucune contestation ne peut être considérée comme valable. La conséquence de ceci est que les suites légales à l'élection de madame (...) doivent être accordées et la protection de chaque élu doit être assurée»¹¹³⁵. La Cour de Cassation a confirmé cette position en 2011, en jugeant que «l'employeur qui n'a pas introduit en temps utile son recours contestant la validité d'une

1131 Avis n°732 du CNT du 29 juillet 1982

1132 Voir: T.T. Bruxelles, 16 mars 1987, RG 94.392/87

1133 Cass., 22 juin 1992, J.T.T., 1993, 127

1134 Cass., 6 février 2017, S.14.0076.N/1

1135 Cour du travail Bruxelles, 4 mai 1999, RG 35.293

candidature ne peut plus contester celle-ci au cours d'une procédure en matière de protection contre le licenciement»¹¹³⁶.

La Cour du travail de Liège¹¹³⁷ s'est également prononcée sur cette question. En l'espèce, un travailleur candidat aux élections sociales de 2012 avait été licencié pour motif grave en novembre 2013. L'employeur contestait la qualité de travailleur protégé en faisant valoir comme argument que la liste de candidats sur laquelle figurait le travailleur n'avait pas été régulièrement déposée à défaut de mandat valable pour déposer la liste. Pour cette raison, l'employeur n'avait pas fait suite à la demande de réintégration. Pour la Cour, même en l'absence d'un mandat régulier, l'employeur ne peut soulever la validité de la candidature au cours d'une procédure de licenciement à défaut d'avoir introduit les recours prévus par la loi du 4 décembre 2007. En définitive, pour la Cour, la remise en cause de la protection prévue par la loi du 4 décembre 2007 ne pourrait avoir lieu que vis-à-vis d'un candidat non-élu dont les conditions personnelles d'éligibilité n'ont pu être contestées en cours de procédure électorale.

Il doit dès lors être retenu que les contestations relatives à la validité des candidatures, qu'elles émanent de l'employeur ou du travailleur, doivent s'inscrire dans le cadre strict des dispositions de la loi du 4 décembre 2007.

5. Recours relatifs aux opérations électorales et à la composition de la délégation patronale (date Y + 15)

5.1. Il s'agit des recours se rapportant:

- à une demande en annulation totale ou partielle des élections;
- à la décision d'arrêter la procédure;
- à une demande de rectification des résultats des élections;
- au cas où les membres de la délégation patronale n'occuperaient pas une des fonctions de direction.

Ces recours doivent être introduits en vertu de l'article 78bis de la Loi:

- dans les 13 jours qui suivent l'affichage du résultat des élections;
- par l'employeur, les travailleurs ou les organisations de travailleurs ou de cadres concernés.

Le tribunal du travail se prononce au plus tard dans les 67 jours qui suivent l'affichage du résultat des élections.

Ces jugements sont susceptibles d'appel ou d'opposition. Cependant, l'art. 78bis, §2 de la Loi stipule que le délai d'appel n'est que de 15 jours, à compter de la notification du jugement.

La Cour du travail se prononce dans les 75 jours qui suivent le prononcé du jugement par le tribunal du travail.

5.2. La Loi omet d'indiquer qui peut introduire un recours contre la composition de la délégation des employeurs. À notre avis, ce sont tous les travailleurs, toutes les organisations représentatives des travailleurs et – pour le conseil d'entreprise élu – la C.N.C. également, à condition que le travailleur ou l'organisation soit la partie intéressée.

La partie demanderesse doit toutefois justifier l'action. Il ne suffit pas d'invoquer le mécontentement quant au résultat obtenu¹¹³⁸.

1136 Cass., 17 octobre 2011, s.10.0213.N/2.

1137 C. trav. Liège, div. Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/99 commenté par C. PAIE et M. STRONGYLOS, *La qualité de candidat aux élections sociales peut-elle être contestée après les élections*, www.socialeve.be.

1138 T.T. Bruxelles, 14 juin 1995, RG 88.854/95

5.3. L'article 78 bis, §1^{er}, alinéa 3 de la Loi stipule que lors du traitement des affaires, le tribunal du travail peut exiger la communication des procès-verbaux des élections et des bulletins de vote.

5.4. Les jugements du tribunal du travail et les arrêts de la Cour du travail sont notifiés¹¹³⁹:

- à l'employeur;
- à chacun des élus effectifs et suppléants;
- aux organisations de travailleurs et de cadres concernés;

- au directeur général de la Direction générale Droit du travail et études juridiques du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

À défaut de ces notifications, le jugement peut être annulé¹¹⁴⁰.

5.5. Selon la jurisprudence constante de la Cour de Cassation, les élections sociales ne peuvent être annulées sur la base des actions entreprises avant les opérations électorales¹¹⁴¹. L'imminence des élections ne peut pas constituer un obstacle à la contestation, avant les élections, d'une action. Il peut s'agir de litiges sur le remplacement de candidats, sur les bulletins de vote (voir plus loin), sur des modifications unilatérales par l'employeur ou le bureau de vote (des listes de candidats, des listes électorales, de l'horaire...), sur la composition des bureaux de vote...

Si l'employeur raye un candidat moins de 13 jours avant les élections, un recours doit être introduit avant les élections¹¹⁴². Dans ce cas, il est préférable d'opter pour la procédure en référé.

Les motifs d'annulation sont les suivants:

- participation aux élections d'une personne qui ne figure pas sur la liste électorale¹¹⁴³;
- utilisation de bulletins de vote qui ne répondent pas au modèle de bulletin de vote¹¹⁴⁴;
- le fait de copier et de faire circuler un bulletin de vote contesté dont l'auteur pourrait être identifié¹¹⁴⁵;
- le fait de plier en trois (au lieu de quatre) le bulletin de vote dans le cas du vote par correspondance¹¹⁴⁶;
- le non-respect de la législation linguistique. Il s'agit ici d'une annulation absolue qui peut être constatée à chaque moment et à chaque stade de la procédure électorale et également en dehors de celle-ci¹¹⁴⁷;
- le fait de ne pas informer les travailleurs du paiement, en heures supplémentaires, du temps consacré au déplacement jusqu'au bureau de vote¹¹⁴⁸;

1139 Article 78bis, §1er, alinéa 4 Loi.

1140 Cour du travail Liège, 7 janvier 1992, J.T.T., 1992, 175.

1141 Cass., 22 octobre 1984, R.D.S., 1985, 108, J.T.T., 1985, 99; Cass., 17 décembre 1984, J.T.T., 1986, 13, R.W., 1986, 1780

1142 T.T. Bruxelles, 2 août 1991, RG 89.883/91

1143 T.T. Nivelles, 18 juillet 1983, J.T.T., 1984, 279; T.T. Turnhout, 27 juin 1995, RG 19.932

1144 Cour du travail Bruxelles, 30 juillet 1987, J.T.T., 1987, 450 avec note; T.T. Liège, 22 septembre 1995, RG 23.769/95; T.T. Namur, 21 juin 1995, RG 86.700; T.T. Charleroi, 19 juillet 1995, RG 47.610/R et 47.611/R

1145 T.T. Louvain, 12 juillet 1995, RG 1840/95

1146 T.T. Bruxelles, 23 juin 1995, RG 89.125/95

1147 T.T. Bruxelles, 26 juillet 1991, RG 89.180/91

1148 Cour du travail Liège, 15 mai 1992, J.T.T., 1993, 131

- le déroulement des élections selon un autre horaire que celui qui a été annoncé¹¹⁴⁹;
- le refus, pendant les élections, de personnes qui figurent sur la liste électorale¹¹⁵⁰;
- l'utilisation de listes électorales autres que celles qui ont été fixées définitivement¹¹⁵¹.

Nous attirons l'attention sur le fait que le bulletin de vote doit être contesté plus tôt, du moins si la partie demanderesse avait la possibilité de le voir avant les élections¹¹⁵². Le tribunal du travail d'Anvers a toutefois apporté une nuance: si l'élection s'est déroulée sur la base d'une répartition des mandats entre les catégories autre que celle affichée, un recours en annulation est autorisé¹¹⁵³.

5.6. L'absence de remarques dans le procès-verbal des opérations électorales et le fait que ces opérations aient été approuvées à l'unanimité ne constituent pas une atteinte au droit d'une organisation représentative de contester la validité des élections¹¹⁵⁴.

Le fait qu'une contestation sur la nullité d'un bulletin de vote n'ait pas surgi au moment du dépliage des bulletins de vote mais seulement après le comptage et la communication du résultat des élections, n'empêche pas de demander encore l'annulation à ce moment-là, étant donné que ce n'est qu'alors que son importance apparaît¹¹⁵⁵.

5.7. Lorsqu'une action est intentée contre la composition de la délégation patronale, les coordonnées des (autres) organisations syndicales ne doivent pas nécessairement être déposées *in limine litis*, étant donné que celles-ci ne sont pas concernées par la cause¹¹⁵⁶.

5.8. Une organisation représentative de travailleurs est autorisée à demander l'annulation des élections car elle a un intérêt dans le choix des délégués du personnel. Ceux-ci sont en effet censés représenter la totalité du personnel¹¹⁵⁷.

5.9. Les tribunaux du travail doivent toujours vérifier si les irrégularités constatées durant les opérations de vote auraient pu avoir une influence sur le résultat des élections¹¹⁵⁸.

5.10. Une fois que le procès-verbal des élections est rédigé et affiché, le tribunal du travail ne peut plus corriger que des erreurs matérielles dans le PV¹¹⁵⁹. La Cour du travail de Mons¹¹⁶⁰ estime cependant que, tant que le PV n'est pas affiché, le bureau de vote peut rédiger un autre PV, *in casu* lorsqu'il apparaît, le lendemain des élections, que des votes par correspondance sont arrivés (à temps). Au contraire, dans une autre affaire, le tribunal du travail du Brabant wallon a estimé qu'il convenait de se référer uniquement au premier procès-verbal dressé et non pas au second PV qui a été rédigé après avoir rouvert des enveloppes scellées¹¹⁶¹. Pour rappel, la loi du 5 juin 2023 a introduit

1149 T.T. Louvain, 28 juin 1991, RG 1712/91; T.T. Namur, 21 juin 1995, RG 86.382

1150 T.T. Bruxelles, 26 juillet 1991, RG 89745/95; T.T. Nivelles, 18 juillet 1984, J.T.T., 1984, 279

1151 T.T. Bruxelles, 3 août 1995, RG 89.532/95, 89.533/95, 89.535/95

1152 T.T. Charleroi, 19 juillet 1995, RG 47.610

1153 T.T. Anvers, 11 juillet 1995, RG 261.084 et 261.083

1154 Cour du travail Gand, 8 juillet 1987, R.D.S., 1987, 454, T.T. Mons, 19 juillet 1995, RG 82.251

1155 T.T. Liège, 5 avril 1984, R.D.S., 1985, 251

1156 Cass., 6 février 1989, J.T.T., 1989, 173

1157 Cour du travail Bruxelles, 16 mars 1992, J.T.T., 1993, 132

1158 Cour du travail de Nivelles, 18 juillet 1993, J.T.T., 1984, 279

1159 T.T. Liège, 3 septembre 1981, J.T.T., 1982, 14

1160 Cour du travail Mons, 20 avril 1999, RG 14025

1161 T.T. Brabant wallon, Div. Wavre, 15 juin 2021, RG 20/834/A

des modifications qui permettent aux parties de modifier unanimement un PV sur lequel des erreurs matérielles ont été commises¹¹⁶².

6. Litiges relatifs aux remplacements au sein de la délégation patronale

Depuis 1995, il existe des règles de procédure particulières pour les litiges relatifs aux remplacements au sein de la délégation patronale. Un délégué de l'employeur qui perd la fonction de direction qu'il occupait dans l'entreprise peut être remplacé par la personne qui reprend la même fonction¹¹⁶³. Si cette fonction est supprimée, l'employeur peut désigner une personne qui exerce une des fonctions de direction, telles que définies durant la procédure électorale.

La désignation du remplaçant peut faire l'objet d'un recours auprès des juridictions du travail¹¹⁶⁴. Ce recours doit être introduit au cours du mois qui suit la communication du remplacement aux délégués du personnel. Ensuite, les mêmes règles de procédure que pour les recours contre la délégation patronale initiale sont valables¹¹⁶⁵.

7. Emploi des langues dans la procédure

La matière des élections sociales n'échappe pas aux problèmes traditionnels de l'emploi des langues en matière judiciaire.

Il convient d'appliquer les dispositions ordinaires de la loi du 15 juin 1935 qui règle l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'acte introductif d'instance doit être établi dans la langue de la région linguistique où réside la partie défenderesse. Le requérant a le choix lorsque la partie défenderesse réside dans une commune de l'agglomération bruxelloise ou n'a pas de domicile connu en Belgique.

Lorsqu'un litige fait intervenir plusieurs parties défenderesses qui ne résident pas toutes dans la même région linguistique, la requête doit être établie en français ou en néerlandais selon le rôle linguistique auquel appartiennent la majorité des parties défenderesses qui n'habitent ou n'ont pas leur domicile en Région bruxelloise.

Ainsi, l'action introduite par la FGTB contre 175 agents indépendants, qu'elle citait dans le cadre d'une requête unique rédigée en français de manière à ce que ces agents soient considérés comme une seule unité technique d'exploitation, a été déclarée irrecevable au motif qu'elle enfreignait la législation sur l'emploi des langues¹¹⁶⁶. En effet, parmi les parties défenderesses, 89 étaient établies en Flandre, 65 en Wallonie et 21 à Bruxelles, de sorte que l'acte introductif d'instance aurait dû être établi en néerlandais.

La FGTB a tenté d'obtenir que la chambre néerlandaise du Tribunal du Travail de Bruxelles réexamine la procédure. Cette tentative n'a pas abouti parce que les délais étaient échus¹¹⁶⁷.

Le délai visé à l'article 9 de l'AR-Élections de 2003 est un «délai fatal», c'est-à-dire que l'échéance de ce délai éteint définitivement et irrévocablement toute possibilité d'action. Il n'est pas possible d'interrompre un délai fatal. Par conséquent, le délai fixé dans un jugement rendu auparavant sur la base de l'article 40 § 3 de la loi relative à l'emploi des langues en matière judiciaire ne peut être interrompu et la requête a été introduite hors délai.

1162 Pour plus d'information, [voir ci-dessus](#).

1163 Article 80 Loi

1164 Article 80, troisième alinéa, Loi

1165 Article 80, alinéa 2 Loi.

1166 T. T. Bruxelles, 30 janvier 2004, inéd., RG 69.527/04; T. T. Bruxelles 30 janvier 2004, inéd., RG 69.519/04; T. T. Bruxelles 9 février 2004, inéd., Bruxelles 23 février 2004, inéd., RG 69.728/04.

RG 69.536/04; T. T.

1167 T. T. Bruxelles 1er mars 2004, inéd., RG 70497/04 et 70498/04.

Par contre, une traduction doit être jointe à l'acte pour les parties défenderesses de l'autre rôle linguistique. Suivant en cela la Cour de Cassation¹¹⁶⁸, le Tribunal du Travail de Mons a décidé qu'une requête en appel devant une instance supérieure ne peut être déclarée nulle du chef que la partie demanderesse en appel n'a pas joint de traduction, puisque selon l'article 38, 6° de la loi relative à l'emploi des langues en matière judiciaire cette tâche incombe au greffier¹¹⁶⁹.

8. Autres litiges

Pour les autres litiges, abstraction faite des dispositions de l'article 24 de la Loi portant organisation de l'économie et de l'article 79 de la Loi sur le bien-être, aucune règle de procédure supplémentaire n'est prévue, ce qui signifie, entre autres:

- que tous les travailleurs et toutes les organisations représentatives de travailleurs peuvent intenter une action, ainsi que la C.N.C. et l'employeur, lorsqu'ils sont parties intéressées;
- que les jugements en première instance sont susceptibles d'appel ou d'opposition;
- qu'aucun délai de recours particulier n'est prévu.

La Cour de Cassation a expressément mis l'accent sur le fait que les conditions et les raisons motivant l'introduction d'un recours pour lequel des règles de procédure particulières sont prévues, sont limitatives¹¹⁷⁰. Dans les autres cas, il s'agit d'un recours sur la base de la loi même, pour lequel l'appel ou l'opposition contre la décision de première instance est possible^{1047bis}.

Il s'agit, entre autres, des actions et litiges suivants:

- Une action pour entendre le tribunal du travail déclarer de droit que l'employeur doit accomplir les démarches préalables à la procédure électorale¹¹⁷¹.

Lorsqu'un employeur n'a pas accompli les démarches préalables à la procédure électorale, on se trouve logiquement confronté, au jour X – 35, à l'absence de décision relative aux fonctions du personnel de direction, aux fonctions de cadres, aux entités juridiques et aux unités techniques d'exploitation.

Lorsque le ou les employeur(s) est/sont cité(s) à comparaître devant le tribunal en raison de l'absence de décision – et donc pas pour accomplir les démarches préalables aux élections sociales -, il s'agit alors d'un recours basé sur l'art. 12bis de la Loi, ce qui signifie, entre autres, que le jugement n'est pas susceptible d'appel ou d'opposition et que les délais de recours particuliers doivent être respectés¹¹⁷².

On considère qu'un employeur qui annonce qu'il va organiser des élections sociales pour ensuite revenir sur sa décision au jour X – 60, sans communiquer les informations requises, entreprend des démarches préalables à la procédure électorale. Il est par conséquent tenu par les délais prévus à l'article 12bis de la Loi¹¹⁷³.

- L'action pour la constitution d'un conseil dans les entreprises de 50 à 99 travailleurs, lorsqu'un conseil avait dû être constitué lors des élections sociales précédentes. On ne peut évidemment exiger le lancement d'une procédure électorale étant donné que dans ces entreprises, le conseil n'est pas élu.

1168 Cass. 23 novembre 1981, R.W. 1981-1982, 2124.

1169 T. T. Bruxelles 20 février 2004, inéd., RG 69.952/04; T. T. Mons 7 mai 2004, inéd., RG 11.268/04/M.

1170 Cass., 6 janvier 1997, Arr. Cass., 1997, J.T.T., 1997, 182, note; Chron. D.S., 1997, 496, note 1047bis Cass 8 mars 2004, J.T.T. 2004, 374

1171 Cass., 28 octobre 1983, R.D.S., 1984, 22, J.T.T., 1984, 277, Pas., 1984, I, 383, R.W., 1984-85, 1289

1172 Cass., 21 mars 1988, R.W., 1988-89, 194

1173 T.T. Mons, section La Louvière, 9ème chambre, RG 419/LL, op. cit. Chron. D.S. 2001, 512

- Un litige concernant la date et l'horaire des élections sociales et le non-affichage de ceux-ci¹¹⁷⁴.
- Une action pour demander la communication de l'information (manquante) qui aurait dû être fournie au jour X – 60 (art. 10 Loi).

Le tribunal du travail de Bruxelles, a estimé à tort que le recours contre l'absence de communication et de concertation doit être introduit dans le délai de recours de 7 jours prescrit à l'art. 9 de l'arrêté sur les élections¹¹⁷⁵.

- Les litiges relatifs à l'attribution d'un numéro d'ordre à des organisations qui n'ont pas demandé de numéro d'ordre national (art. 35).
- Les litiges relatifs au nombre de collèges électoraux (art. 41) et à la constitution d'un ou de plusieurs bureaux de vote pour chaque collège électoral (art. 42).
- Les litiges relatifs à la désignation du président, du secrétaire, des assesseurs et des témoins (art. 42 à 44).

Point d'attention particulier: la désignation du secrétaire.

Lorsque le secrétaire désigné (par le président du bureau de vote) ne fait pas partie du personnel et qu'une réclamation auprès de l'inspection ne donne aucun résultat, il y a lieu d'envisager l'introduction d'un recours contre cette désignation. À notre avis, le secrétaire doit faire partie du personnel, même lorsque les délégués des travailleurs ou les organisations de travailleurs ont accepté le contraire au préalable. Ce recours sera introduit de préférence immédiatement après l'affichage de la composition des bureaux de vote (X+60). Les organisations qui ont présenté des candidats reçoivent une copie de cet avis.

- Les litiges relatifs au remplacement de candidats. Lorsque le recours est introduit par un travailleur ou par une autre organisation, une réclamation ne doit pas nécessairement avoir été introduite auprès de l'employeur avant le recours¹¹⁷⁶.
- Les litiges relatifs au vote par correspondance.
- Les litiges relatifs au report des élections, dans la mesure où les juridictions du travail sont compétentes.
- Les litiges relatifs à la radiation des listes électorales définitives.
- Les litiges relatifs au refus d'afficher des listes de candidats¹¹⁷⁷.

L'absence de délais de recours particuliers ne signifie pas que l'action ne doit pas être introduite dans un certain délai. Selon la jurisprudence constante de la Cour de Cassation, l'action doit être intentée avant la date des élections, à un moment où la procédure peut encore se dérouler normalement.

Ce moment est «le moment où le litige peut encore être jugé avant que ne débute l'opération suivante (de la procédure électorale)»¹¹⁷⁸.

La Cour du travail de Bruxelles a décidé, à tort, que la décision de ne constituer qu'un seul collège électoral ne peut être prise qu'après les élections, au moment où est introduite l'action en

1174 Cass., 6 janvier 1997, Arr. Cass., 1997, 20; J.T.T., 1997, 182; Chron. D.S., 1997, 496, note

1175 T.T. Bruxelles, 12 mars 1991, RG 80834/91, 80835/91 et 80952/91

1176 T.T. Bruxelles, 28 avril 1995, RG 8.150/95

1177 T.T. Gand, 28 mai 1991, RG 95.806/91

1178 Cour du travail Bruxelles, 17 octobre 1983, J.T.T., 1985, 13, renvoyant aux conclusions de l'avocat-général H. Lenaerts et Cass., 13 décembre 1972, J.T.T., 1973, 134

annulation des élections¹¹⁷⁹. Une telle action doit être intentée avant les élections et après l’affichage de l’avis annonçant la composition des bureaux de vote et la répartition des électeurs par bureau (au jour X – 60) (voir art. 41).

En ce qui concerne les actions visant à faire condamner un employeur à organiser des élections pour un conseil ou un comité, la Cour de Cassation a autorisé qu’elles soient introduites après la période déterminée pour les élections sociales, lorsque l’employeur n’a pas entrepris les démarches préalables aux opérations électorales pour le conseil ou le comité. C’est ce qui ressort (à nouveau) d’un arrêt du 9 octobre 1989¹¹⁸⁰.

On peut déduire de ce même arrêt de cassation que les actions précédant les élections pour un des deux organes ne peuvent pas être qualifiées d’actions préalables aux élections de l’autre organe.

Le schéma suivant résume les règles de procédure supplémentaires.

1179 Cour du trav. Bruxelles, 24 décembre 1979, R.W., 1981-82, 557, J.T.T., 1980, 270

1180 Cass., 9 octobre 1989, R.W., 1989-90, 778. Voir aussi: Cass., 30 juin 1986, RG 5199; Cour du travail Bruxelles, 28 janvier 1985, Jurisprudence T.T. Gand, 12 avril 1999, RG 131.628/97

T.T. Bruxelles, 1986, 21;

Aperçu des règles de procédure supplémentaires ¹¹⁸¹

Litiges concernant	Date de Communication	Délai de recours	Appel ou opposition	Demandeur	Tribunal
- fonctions de direction - fonctions de cadres - unités techniques /juridiques	pour X-35	7 jours (jusqu'à X-28)	non	travailleur concerné organisation concernée	23 jours (jusqu'à X-5)
- listes des électeurs - nombre/répartition des mandats - noms du personnel de direction - nom des cadres	pour X+14	7 jours (jusqu'à X+21)	non	travailleur concerné organisations concernées	7 jours (jusqu'à X+28)
- présentation de candidats	pour X+56	5 jours (jusqu'à X+61)	non	travailleur concerné organisation concernée employeur	14 jours (jusqu'à X+75)
- annulation des élections	Y+2	13 jours		travailleur (intéressé)	1ère instance:

1181 X = jour de l'affichage de la date des élections

Y = jour des élections

- arrêt de la procédure - correction du résultat des élections - composition de la délégation patronale		(jusqu'à Y+15)	oui, dans les 15 jours	organisations concernées/intéressées employeur	67 jours (jusqu'à Y+70) appel: 75 jours (jusqu'à Y+145)
- remplacement dans la délégation patronale	-	1 mois	oui, dans les 15 jours	travailleur intéressé organisation intéressée	1ère instance: 67 jours appel: 75 jours
- autres litiges	-	avant les élections à une date où la procédure électorale peut encore se dérouler normalement	oui	travailleur intéressé organisations intéressées év. employeur	

CHAPITRE VIII

DÉCISION DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1. L'audition ou la convocation des parties concernées

La juridiction saisie de l'affaire statue, sans conciliation préliminaire, après avoir entendu ou dûment convoqué les parties (art. 24 § 2, 4° de la Loi portant organisation de l'économie et art. 79 § 2, 4° de la Loi sur le bien-être). Pour ce faire, les demandeurs doivent communiquer, *in limine litis*, leur identité et leur adresse (voir cependant 5).

L'arrêté sur les élections définit ce qu'il faut entendre par partie concernée: toute personne, organisation représentative de travailleurs ou organisation représentative de cadres (C.N.C.) qui est concernée par la cause dans le cadre de la procédure.

L'avis du CNT¹¹⁸² qui est à la base de cet article, précise que le tribunal devrait pouvoir décider par jugement dans chaque affaire qui est et qui n'est pas partie concernée et ce, avant de «dire le droit».

Le tribunal a la charge d'obliger le demandeur à régulariser la procédure par la communication des parties concernées, si cela a été omis.

L'action visant à organiser des élections sociales pour un conseil d'entreprise était une action de principe, introduite par un seul syndicat (la CSC). Les autres syndicats ne s'y étaient pas associés. Il a fallu attendre la décision du juge sur cette question pour que l'autre syndicat (la FGTB) devienne partie concernée dans la procédure électorale à mettre en place¹¹⁸³.

On ne précise pas non plus comment convoquer «dûment» les parties. Le tribunal ne peut pas aller jusqu'à ordonner d'office qu'un tiers soit concerné par la cause (art. 811 C.J.).

Tout comme un conseil, un comité ou une délégation syndicale en tant que tel(le) ne peut intenter une action, ces organes ne peuvent être partie concernée.

2. Intervention dans la procédure

Un autre problème est celui de savoir dans quelle mesure les parties concernées peuvent intervenir dans la procédure. La Cour du travail de Bruxelles a considéré à juste titre que les parties qui sont convoquées ou entendues ne sont pas partie à la cause, sauf s'il y a intervention, conformément aux art. 811 à 814 inclus du C.J.¹¹⁸⁴. Le tribunal du travail de Bruxelles a estimé que l'intervention d'un tiers peut avoir lieu devant toutes les juridictions, sur la base de l'art. 812 du C.J.

L'application de cette disposition n'est pas exclue en matière d'élections sociales. Comme il ne s'agit pas d'un recours contre la décision de l'employeur, l'intervention peut également avoir lieu après¹¹⁸⁵ le délai de recours prévu.

Dans la mesure où les règles de procédure en matière d'élections sociales diffèrent des règles du code judiciaire, le législateur a voulu prévoir une forme d'intervention simplifiée autre que la règle prévue à l'art. 813 du C.J.¹¹⁸⁶.

1182 Avis n°732 du CNT du 29 juillet 1982

1183 T.T. Bruges, 1er février 2000, RG 99.211/00 op. cit. Chron. D.S. 2001, 519

1184 Cour du travail Bruxelles, 9 mai 1979, RG 9615

1185 T.T. Bruxelles, 22 février 1995, J.T.T., 1996 (simplifié), 485

1186 T.T. Bruxelles, 28 avril 2000, RG 18.412/00; T.T. Bruxelles, 21 février 2000, RG 13.800/00 et 13.801/00

Selon la doctrine, la nouvelle réglementation pour les requêtes contradictoires (voir plus haut) n'est pas applicable aux requêtes pour intervention volontaire ou forcée¹¹⁸⁷.

3. Délai pour statuer

En ce qui concerne les litiges pour lesquels des règles de procédure supplémentaires sont prévues, la Loi prévoit que le tribunal du travail, resp. la Cour du travail, doivent statuer dans un délai déterminé:

- article 12bis: 23 jours après réception du recours;
- article 31bis: 7 jours après réception du recours;
- article 39: 14 jours qui suivent le jour de la réception du recours;
- article 78bis, §1^{er}: 67 jours après l'affichage du résultat du scrutin;
- article 78bis, §2: (Cour du travail): 75 jours qui suivent le prononcé du jugement¹¹⁸⁸.

La Cour de Cassation a confirmé dans plusieurs jugements que les délais dans lesquels le tribunal du travail ou la Cour du travail doit statuer ne sont pas prescrits à peine de nullité¹¹⁸⁹.

Ainsi, la Cour de Cassation confirme la jurisprudence de fond qui était également d'avis que les délais peuvent être dépassés afin de préserver les droits de la défense.

4. Influence de décisions judiciaires précédentes

Le juge n'est pas lié par des décisions judiciaires rendues à l'occasion d'élections sociales précédentes.

Une décision prise dans le cadre des élections de 1979 en matière de personnel de direction n'a pas l'autorité de la force jugée pour la procédure électorale de 1983¹¹⁹⁰.

Le jugement statuant sur un recours contre la décision de l'employeur, prise dans le cadre de la préparation d'élections sociales, n'a pas l'autorité de la force jugée vis-à-vis du juge du travail saisi d'un recours contre une décision du même employeur concernant l'organisation d'élections sociales ultérieures¹¹⁹¹.

Le juge n'est pas autorisé à reprendre des preuves d'une procédure précédente, même si elle concerne les mêmes parties¹¹⁹². Il n'y a aucune possibilité de contestation.

Cela exclut-il que les décisions judiciaires précédentes se répercutent d'une manière ou d'une autre? Le tribunal du travail de Bruxelles confirme sa décision prise lors des élections sociales précédentes dans une action entre les mêmes parties avec le même objet. Il motive sa décision en déclarant que les parties n'apportent aucun élément nouveau et que le juge ne peut pas être un facteur d'instabilité et d'incohérence¹¹⁹³.

Lorsque, dans un litige relatif aux élections des délégués du personnel au sein du conseil d'entreprise, le tribunal du travail n'est saisi que d'un recours contre la décision de l'employeur concernant les fonctions du personnel de direction, la constatation, dans le jugement précité, que

1187 RAES, S., «*Het verzoekschrift op tegenspraak*», in «*Het vernieuwde gerechtelijk recht*», Anvers, Kluwer, 193 (81), 82, n° 3; CAENENS, J. et BROECKX, K., a.c., 913

1188 Cass., 14 novembre 1986, R.W., 1984-85, 408; Cass., 19 décembre 1983, J.T.T., 1984, 81; Cass., 19 décembre 1983, J.T.T., 1984, 82

1189 Entre autres: Cass., 19 décembre 1983, J.T.T., 1984, 81; Cass., 14 novembre 1983, n° 6979

1190 T.T. Bruxelles, 26 janvier 1983, RG 7106/83; T.T. Bruxelles, 14 février 1983, RG 7107/83

1191 Cass., 14 novembre 1983, J.T.T., 1984, 103

1192 T.T. Charleroi, 10 mars 1995, RG 46.703/R, 46/765/R, 46.766/R et 46.877/R, T.T. Turnhout, 1er février 1995, RG 19.381; T.T. Bruxelles, 3 février 1995, RG 77.643/95; T.T. Bruxelles, 13 février 1995 et RG 78.407/95

1193 T.T. Bruxelles, 14 février 1995, RG 78.482/95; T.T. Bruxelles, 22 février 1995; Cf. T.T. Nivelles, 22 mars 1991, J.T.T., 1995, 195

l'entité juridique ne forme qu'une seule unité technique d'exploitation ne produit ni l'autorité de la chose jugée, ni force probante à l'égard de tiers¹¹⁹⁴.

¹¹⁹⁴ Cass., 19 décembre 1983, Pas., 1984, I, 441, Chron. D.S., février 1986, 62

CHAPITRE IX

LES DÉLAIS DE RECOURS

1. Délais de recours particuliers pour l'introduction de l'action

Pour une série de litiges, un délai de recours particulier est prévu dans la Loi:

- article 12bis: au plus tard le 7ème jour qui suit X – 35;
- article 31bis: dans les 7 jours qui suivent X + 14;
- article 39: dans les 5 jours après X + 56;
- article 78bis, §1^{er}: dans les 13 jours après Y + 2;
- article 80, alinéa 3: dans le mois après la prise de connaissance.

Même lorsque l'employeur ou l'organisation ne prend connaissance d'une décision qu'après X – 35, X + 14, etc., le recours doit être introduit dans les délais mentionnés ci-dessus.

Les syndicats doivent donc être au courant du déroulement de la procédure électorale et des dates auxquelles les différentes actions qu'elles peuvent contester sont accomplies¹¹⁹⁵, même s'ils n'en ont pas été avertis.

Parmi les jugements relatifs à ces litiges, seuls ceux concernant des actions intentées conformément aux articles 78bis, §1^{er} et 80, alinéa 3 sont susceptibles d'appel. Il s'agit d'actions en annulation des élections, en correction du résultat des élections, contre la composition de la délégation patronale et contre les remplacements au sein de la délégation patronale. Pour ces jugements, le délai d'appel est de 15 jours, à compter de la notification du jugement (article 78bis, §2).

2. Calcul des délais de recours particuliers

L'article 24 § 2, 2^o de la Loi portant organisation de l'économie et l'art. 79 § 2, 2^o de la Loi sur le bien-être stipule:

«Les délais pour intenter des actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code Judiciaire; le jour de l'envoi à la poste de la lettre recommandée ou du dépôt de la requête écrite auprès du greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais».

L'article 52 du C.J. stipule:

«Le délai se compte de minuit à minuit. Il est calculé à partir du lendemain de l'acte ou de l'événement qui y donne cours, et comprend tous les jours, y compris les samedis, les dimanches et les jours fériés légaux. Un acte ne peut également être valablement accompli au greffe qu'aux jours et heures où ce greffe doit être accessible au public».

L'article 53 du C.J. stipule:

«Le jour de l'échéance est compris dans le délai. Si ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, le jour de l'échéance est reporté au prochain jour ouvrable. Les jours fériés sont les 10 jours fériés légaux uniquement»¹¹⁹⁶.

En cas d'envoi, c'est le jour de l'envoi et non le jour de réception du recours qui doit tomber dans le délai de recours¹¹⁹⁷.

¹¹⁹⁵ Conclusion de l'avocat-général H. Lenaerts au sujet de Cass., 17 décembre 1984, R.W., 1985-86, 1780

¹¹⁹⁶ HENRRGD, M., a.c., 262

¹¹⁹⁷ T.T. Bruxelles, 11 février 1983, J.T.T., 1983, 203

Pour les actions en annulation des élections, en correction du résultat des élections et contre la composition de la délégation patronale, il convient de signaler que les vacances judiciaires ne suspendent pas les délais pour l'introduction de l'action et de l'appel¹¹⁹⁸.

Il s'agit d'une dérogation à l'article 50, al. 2 C.J. qui stipule que les délais d'appel et d'opposition (1 mois, à compter de la notification du jugement), sont prorogés jusqu'au 15^{ème} jour de la nouvelle année judiciaire (15 septembre), lorsqu'ils prennent cours et expirent pendant les vacances judiciaires.

Le délai prend cours à partir des dates prescrites dans la Loi. Le fait que l'employeur dépasse cette date et affiche sa décision à un moment ultérieur n'a aucun effet sur le délai de recours: «Le début du délai de recours ne dépend pas de la date à laquelle l'employeur prend sa décision ou la communique aux intéressés»¹¹⁹⁹.

3. À peine de déchéance

Les délais particuliers prévus pour tenter des actions sont prescrits à peine de déchéance.

Une action qui n'est pas intentée dans le délai prescrit n'est pas recevable. C'est du moins ce que dit la jurisprudence constante de la Cour de Cassation¹²⁰⁰. Il s'agit d'une nullité absolue que le juge doit constater d'office¹²⁰¹.

Une action intentée avant que le délai de recours ne commence (par ex. lorsque la décision est communiquée plus tôt qu'il ne le fallait) est-elle recevable?

Ce problème ne se pose que pour les actions introduites dans le cadre des articles 12*bis*, 30, 31*bis*, 39 et 78*bis*. Sont donc exclus les litiges relatifs aux décisions qui doivent être communiquées pour le jour X – 35.

Ces trois dispositions prévoient chaque fois que le recours doit être introduit dans une certaine période, à savoir resp. dans les 7 jours qui suivent l'affichage, dans les 7 jours qui suivent l'affichage, dans les 7 jours qui suivent l'échéance du délai pour statuer sur les réclamations, dans les 5 jours qui suivent l'échéance du délai pour l'affichage et dans les 13 jours qui suivent l'affichage.

La jurisprudence est partagée sur ce point¹²⁰². Par conséquent, mieux vaut attendre que le délai de recours ait commencé. De plus, on évite ainsi que la décision contestée ne soit adaptée avant que le délai de recours ne prenne cours, de manière à devoir tenter une nouvelle action contre la dernière décision (prise dans les délais).

La Cour de Cassation a déclaré que les dispositions des articles 11 et 12 de la Loi, qui instituent une procédure de concertation avec une échéance, n'excluent pas que l'employeur puisse revenir sur une décision communiquée et contestée et annonce une nouvelle décision, l'article 12*bis* de la loi n'excluant pas non plus que les travailleurs ou les organisations représentatives de travailleurs intéressés introduisent un recours dans un délai déterminé. À défaut de recours introduit dans les délais, la dernière décision de l'employeur, prise dans les délais, est maintenue.

1198 Voir: Cour du travail Liège, 3 décembre 1979, J.T.T., 1980, 247 avec note A. KHOL

1199 Cass., 6 avril 1992, J.T.T., 1993, 128; Chron. D.S., 1992, 317

1200 Entre autres, Cass., 6 avril 1992, J.T.T., 1993, 128, Chron. D.S., 1992, 317

1201 T.T. Anvers, 27 février 1995, RG 255.498.

1202 Acceptable: T.T. Bruxelles, 26 janvier 1979, J.T.T., 1979, 62.

4. Délais de recours pour des litiges pour lesquels aucune règle de procédure supplémentaire n'est prévue

Les litiges relatifs aux actions qui précèdent les élections doivent toujours être traités avant la date des élections, à une date où la procédure électorale peut encore se dérouler normalement, même si le Roi n'a promulgué aucune règle de procédure spéciale pour le litige en question¹²⁰³.

¹²⁰³ Cass., 22 octobre 1984, J.T.T., 1985, 99, R.D.S., 1985, 108; Cass., 17 décembre 1984, J.T.T., 19, 13; Cass., 7 octobre 1996, R.W., 1996-97, 745. Voir déjà: conclusions H. LENAERTS au sujet de Cass., 13 décembre 1972, J.T.T., 1973, 135

CHAPITRE X

CONSÉQUENCES D'UNE PROCÉDURE JUDICIAIRE SUR LA PROCÉDURE ÉLECTORALE

1. Interruption de la procédure électorale

La jurisprudence est divisée sur ce point.

En 1983, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé que la procédure électorale ne peut, à peine de nullité, être poursuivie tant qu'un litige relatif à une liste de candidats n'est pas définitivement tranché¹²⁰⁴. Le tribunal du travail de Liège estime qu'en cas d'introduction d'un recours relatif aux actions qui précèdent les élections, la procédure électorale ne peut pas être interrompue, sauf en cas de force majeure¹²⁰⁵.

Le report des élections n'est possible que dans quatre cas: arrêt de toutes les activités de l'entreprise, fermeture partielle, grève ou chômage partiel¹²⁰⁶. Il est à noter qu'à la suite de la crise COVID au cours de laquelle de nombreuses suspensions de procédure électorale ont été décidées dans des entreprises individuelles (encore après la suspension totale et collective des élections sociales), des clarifications ont été apportées sur la mise en œuvre d'une telle suspension individuelle. Les clarifications apportées ont plus particulièrement porté sur les modalités pour mettre fin à la suspension de la procédure électorale. Ainsi, il a été précisé à l'article 13 de la loi que *«l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs qui peuvent présenter des candidats conviennent de la date à laquelle les opérations électorales sont reprises. À défaut d'accord, la suspension prend fin le jour où les conditions fixées à l'alinéa 1er ne sont plus remplies»*.

D'autre part, des élections intermédiaires peuvent être organisées lorsque les recours devant les tribunaux du travail ont provoqué des retards dans la procédure¹²⁰⁷. Il s'agit en fait d'une reconnaissance implicite que la procédure électorale peut être interrompue dans l'attente d'une décision judiciaire.

Le tribunal du travail de Gand a opté le 3 juillet 1991 pour l'issue «pragmatique» suivante: la procédure électorale doit être considérée comme étant interrompue tant qu'un point de contestation n'est pas tranché¹²⁰⁸.

2. Problème particulier: litiges relatifs à la présentation de candidats

Le tribunal du travail se prononce sur les litiges relatifs à la présentation des candidats dans les 14 jours qui suivent le jour de réception du recours¹²⁰⁹. Si le recours a été reçu le jour X + 61 (le dernier jour du délai de recours), la décision devrait être prononcée le jour X + 75, c'est-à-dire 15 jours avant les élections qui doivent se tenir le jour X + 90.

Les listes de candidats ne peuvent plus être modifiées dans les 13 jours avant la date des élections¹²¹⁰. Dès que le tribunal a 2 jours ou plus de retard, la décision judiciaire tombe dans cette période.

Le tribunal du travail de Bruxelles a autorisé que des modifications soient apportées à des listes de candidats dans les 13 jours avant les élections, afin de les adapter à une décision judiciaire:

1204 T.T. Bruxelles, 27 juin 1983, J.T.T., 1983, 345

1205 T.T. Liège, 1 avril 1987, J.T.T., 1988, 398, 55

1206 Art. 13 par. 1 Loi, article 21 par. 9 Loi portant organisation de l'économie et article 55 Loi sur le bien-être

1207 Article 70 Loi

1208 T.T. Gand, RG 96683/91 et 96754

1209 Article 39, §3, alinéa 1 Loi.

1210 Article 39 Loi, *in fine*

«Considérant que (ce délai) a été instauré pour empêcher qu'à partir d'une certaine date les parties concernées par les élections prennent encore des initiatives pour modifier les listes de candidats; que cela n'empêche pas que les parties soient tenues de respecter les décisions judiciaires qui interviennent suite aux contestations introduites précédemment au sujet des listes de candidats (...); que l'action en annulation des élections ne peut recevoir satisfaction»¹²¹¹.

1211 T.T. Bruxelles, 27 juin 1983, J.T.T., 1983, 345.

CHAPITRE XI

UTILISATION DES VOIES DE RECOURS

1. Voies de recours

Les jugements rendus dans le cadre des litiges visés aux articles 31bis et 39 de la Loi ne sont pas susceptibles d'appel ou d'opposition. Ils constituent donc une exception à la règle du code judiciaire selon laquelle tous les jugements sont susceptibles d'appel (art. 616 C.J.). Toute opposition contre les jugements susmentionnés est également exclue dans le cadre des élections sociales¹²¹².

Il s'agit des litiges relatifs:

- aux décisions qui doivent être communiquées pour le jour X – 35:
 - les fonctions de direction;
 - les fonctions des cadres;
 - la division de l'entité juridique ou le regroupement d'unités techniques d'exploitation et le nombre d'unités techniques d'exploitation et d'entités techniques pour lesquelles des organes doivent être constitués.
- les décisions et rectifications du conseil ou du comité en conséquence des recours introduits contre:
 - les listes électorales;
 - la liste nominative du personnel de direction;
 - la liste nominative des cadres;
 - le nombre et la répartition des mandats.
- la présentation des candidats.

Les jugements du tribunal du travail relatifs à ces litiges ne sont pas susceptibles d'appel ou d'opposition. Un pourvoi en cassation peut encore être introduit, mais uniquement pour cause d'infraction à la loi ou pour cause de violation de formes substantielles ou prescrites à peine de nullité.

Dans toutes les autres affaires, un appel peut être introduit dès que le jugement est prononcé (art. 616 et 1050 C.J.). Si on saute cette étape et qu'on introduit directement un pourvoi en cassation, la Cour de Cassation déclarera le pourvoi irrecevable étant donné que la décision portée devant la Cour n'a pas été prononcée en dernière instance (art. 608 C.J.).

2. Tierce opposition?

La tierce opposition est-elle également exclue pour les litiges pour lesquels l'appel et l'opposition sont exclus? En tant que voie de recours extraordinaire, il faut distinguer la tierce opposition de l'opposition, moyen de recours ordinaire. Elle est régie par les art. 1122 et suivants C.J. Elle peut être utilisée par toute personne qui n'a pas été dûment convoquée ou qui n'est pas intervenue dans l'affaire en la même qualité, dans la mesure où elle est lésée par une décision judiciaire

1212 Les articles 804 et 1047 du Code judiciaire définissent l'opposition comme suit:

Art. 804 C.J.: «Si une des parties ne comparait pas à l'audience à laquelle la cause a été remise ou a été nouvellement fixée, un jugement par défaut peut être requis contre elle.»

Art. 1047 C.J.: «Tout jugement par défaut peut être frappé d'opposition, sauf les exceptions prévues par la loi. L'opposition est signifiée par exploit d'huissier contenant citation à comparaître devant le juge qui a rendu le jugement par défaut.»

déterminée¹²¹³. Cette voie de recours peut être utile, particulièrement lorsqu'une personne n'a pas été signalée comme «partie concernée» par le demandeur et que, de ce fait, elle n'a pas été dûment convoquée.

3. Délais pour l'utilisation des voies de recours

Le délai pour se pourvoir en cassation est de 3 mois (art. 1073 C.J.).

Le délai d'appel est de 1 mois (art. 1051 C.J.). Lorsque le délai d'appel prend cours et expire pendant les vacances judiciaires, il est prolongé jusqu'au 15 septembre.

Pour les jugements relatifs aux actions en annulation des élections, en correction du résultat des élections ou contre la composition de la délégation patronale, un délai d'appel particulier de 15 jours (art. 78bis, §2 de la Loi) est prévu. Il n'est pas prolongé jusqu'au 15 septembre lorsqu'il court exclusivement pendant les vacances judiciaires.

Un pourvoi en cassation peut bien sûr être introduit contre les arrêts de la Cour du Travail et ce, dans un délai de 3 mois (art. 1073 C.J.).

Étant donné que les jugements et arrêts sont transmis aux parties concernées par pli judiciaire, les délais d'appel ou de pourvoi en cassation commencent le jour qui suit celui où le greffier a envoyé la décision aux parties (et donc pas le jour suivant la date d'offre ou de réception)¹²¹⁴.

4. Qui peut interjeter appel?

La Loi ne précise pas qui a le droit d'interjeter appel. Le principe est que seules les parties officielles du procès – demandeur(s), défenseur(s) et intervenants – peuvent interjeter appel. Les parties intéressées (travailleur ou organisation) qui – sans être parties officielles au procès ou sans se présenter en tant que parties officielles – ont été entendues ou dûment convoquées par le tribunal ou auxquelles le jugement a été notifié, ne peuvent interjeter appel¹²¹⁵.

Pour être complets, signalons encore que la jurisprudence autorise que le recours devant la Cour du travail soit introduit par lettre recommandée envoyée au greffe¹²¹⁶. Dans ce cas, le pli recommandé ne doit pas contenir les indications prescrites à l'article 1057, 7° C.J., ce qui signifie que ni le lieu, ni le jour et l'heure, ni les griefs (motivation) ne doivent être mentionnés¹²¹⁷.

5. Calcul des délais d'appel et de pourvoi en cassation

L'article 57 du C.J. stipule que le délai d'appel et de pourvoi en cassation commence à la notification de la décision. Les jugements et arrêts relatifs aux élections sociales sont notifiés par pli judiciaire.

Aussi, la Cour de Cassation a décidé que le délai de 3 mois dans lequel un pourvoi en cassation doit être introduit contre un jugement en première et dernière instance prend cours à la notification du jugement par pli judiciaire¹²¹⁸. Cette décision vaut bien entendu aussi pour le délai d'appel contre un jugement susceptible d'appel et pour le pourvoi en cassation contre un arrêt de la Cour du travail.

Il n'est pas nécessaire d'appliquer le même principe à un jugement du tribunal du travail relatif à une action en annulation des élections, en correction du résultat des élections ou contre la

1213 T.T. Bruxelles 23 mai 2008, Chron. Soc. 2010/3, 149

1214 Cass., 9 décembre 1996, R.W., 1997-98, 682, avec note J. LAENENS; Cass., 24 décembre 1982, R.W., 1983-84, 1023

1215 HENRRGD, M., «De sociale verkiezingen: gerechtelijke verhaalmogelijkheid (II)», Or., 19825, vn. 9. Voir pour application: T.T. Mons, 31 octobre 1991, J.T.T., 1992 (simplifié), 178

1216 Cour du travail Liège, 24 juillet 1984, RG 10.677/83

1217 Note A. KHOL au sujet Cour du travail Liège, 3 décembre 1979, JTT, 1980, 246; BLONDIAU, P., a.c., 11

1218 Cass., 24 avril 1989, J.T.T., 1989, 265, R.D.S., 1989, 398. Répété et Cass., 12 février 1990, J.T.T., 1990, 371, Chron. D.S., 1990, 242

composition de la délégation patronale. L'article 78bis, §2 stipule en effet expressément que le délai d'appel est de 15 jours, à compter de la notification du jugement.

Étant donné qu'un pourvoi en cassation qui n'est pas introduit dans les 3 mois après la notification du jugement est irrecevable, les fédérations et centrales sont invitées à transmettre le plus rapidement possible les dossiers de cassation à la confédération.

6. Le pourvoi en cassation n'est pas suspensif¹²¹⁹

Une application:

Lors de la phase préparatoire des élections, une organisation de travailleurs s'est adressée au tribunal du travail, lequel rendit un jugement qui lui était défavorable (en dernière instance). Comme il s'agissait ici d'une décision de dernière instance, un pourvoi en cassation a été introduit, avec succès, contre ce jugement. Pendant ce temps, les élections sociales s'étaient toutefois déroulées sur la base du jugement (cassé) et personne n'avait demandé l'annulation des élections.

L'organisation de travailleurs a demandé l'annulation, prétendant que le délai pour introduire ce dernier recours ne commençait qu'au moment où le jugement du deuxième tribunal du travail auquel l'affaire avait été renvoyée était passé en force de chose jugée.

Cette demande fut déclarée non-recevable, étant donné qu'un pourvoi en cassation n'est pas suspensif, sauf pour les cas prévus par la loi (art. 1118 C.J.) et étant donné qu'aucune exception n'est prévue pour les élections sociales¹²²⁰.

1219 Art. 1118 C.J.

1220 T.T. Termonde, section Alost, 3 avril 1987, ined.

CHAPITRE XII

LES CHAMBRES DES VACATIONS

Les actions en annulation des élections, contre l'arrêt des procédures électorales, en amélioration des résultats ou contre la composition de la délégation patronale doivent être introduites auprès du tribunal du travail au plus tard dans le courant du mois de mai ou au début du mois de juin, en fonction de la date des élections.

Le tribunal du travail se prononce sur ces actions dans les 67 jours qui suivent l'affichage du résultat des élections et de la délégation patronale. Comme il s'agit ici d'affaires urgentes et que le tribunal du travail tient des séances de vacations pendant la période du 1 juillet au 31 août, ce seront presque toujours les chambres des vacations qui devront traiter ces affaires.

Selon le Ministère de la Justice, le congé judiciaire «n'entrave aucunement une bonne administration de la justice, y compris vis-à-vis des litiges électoraux visés ici (...) portés devant le tribunal»¹²²¹.

On peut faire référence aux dispositions suivantes du Code Judiciaire:

- l'appel des causes est fait et les plaidoiries sont entendues jusqu'au 30 juin inclusivement sauf, s'il y a lieu, à continuer les débats après la rentrée des cours et tribunaux (art. 334, al. 2);
- il y a (...) dans les cours du travail (et) les tribunaux du travail (...) une ou plusieurs chambres de vacations (art. 335, al. 2);
- ces chambres des vacations sont chargées du traitement des affaires urgentes (...) (art. 335, al. 4);
- les chambres des vacations des cours et des tribunaux tiennent au moins deux séances par semaine (art. 336);
- à défaut d'un ou de plusieurs juges, il en sera appelé un nombre suffisant parmi ceux qui ne sont pas de vacation (art. 337);
- les cours et les tribunaux se réunissent au besoin durant les vacations pour la prononciation de leurs décisions (art. 339).

¹²²¹ Lettre adressée au président du Conseil National du Travail du 30 mars 1990

Élections sociales • Du 13 au 26 mai 2024