



# Guide pratique législation élections sociales 2024





# TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	7
Abréviations et principes généraux	8
CHANGEMENTS APPORTÉS À LA LÉGISLATION EN 2024	10
TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES	11
<b>PREMIÈRE PARTIE: QUELQUES CONCEPTS DE BASE</b>	<b>15</b>
CHAPITRE 1 LES ENTREPRISES ET UNITÉS TECHNIQUES D'EXPLOITATION CONCERNÉES	16
1 Le champ d'application : le secteur privé	16
2 Les entreprises dans lesquelles il ne faut pas organiser d'élections sociales	17
3 CE et Comités PPT conventionnels	17
4 L'employeur refuse d'entamer la procédure électorale	18
5 La délimitation des unités techniques d'exploitation	20
5.1 La notion d'unité technique d'exploitation (UTE)	20
5.2 La procédure pour déterminer les unités techniques d'exploitation	20
5.3 Les critères pour la définition de l'unité technique d'exploitation	23
5.4 Regroupement de plusieurs entités juridiques en une unité technique d'exploitation	24
5.5 La présomption légale	25
5.6 Autres critères économiques et sociaux	27
5.7 Possibilités de réunir différentes unités techniques d'exploitation qui, séparément, n'atteignent pas les seuils	31
5.8 Quelques exemples concernant la notion d'entreprise	32
5.9 Changement d'employeur pendant la procédure électorale	33
CHAPITRE 2 NOTION DE «TRAVAILLEURS» POUR LE CALCUL DES SEUILS	36
1. Seuils pour la constitution d'un Comité PPT et d'un CE	36
1.1 Comité PPT	36
1.2 Conseil d'entreprise	36
2. Les travailleurs: qui entre en ligne de compte?	38
3. Les règles de calcul des seuils	43
3.1 L'exclusion de certains remplaçants	43
3.2 Calcul de l'occupation moyenne	44
3.3 Les règles de calcul pour les travailleurs à temps partiel	46
3.4 Calcul de l'occupation moyenne des intérimaires	47
3.5 De l'occupation moyenne à «l'occupation moyenne habituelle»	51
3.6 Calcul de l'occupation moyenne en cas de transfert d'entreprise pendant la période de référence	52



CHAPITRE 3	PERSONNEL DE DIRECTION	53
1	Définition	53
2	Procédure pour déterminer le personnel de direction	54
CHAPITRE 4	CADRES	59
1	Définition	59
2	Procédure pour déterminer la liste des cadres	61
CHAPITRE 5	ÉLECTEURS ET COLLÈGES ÉLECTORAUX	64
1	Composition des listes électorales	64
2	Listes électorales séparées pour ouvriers, employés, jeunes et cadres	68
3	Qui peut participer de façon effective aux élections?	69
4	Constitution du collège électoral des ouvriers	70
5	Constitution du collège électoral des employés	70
6	Constitution du collège électoral des cadres	70
7	Constitution du collège électoral des jeunes travailleurs	71
8	Collège électoral commun	72
CHAPITRE 6	NOMBRE ET RÉPARTITION DES MANDATS	74
1	Nombre de mandats à pourvoir	74
2	Augmentation du nombre de mandats à la suite d'un accord interne	76
3	Répartition du nombre de mandats par catégorie	77
3.1.	L'entreprise compte moins de 25 travailleurs de moins de 25 ans et moins de 15 cadres	78
3.2.	L'entreprise compte moins de 25 travailleurs de moins de 25 ans, et plus de 15 cadres	78
3.3.	L'entreprise compte au moins 25 travailleurs de moins de 25 ans	79
4	Quelques exemples	80
5	Recours contre la répartition des mandats entre les différentes catégories	85
CHAPITRE 7	CANDIDATS	86
1	Organisations qui peuvent présenter des listes de candidats	86
2	Nombre de candidats par liste	87
3	Conditions d'éligibilité	88
3.1	Conditions explicites d'éligibilité	88
3.2	Conditions d'éligibilité implicites	89
4	Éléments dont il faut tenir compte lors de la composition des listes	90
5	Affichage des listes de candidats	91
6	Réclamations à propos des listes des candidats	92
7	Remplacement de candidats sur la liste de candidats	94
8	Numéros des listes	96
CHAPITRE 8	DATE ET HORAIRE DES ÉLECTIONS	97
CHAPITRE 9	LES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES	98



CHAPITRE 10	REPORT DES ÉLECTIONS	100
1	Élections après la période électorale	100
2	Report des élections	101
3	Suspension de la procédure électorale pour cause de grève ou de chômage temporaire	101
CHAPITRE 11	LE VOTE ÉLECTRONIQUE	103
1	Décision du CE et du Comité PPT ou accord entre la DS et l'employeur	103
2	Accords sur la manière de voter à partir du poste de travail habituel	104
3	Conditions auxquelles le système informatique doit satisfaire	105
4	Formation	108
5	Préparation du vote électronique	108
5.1	Composition des collèges électoraux et des bureaux de vote	108
5.2	Encodage des listes des candidats	108
5.3	Vote par correspondance	108
5.4	Répartition des mandats et désignation des effectifs et des suppléants	109
CHAPITRE 12	CHOIX DE LA LANGUE LORS DES ÉLECTIONS SOCIALES	110
1	Bruxelles-Capitale	110
2	Communes à facilités	111
3	Entreprises établies en Région wallonne	111
4	Entreprises établies en Région de langue néerlandaise	112
5	Entreprises établies en Région de langue allemande	112
6	Nullité des documents non conformes à la législation linguistique	112
<b>DEUXIÈME PARTIE: SCÉNARIO DES ÉLECTIONS SOCIALES</b>		<b>115</b>
CHAPITRE 13	LA PROCÉDURE PRÉALABLE: DE X-60 JUSQU'AU JOUR X	118
1	Jour X-60: début de la procédure électorale	118
2	Information au jour X-60	119
3	Quelles informations doivent être communiquées?	120
4	Du jour X-60 au jour X-35	122
5	X-35: communication de la décision de l'employeur	122
6	X-28: possibilité de recours auprès du Tribunal du travail	123
7	X-5: jugement du Tribunal du travail	124
CHAPITRE 14	LA PROCÉDURE ÉLECTORALE PROPREMENT DITE: ENTRE LE JOUR X ET LE JOUR Y	125
1	Communication au jour X	125
2	La composition des listes électorales	127
3	Augmentation du nombre de mandats à la suite d'un accord unanime	129
4	X+7: Réclamation au sujet de la répartition des mandats entre les différentes catégories	130
5	X+35: Introduction des listes des candidats	130



6	Du jour X+40 au jour X+77: composition des collèges électoraux et des bureaux de vote	134
7	Jour X+56: accord sur le vote par correspondance	137
8	Jour X+77: toilettage des listes électorales	139
9	Arrêt de la procédure électorale	140
10	Jour X+80: convocation des électeurs	143
11	Le vote	146
12	Missions du bureau de vote	146
13	Déroulement des opérations du vote	147
<b>CHAPITRE 15 SUIVI ET RECOURS APRÈS LE JOUR DES ÉLECTIONS</b>		<b>152</b>
1	Jour Y+1: clôture des opérations électorales	152
2	Jour Y+2: affichage des résultats, de la composition du CE et du Comité PPT	153
3	Jour Y+13 (Y+15): recours auprès du Tribunal du travail	154
4	Jour Y+67: décision du Tribunal du travail	154
5	Jour Y+84: possibilité d'aller en appel auprès de la Cour du travail contre la décision du Tribunal du travail	154
6	Jour Y+144: décision de la Cour du travail	155
7	Fin de l'affichage	155
8	Première réunion du nouveau CE et du nouveau Comité PPT	155
<b>CHAPITRE 16 CALENDRIER DE LA PROCÉDURE ÉLECTORALE</b>		<b>157</b>
<b>TROISIÈME PARTIE: APRÈS LES ÉLECTIONS</b>		<b>171</b>
<b>CHAPITRE 17 EXERCICE DU MANDAT</b>		<b>172</b>
1	Début du mandat du délégué du personnel	172
2	Fin du mandat du délégué du personnel	172
3.	Remplacement d'un membre de la délégation des travailleurs	173
3.1	Remplacement d'un membre effectif	173
3.2	Remplacement d'un membre suppléant	174
4	Modification au sein de la délégation patronale	175
4.1	Remplacement d'un membre de la délégation patronale	175
4.2	Modification de la liste des fonctions de direction	176
<b>CHAPITRE 18 CHANGEMENT D'EMPLOYEUR APRÈS LES ÉLECTIONS SOCIALES</b>		<b>177</b>
1	Disposition générale	177
2	Reprise des actifs après faillite	179
3	Transfert sous autorité de justice	181
<b>CHAPITRE 19 LA PROTECTION LÉGALE DES CANDIDATS ET DES ÉLUS</b>		<b>183</b>
1	Champ d'application de la loi spéciale sur le licenciement	183
2	Début de la protection en tant que candidat	184
3	Fin de la protection en tant que délégué du personnel	185



3.1	Prolongation de la protection	186
3.2	La période de protection est diminuée	186
4	Fin de la protection du candidat non élu	186
5	Protection en cas de changement d'employeur	188

## **QUATRIÈME PARTIE: TEXTES DE LOIS**

**189**

1	Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail – (M.B. 18.09.1996)	190
2	Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie – (M.B. 27-28 .septembre 1948)	205
3	Loi sur les seuils 2012	226
4	Loi ES 2024 (M.B. 30 juin 2023)	227
5	Extrait de la loi sur le travail intérimaire (M.B. 20 août 1987)	275



## AVANT-PROPOS

La législation relative aux élections sociales est une matière très complexe. Contrairement aux élections politiques, les listes électorales ne sont pas déterminées à l'avance, les districts électoraux ne sont pas délimités et il n'y a pas de fonctionnaire pour préparer, organiser et contrôler les opérations électorales dans l'entreprise. Les employeurs et les travailleurs doivent organiser eux-mêmes ces opérations.

Pour veiller à ce que les élections dans les entreprises se déroulent normalement et correctement, la CSC publie le présent guide destiné aux militants et militantes, permanents et permanentes. Son but est de faciliter l'organisation pratique des élections sociales.

Dans la première section du présent guide, nous parcourons la législation; au besoin, la jurisprudence y afférente est mentionnée ainsi que les interprétations syndicales.

La section II du présent manuel reprend le scénario des élections sociales.

La section III aborde brièvement les dispositions relatives au mandat et à la protection des représentants et représentantes des travailleurs et travailleuses dans les Conseils d'entreprise et les Comités pour la prévention et la protection au travail, ainsi que des candidats et candidates aux élections.

La section IV reprend la législation intégrale en matière d'élections sociales (les textes coordonnés des lois de base et la législation de 2024).

Le guide distinct destiné aux services juridiques reprend de manière plus détaillée les questions de jurisprudence relatives aux élections sociales. Vous trouverez davantage d'informations sur le régime de protection des candidats et des élus dans une autre brochure de la CSC: «Le statut du délégué du personnel, du délégué syndical et des candidats aux élections sociales. Protection et facilités.» Cette brochure est disponible en ligne sur le site de la CSC.

Avec ce guide, vous disposez de toute l'information nécessaire pour préparer et suivre le déroulement des élections dans votre entreprise.

Nous vous souhaitons un franc succès!  
Le service Entreprise de la CSC



# ABRÉVIATIONS ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

- **Arb:**  
Cour d'Arbitrage
- **Art.:**  
Article
- **Cass:**  
Arrêt de la Cour de cassation
- **CE:**  
Conseil d'entreprise
- **CNT:**  
Conseil national du travail
- **CNC:**  
Confédération nationale des cadres
- **Comité PPT:**  
Comité pour la prévention et la protection au travail
- **CT:**  
Cour du travail
- **DS:**  
Délégation syndicale
- **JTT:**  
Journal des Tribunaux du travail
- **Loi Bien-être:**  
Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (législation relative aux Comités pour la prévention et la protection au travail)
- **Loi CE:**  
Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (législation relative aux Conseils d'entreprise)
- **Loi ES 2024:**  
La loi coordonnée du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales 2008 (M.B. du 7 décembre 2007) telle que modifiée par la loi du 30 décembre 2009 (M.B. du 31 décembre 2009), la loi du 2 juin 2015 (M.B. du 22 juin 2015), la loi du 4 avril 2019 (M.B. du 30/04/2019) et la loi du 5 juin 2023 (Moniteur belge 30/06/2023).
- **Loi intérimaire:**  
Loi du 24 juillet 1987 concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs
- **MB:**  
Moniteur belge
- **SPF ETCS:**  
Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
- **TT:**  
Tribunal du travail
- **UTE:**  
Unité technique d'exploitation



Les moments-clés de la procédure des élections sont représentés par deux notions:

- **Le «jour X»:** date de l’affichage de l’avis qui annonce la date des élections (90 jours avant la date des élections proprement dites)

- **Le «jour Y»:** date des élections, soit:  $Y=X+90$  (soit  $Y = 90$  jours après l’affichage)  
Toutes les dates de la procédure des élections sont définies en fonction de ces deux dates.



#### **EXEMPLE**

*X-60 est la date du début de la procédure. En effet, la procédure commence 60 jours avant le jour de l’affichage des décisions concernant la date des élections, soit le jour X.*

*Dans le calendrier électoral (page 157 et suivantes), nous vous indiquons les périodes légales de différents moments-clés de la procédure.*

*Tout affichage durant la procédure peut être remplacé par un document électronique (par exemple un e-mail, un message sur l’intranet, etc.) mais uniquement si chaque travailleur y a accès pendant ses heures normales de travail.*

*Il faut que le personnel de nettoyage ou d’entretien ait accès à ces e-mails ou à cet intranet pendant les heures de travail au moyen d’un ordinateur.*

*Dans le présent guide, lorsqu’il est fait référence à un panneau d’affichage, nous entendons également le document électronique.*

Pour éviter d’alourdir le texte, nous avons opté pour la variante masculine de différentes notions: travailleur, employeur, il, etc. Nous avons simplement cherché à éviter de devoir écrire il/elle ou travailleur-euse lorsque les deux formulations étaient envisageables. Cette simplification est également pratique courante dans les textes de loi. Nous nous en excusons auprès de nos lectrices mais nous espérons qu’elles nous comprendront.





# LÉGISLATION ÉLECTIONS SOCIALES 2024: QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS?

Les élections sociales de 2024 s'accompagnent d'une série de nouveautés légales et procédurales. Les deux principaux domaines dans lesquels des adaptations légales ont été apportées concernent l'organisation du droit de vote accordé aux travailleurs intérimaires et la poursuite de la digitalisation de la procédure des élections sociales.

Ce n'est pas un hasard si ce sont les deux domaines dans lesquels les innovations les plus importantes ont été introduites lors des élections sociales de 2020 et si l'expérience de ces adaptations a mené à de nouvelles améliorations. Ce processus a été sensiblement accéléré à plusieurs égards en raison de la période Covid-19 et ses conséquences, telles que l'augmentation du télétravail. Partant de cette expérience, une série de dispositions techniques préexistantes ont également été actualisées.

Dans l'avis n° 2.340 du 20 décembre 2022, les interlocuteurs sociaux du Conseil national du travail (CNT) ont rendu un avis unanime sur ces modifications.

## **LES PRINCIPALES MODIFICATIONS SONT LES SUIVANTES:**

- Les critères permettant de déterminer si des travailleurs intérimaires peuvent voter ont été simplifiés. L'enregistrement des données relatives à la participation des travailleurs intérimaires aux élections a également été étendu.
- La possibilité de recourir à des formes alternatives et non physiques de convocation au vote a été assouplie.
- Les conditions informatiques pour recourir au vote électronique à distance ont été assouplies.
- Les procédures d'arrêt et de suspension de la procédure électorale ont été clarifiées.
- Les obligations et les possibilités en matière de suivi pendant la procédure, de reporting et de concertation sociale en ce qui concerne les statistiques liées au genre ont été étendues.
- Il est désormais possible de faire corriger des erreurs matérielles dans le procès-verbal sans passer nécessairement par le tribunal du travail.



## **TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES DANS LE CADRE DES ÉLECTIONS SOCIALES**

Lors de la procédure des élections sociales, une série de données personnelles sont traitées à différents moments, qu'elles soient affichées dans l'entreprise ou partagées électroniquement. Dans un avis du 9 mars 2023, l'Autorité de protection des données a émis une série de recommandations.

Les données à caractère personnel visées par le traitement sont reprises dans des listes que l'employeur a l'obligation de constituer au fur et à mesure du calendrier des élections, à savoir:

- La liste des membres du personnel de direction, reprenant leur nom et prénom;
- La liste des cadres, reprenant leur nom et prénom;
- Les listes électorales, reprenant les nom, prénom, date de naissance, date d'entrée en fonction et service dans lequel le travailleur est occupé (pour les travailleurs intérimaires visés à l'article 16, alinéa 4, elles mentionnent également la qualité d'intérimaire);
- Les coordonnées de la personne ou du service chargé de l'organisation des élections sociales dans l'entreprise (nom, prénom, adresse email).

La date de naissance et la date d'entrée en fonction des travailleurs figurant dans les listes des électeurs sont nécessaires pour vérifier que les électeurs (et les candidats) aux élections remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté dans l'entreprise et correspondent, le cas échéant, à la qualification de jeune travailleur, avec les conséquences légales qui s'y appliquent. L'indication du service dans lequel ils sont occupés permet de vérifier que les listes de candidats sont suffisamment représentatives des différents secteurs de l'entreprise (art. 29 de la loi ES 2024).

Ces listes doivent notamment être communiquées par l'affichage d'un avis aux travailleurs par le Conseil ou par le Comité ou, à défaut, par l'employeur, 90 jours avant l'élection (au jour X). À la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les listes électorales provisoirement arrêtées sont mises à la disposition des travailleurs en un endroit de l'entreprise qui leur est accessible. « Cette mise à disposition des listes électorales peut avoir lieu de manière électronique, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail » (article 21 loi ES 2024).

La mise à disposition des listes électorales auprès de tous les travailleurs vise à assurer la transparence et le contrôle collectif tout au long du processus électoral au sein de l'entreprise, et à permettre à chaque travailleur d'introduire une réclamation en cas d'inexactitude ou d'inscription ou de non-inscription induite d'une personne dans une liste (art. 30 de la loi ES 2024).



### **Données susceptibles d'être traitées dans le cadre du vote électronique**

Dans la loi élections sociales, on peut lire que s'il est prévu de voter de manière électronique dans l'entreprise, les «données nécessaires pour la mise en œuvre de cette modalité de vote devront être traitées», à savoir le numéro de registre national et l'adresse e-mail. La loi précise que les modalités d'authentification des électeurs sont mises en place par les fabricants des systèmes de vote électronique, et qu'il s'agit en effet en général d'une identification à partir de la carte d'identité et du numéro de registre national, ou via des codes d'accès ou encore sur la base d'une combinaison des deux systèmes.

Dans son avis sur la modification de la loi sur les élections sociales, l'APD s'est particulièrement attardée sur cette question. Il est précisé dans la loi que le numéro de registre national n'est transmis que pour autant que cette donnée soit nécessaire pour le processus d'authentification de l'électeur dans le cadre du vote électronique, c'est-à-dire pour autant que d'autres méthodes d'identification et d'authentification moins intrusives ne soient pas envisageables. Il incombe donc au fabricant d'indiquer si le numéro de registre national est nécessaire, ou non, pour l'utilisation de son système.

Une autre méthode utilisée est l'authentification sur la base de codes d'accès. Ceux-ci sont transmis par courrier postal ou par e-mail. Pour les travailleurs qui n'ont pas d'adresse e-mail de leur entreprise, c'est l'adresse e-mail privée qui est utilisée. C'est souvent le cas pour les travailleurs intérimaires. Par conséquent, la loi prévoit que l'adresse e-mail privée du travailleur intérimaire soit transmise par l'entreprise de travail intérimaire à l'entreprise utilisatrice, pour autant que cette donnée soit nécessaire pour le processus d'authentification de l'électeur dans le cadre du vote électronique.

Toutefois, conformément à l'avis de l'APD si cette méthode d'authentification est utilisée, l'entreprise (utilisatrice) et le fabricant du système de vote électronique veilleront à mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir la sécurité du traitement de données.

### **Transfert des données des travailleurs intérimaires**

Enfin, certaines données concernant les travailleurs intérimaires méritent une attention particulière.

Comme le prévoit la loi, les listes électorales doivent mentionner, pour tous les électeurs, un certain nombre de données les concernant (nom, prénoms, date de naissance de chaque électeur, date d'entrée en service dans l'entreprise et lieu de travail) (art. 20 loi ES 2024). À la demande de l'utilisateur, il est prévu que l'entreprise de travail intérimaire lui transmette ces données, ainsi que le statut de chaque travailleur intérimaire, sa langue, son adresse postale pour envoyer la convocation et le nombre de jours prestés chez l'utilisateur pendant la période de référence.



Les données requises pour l'élaboration des listes électorales sont prescrites par la loi, et leur communication reste strictement limitée à la finalité légale. Quant à la communication de la langue du travailleur intérimaire, la finalité est de permettre l'application de la législation sur l'emploi des langues par l'entreprise utilisatrice.

### **Données traitées par la CSC**

Les organisations syndicales seront amenées à traiter les données provenant de deux types de listes en vue de l'organisation des élections sociales: la liste des candidats et la liste des témoins. Ces données sont à la fois traitées par l'employeur et par l'organisation syndicale. Pour constituer les listes, la CSC collecte les données personnelles nécessaires auprès de ses candidats.

Ensuite, conformément à la loi sur les ES, les listes des candidats sont transmises à l'employeur par l'organisation syndicale. Les données présentes sur ces listes ne pourront être utilisées par l'employeur que pour les finalités entrant dans le cadre des élections sociales.

Selon l'article 33 de la loi ES 2024, «à X+35, les organisations représentatives des travailleurs ou leurs mandataires peuvent présenter les listes de candidats à l'employeur. Cette introduction de liste de candidats peut avoir lieu par l'envoi ou la remise de listes papier (ou téléchargées via l'application web du SPF ETCS).» Même chose en cas de remplacement de candidat(s) (article 37 loi ES 2024). Les modifications sont affichées par l'employeur au même endroit.

En ce qui concerne les témoins, dans les faits, ces derniers sont le plus souvent des militants d'entreprise appartenant à l'organisation syndicale, et même la plupart du temps des candidats aux élections sociales. Ils auront donc, en acceptant d'être témoins, donné leur consentement à ce que l'employeur les identifie donc comme affiliés à un syndicat.





# 1. Quelques concepts de base



# 1. LES ENTREPRISES ET UNITÉS TECHNIQUES D'EXPLOITATION CONCERNÉES

## 1 CHAMP D'APPLICATION: LE SECTEUR PRIVÉ

La législation sur les CE et les Comités PPT est d'application pour l'ensemble du secteur privé et pour une partie du secteur public (art. 14, §1 et §5 Loi CE, art. 48 Loi Bien-être).

Tout employeur privé – qu'il soit ou non subventionné par le secteur public –, est obligé de constituer un CE ou un Comité PPT lorsque les seuils pour leur constitution sont atteints (voir ci-après). La législation est valable aussi bien pour le secteur marchand que pour le non marchand et sont donc concernés l'enseignement libre subventionné, les institutions privées pour la santé et l'aide sociale, les entreprises de travail adapté, etc. Tous ces employeurs sont tenus d'entamer la procédure électorale dès qu'ils atteignent les seuils du nombre de travailleurs.

À noter que rien n'empêche un employeur dont l'entreprise se situe sous les seuils d'organiser des élections sociales sur une base volontaire. Selon la jurisprudence, un employeur qui a entamé la procédure mais qui constate ensuite (après X-35) que le seuil n'est pas atteint doit poursuivre la procédure.

Certaines entreprises du secteur public ne disposant pas de leur propre système de participation, le champ d'application des CE et des Comités PPT a été élargi (art. 14 §5 Loi CE, art. 48 Loi Bien-être). Les élections sociales doivent donc aussi être organisées dans les institutions de droit public et dans les institutions qui ne disposent pas d'un statut syndical propre, telles que:

- les sociétés de transport urbain et régional (STIB, TEC, De Lijn);
- les ASBL de droit public: ces dernières années, les administrations locales (communes, CPAS et intercommunales) ont confié davantage de missions à ces ASBL. Celles-ci ne disposent pas du statut syndical propre au personnel du secteur public et doivent donc bien organiser des élections sociales si elles atteignent les seuils du nombre de travailleurs requis;
- les fabriques d'église;
- les filiales d'entreprises publiques autonomes:

La loi du 21 mars 1991 a prévu un statut syndical propre pour les entreprises publiques autonomes. Elles tombent donc en dehors du champ d'application de la législation sur les CE et les Comités PPT. Il s'agit plus spécifiquement de Proximus, b-Post et Skeyes. Cependant, certaines de ces entreprises ont créé différentes filiales privées. Ces entreprises ne relèvent pas du statut syndical du secteur public.

Elles doivent donc constituer un CE et un Comité PPT si elles dépassent les seuils d'emploi calculés selon les règles du secteur public.

Les fonctionnaires détachés de la société-mère auprès de cette entreprise privée ne sont pas pris en considération et ne votent pas. Ils sont associés à la concertation dans leur société-mère.



- l'OTAN, le SHAPE;
- en ce qui concerne l'organisation d'élections sociales pour le personnel local non diplomatique des ambassades étrangères, une procédure judiciaire a eu lieu en 2012. Bien que le personnel local non diplomatique soit soumis à la législation belge, la Cour du travail a estimé, en appel, qu'une ambassade bénéficie de l'immunité contre les juridictions en la matière. Le Tribunal a considéré qu'il n'était pas compétent pour imposer l'obligation d'organiser des élections sociales à une ambassade «récalcitrante».

## **2 ENTREPRISES OÙ IL NE FAUT PAS ORGANISER D'ÉLECTIONS SOCIALES**

Comme décrit ci-dessus, il ne faut pas organiser d'élections sociales dans les institutions de droit public qui disposent d'un statut syndical propre (art. 14,§5 Loi CE, art. 48 Loi Bien-être). Il s'agit entre autres: du secteur public qui ressort du statut syndical pour le personnel de l'Etat; des entreprises publiques autonomes (b-Post, Proximus, Skeyes); la police fédérale et l'armée; les autorités fédérales et les ministères des Communautés et des Régions.

La loi du 5 mars 2002 (M.B. 13 mars 2002) a également dispensé les ALE (agences locales pour l'emploi) de l'obligation de créer un CE et un Comité PPT. Cette loi prévoit la création d'un type de Comité de concertation propre aux ALE dans chaque ALE. Cette dispense et la création d'un Comité de concertation ne s'appliquent qu'aux travailleurs des ALE. Si l'ALE occupe d'autres travailleurs (p.ex. dans le cadre des titres-services) et si de ce fait elle dépasse le seuil, elle est obligée d'organiser des élections. Les ALE existent toujours en Région wallonne et dans la Région de Bruxelles-Capitale mais on parle désormais de « *Wijkwerken* » en Flandre, suite à la 6ème réforme de l'Etat.

La législation sur les CE et les Comités PPT est une législation d'ordre public. L'employeur ne peut être dispensé de l'obligation de démarrer la procédure électorale, même s'il y a un accord à ce sujet avec les syndicats. La jurisprudence à ce propos est claire (p.ex. décision du TT Bruxelles, 15 février 2000).

Il se peut toutefois que les syndicats, une fois la procédure entamée, ne recourent pas à la possibilité d'introduire des listes de candidats. Cela se produit généralement dans le secteur de la construction dans le cadre d'accords sectoriels relatifs au rôle, à la composition et aux compétences de la délégation syndicale. Cette question sera à nouveau abordée dans le secteur de la construction avant les élections de 2024.

## **3 CE ET COMITÉS PPT CONVENTIONNELS**

Inversement, il est possible qu'au niveau d'un secteur ou d'une entreprise, un accord soit conclu pour créer un CE et/ou un Comité PPT, même si la loi ne l'exige pas. Rien n'empêche un employeur qui se situe sous le seuil d'organiser, de sa propre initiative, des élections valables sur le plan légal. Au-dessus du seuil, il y est tenu; en-deçà, il y est autorisé.



Parfois, les entreprises qui sont tenues ou non d'organiser des élections sociales concluent des accords pour créer des organes de concertation et ainsi déroger aux règles électorales normales. Les employeurs et les délégués des travailleurs concluent, par exemple, un accord sur la création d'un organe de concertation, conviennent entre eux des compétences de cet organe et désignent les représentants. On parle alors de CE ou de Comités PPT conventionnels. Dans de tels cas, il faut être particulièrement attentif à assurer une protection efficace des délégués du personnel et des compétences de cet organe de concertation.

En effet, les dispositions légales de protection des délégués au CE et/ou au Comité PPT et des candidats aux élections sociales (loi de 1991, voir section II, mesures de protection) ne s'appliquent pas à ces représentants et candidats. On ne peut notamment pas prévoir dans ces conventions d'assigner un rôle au Tribunal du travail, de sorte qu'une part essentielle de la protection ne peut être réglée.

Ce type de mécanisme extralégal est également très bancal et extrêmement vulnérable en cas de litiges ultérieurs entre l'employeur et les travailleurs à propos d'une compétence ou d'une décision du Comité PPT ou du CE, surtout lorsque la composition de ces organes déroge à la législation. Au sens strict, il ne s'agit pas vraiment d'un CE ou d'un Comité PPT et leurs compétences ne sont pas juridiquement contraignantes. Nous déconseillons donc vivement cette méthode.

#### **4 REFUS DE L'EMPLOYEUR D'ENTAMER LA PROCÉDURE ÉLECTORALE**

Si l'employeur ne prend pas d'initiative et si les syndicats estiment qu'il y a effectivement lieu d'organiser des élections, ils doivent entamer des démarches à temps. Souvent, il faudra déjà avoir pris des contacts informels avec l'employeur avant le début du calendrier électoral pour connaître ses intentions. Si cette démarche ne devait pas aboutir, nous vous suggérons alors de rédiger un courrier constatant le non démarrage de la procédure et enjoignant l'employeur d'y répondre dans un délai court et précis.

On peut également faire appel à l'inspection (Contrôle des lois sociales ou CLS). Cette dernière peut alors procéder à un recensement pour déterminer si l'employeur est effectivement obligé de démarrer la procédure. Cependant, l'inspection ne doit pas faire connaître le résultat de son comptage sauf si la demande émane directement du Tribunal du travail. L'inspection peut toutefois indiquer si la plainte d'un permanent syndical a donné lieu à un avertissement à l'employeur concerné.

La législation relative aux élections sociales est une législation d'ordre public. Par conséquent, les employeurs qui refusent d'installer un CE et/ou un Comité PPT encourent des sanctions pénales et des amendes administratives. Selon le code pénal social, elles peuvent varier de 600 à 6.000 euros, à multiplier par le nombre de travailleurs concernés.



Cette disposition ne vaut pas pendant la procédure préalable, mais bien par la suite. En outre, les employeurs qui ne fournissent pas au CE ou au Comité PPT les informations obligatoires telles que prévues dans la Loi sur le Bien-être ou la Loi CE, ou à défaut à la délégation syndicale, s'exposent à des amendes de niveau 2 (de 300 à 3.000 euros) conformément au code pénal social (art. 191). Le non-respect de l'obligation d'information au début des élections sociales relève-t-il de cette disposition du Code pénal social ? La question n'est toujours pas tranchée.

Si la concertation en entreprise, la mise en demeure ou l'avertissement adressé à l'employeur par l'inspection sociale ne donne aucun résultat, toute partie intéressée (tant un travailleur individuel que les organisations syndicales) peut intenter une action civile devant le Tribunal du travail pour contraindre l'employeur à commencer le processus électoral.

La meilleure chose à faire est d'intenter cette action très tôt et sans hésitation, immédiatement après la fin de la période X - 60 (28 décembre 2023) et éventuellement après la fin du délai spécifié dans la mise en demeure adressée à l'employeur. De cette manière, il sera encore possible d'organiser les élections dans le calendrier électoral normal. Il peut également être demandé une pénalité, mais habituellement elle n'est pas appliquée.

Par ailleurs, les organisations syndicales peuvent intenter une action devant le Tribunal du travail en dehors de la période des élections sociales, voire plusieurs années plus tard, pour contraindre l'employeur à lancer la procédure électorale.

Si l'employeur ne prend aucune initiative, il n'existe aucun délai durant lequel cette action doit être introduite.

Les employeurs récalcitrants qui acceptent d'organiser les élections après l'intervention des syndicats peuvent convenir avec les organisations syndicales de poursuivre la procédure. Dans ce cas, il arrive parfois que l'on décide de régler ultérieurement plusieurs étapes de la procédure (p. ex. aussi X - 35) et de poursuivre la procédure électorale à partir de ce moment selon le calendrier fixé. C'est possible aussi longtemps qu'aucune des parties n'introduit de recours, que toutes les obligations en matière d'information sont remplies, que la délimitation de l'unité technique d'exploitation ne provoque aucun litige et que les autres étapes de la procédure se déroulent correctement avant le jour X. Il se peut aussi que l'employeur n'entame que la procédure pour les élections du Comité PPT, à tort. Dans ce cas, on peut encore exiger ultérieurement des élections pour le CE.

On peut s'attendre à ce que certains employeurs fassent référence à un jugement rendu en 2012 à Namur, selon lequel l'absence d'une communication à X-60 n'entraîne pas la nullité d'une décision à X - 35. Dans l'affaire en question, il n'y avait certes pas eu de communication formelle, mais une série d'échanges de courriels sur ce sujet avec les permanents syndicaux.

Il n'est absolument pas correct d'en déduire que les employeurs peuvent passer l'échéance X - 60.

La législation relative aux élections sociales est particulièrement claire sur ce point et elle stipule avec précision à quel moment il faut donner quelles informations.



## **5 DÉLIMITATION DES UNITÉS TECHNIQUES D'EXPLOITATION**

### **5.1 NOTION D'UNITÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION (UTE)**

Le CE ou le Comité PPT est créé lorsque l'entreprise occupe en moyenne respectivement 100 travailleurs ou 50 travailleurs (20 travailleurs dans les carrières et les minières) (art. 14,\$2, de la Loi CE, art. 49 Loi Bien-être, art. 3 Loi ES 2024).

Il n'est pourtant pas si évident de déterminer la notion d'entreprise. Que faire, par exemple, avec une entreprise qui est implantée dans tout le pays et qui a plusieurs établissements ou bureaux ? Et que faire lorsque ces sièges ont (ou non) une personnalité juridique ?

Pour cette raison, la législation sur les élections fait une distinction entre la notion d'entité juridique (la structure juridique telle que, p.ex., la SA, la SPRL, l'ASBL, etc.) et la notion d'unité technique d'exploitation (la plupart du temps les différents sièges ou établissements).

Les élections doivent être organisées pour l'unité technique d'exploitation (UTE).

Cela signifie qu'elles sont organisées pour un ensemble socio-économique cohérent, un district électoral en quelque sorte. Cette UTE peut tout autant être une partie d'une entité juridique que le résultat de la fusion de plusieurs entités juridiques distinctes. Le législateur s'en remet à un accord conclu au niveau de l'entreprise par l'employeur et les (organisations de) travailleurs pour fixer les limites précises de l'entreprise.

Bien que la législation établisse certaines règles de base en la matière, elle prévoit surtout une procédure et des moyens pour parvenir à une solution, si nécessaire en recourant au Tribunal du travail, lorsque les parties n'arrivent pas à un accord.

### **5.2 PROCÉDURE POUR DÉTERMINER LES UNITÉS TECHNIQUES D'EXPLOITATION**

La détermination des unités techniques d'exploitation fait l'objet d'une concertation prévue au tout début de la procédure électorale (jour X-60) (art. 10 et 11 Loi ES 2024). Cette procédure a pour objectif d'arriver à un accord paritaire sur la notion d'« unité technique d'exploitation », et de fixer le nombre d'unités techniques d'exploitation et/ou d'entités juridiques pour lesquelles il faudra constituer un CE et/ou un Comité PPT (phases 1 et 2). Cette procédure se déroule en cinq étapes ou phases. Au cours de la première phase, l'employeur doit fournir l'information. Lors de la deuxième phase, il y a concertation entre l'employeur et les travailleurs.

Si la concertation paritaire n'aboutit pas, c'est l'employeur qui tranche (phase 3).

Si les travailleurs ou les syndicats ne sont pas d'accord avec la décision de l'employeur, ils ont la possibilité d'introduire un recours auprès du Tribunal du travail (phase 4).

Le tribunal examinera les différents arguments économiques et sociaux avancés par les deux parties et prendra ensuite une décision ayant force obligatoire. Cette décision définitive doit être affichée dans l'entreprise (phase 5).



Voici les différentes étapes qui permettent de déterminer les unités techniques d'exploitation:

### **Phase 1: information écrite de l'employeur à propos des unités techniques d'exploitation**

Au plus tard le 60ème jour précédant l'affichage de la date des élections (jour X-60), l'employeur remet, par écrit, les informations suivantes (art. 10 de la loi ES 2024) au CE ou au Comité PPT ou, à défaut de CE et de Comité PPT, à la délégation syndicale:

- les informations concernant la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique;
- lorsqu'il existe déjà un CE ou un Comité PPT dans l'entreprise: seules les informations concernant les modifications intervenues dans la structure de l'entreprise et sur les nouveaux critères d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique. Il ne faut pas communiquer toute la structure, seulement les changements.

Ces informations doivent être affichées. Le SPF ETCS a fourni un modèle de formulaire pour l'affichage le jour X-60. Le document doit également être affiché dans l'entreprise. Les employeurs peuvent remplacer l'affichage aux valves par un envoi électronique à tous les travailleurs (par e-mail, via l'intranet), pour autant que ceux-ci aient tous accès aux documents électroniques pendant leurs heures de travail. Si certains membres du personnel ne disposent pas d'un PC pour lire les courriers électroniques ou consulter l'intranet au travail, il faut procéder à l'affichage aux valves.



**ATTENTION!** Le Comité PPT et le CE doivent être consultés sur le contenu du document après X-60 et avant X-35.

L'employeur doit en outre fournir une copie de ce document aux organisations syndicales représentatives externes (les trois syndicats CSC, FGTB et CGSLB) pour l'élection d'un Comité PPT et aux trois syndicats et à la CNC pour l'élection d'un CE. L'employeur peut fournir ce document par voie électronique au moyen de l'application Web du SFP ETCS. Il peut également choisir d'envoyer le document par la poste au siège national interprofessionnel de chacun des trois syndicats et à la CNC (Art. 10 Loi ES 2024).

Tous les employeurs sont dans l'obligation de s'enregistrer sur le site web du SPF ETCS, au plus tard le jour X-60, et de fournir une série d'informations (données d'identification, données d'enregistrement du personnel, nombre de mandats par catégorie...) (article 68 de la loi ES 2024). Dans la pratique, le SFP ETCS contacte plus tôt les employeurs qui pourraient avoir à organiser des élections sociales en leur demandant de s'enregistrer sur l'application web du SPF ETCS. Ils se voient attribuer un numéro de dossier. Les employeurs qui ont déjà organisé des élections sociales conservent le numéro de dossier des élections précédentes. Les employeurs qui ne veulent absolument pas travailler par voie électronique peuvent demander un formulaire papier au SPF ETCS et y retranscrire toutes les informations. Le SPF ETCS se chargera alors lui-même d'introduire les données.

Toutes les informations visées dans l'article 10 doivent toujours être transmises aux syndicats. Il s'agit d'un document uniforme et non plus de variantes selon l'organe de concertation. Soit l'employeur télécharge le document dans l'application web du SPF ETCS qui, à son tour, fournit



l'information aux syndicats. Soit l'employeur le transmet lui-même aux syndicats. Les permanents CSC identifiés comme étant en charge de l'action syndicale de l'entreprise dans l'application informatique CSC, reçoivent directement un courriel les informant de la transmission des documents officiels par les employeurs.

Si après les élections sociales, l'employeur envisage de modifier l'autonomie ou la dépendance de l'entreprise, il doit en informer le CE (dispositions de l'AR du 27 novembre 1973 relatif à l'information économique et financière à donner aux Conseils d'entreprise).

### **Phase 2: concertation sur l'unité technique d'exploitation**

Entre le 60ème et le 35ème jour avant l'affichage de la date des élections (donc entre le jour X-60 et le jour X-35), l'employeur consulte respectivement le CE et/ou le Comité PPT (en cas d'UTE différentes pour le CE et le Comité PPT) ou, à défaut de CE ou de Comité PPT, la délégation syndicale (art. 11 de la loi ES 2024) sur:

- le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être créés ainsi que leur description;
- la subdivision des entités juridiques en unités techniques d'exploitation, ainsi que leur description et leurs limites, ou le regroupement de plusieurs entités juridiques dans des unités techniques d'exploitation, ainsi que leurs description et limites.

### **Phase 3: communication écrite de la décision de l'employeur**

Au plus tard le 35ème jour avant l'affichage de la date des élections (X-35), l'employeur est tenu de donner des informations écrites sur sa décision concernant:

- le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être créés, ainsi que leur description;
- la répartition des entités juridiques 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 ou limites.

Cette décision peut évidemment prendre la forme d'une communication de l'accord résultant de la concertation. À défaut d'accord, l'employeur tranche et fait part de sa décision.

Cette information doit être communiquées par le biais du formulaire-type à tous les membres du personnel, aux syndicats (et à la CNC s'il y a un CE) (Art. 12 de la Loi ES 2024). La communication à tous les membres du personnel se fait par voie d'affichage mais l'affichage peut être remplacé par une mise à disposition électronique du document (par mail ou intranet), pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de bureau (Art. 12 Loi ES 2024), en ce compris donc le personnel de nettoyage ou de maintenance dans les entreprises avec une majorité de personnel employé!

### **Phase 4: recours auprès du Tribunal du travail contre une décision de l'employeur ou contre l'absence de décision de l'employeur**

Si les travailleurs ou les syndicats ne sont pas d'accord avec la décision de l'employeur, ou si au jour X-35 l'employeur n'a pas encore pris de décision, ils peuvent porter l'affaire devant le Tribunal du travail (Art. 12bis Loi ES 2024). Ils disposent pour ce faire de sept jours calendrier (au plus tard en X-28).



Les organisations représentatives des cadres intéressées ont le même droit lorsqu'un CE doit être créé.

Le recours auprès du Tribunal du travail doit être introduit par requête. Le Tribunal se prononce dans les 23 jours après réception du recours (au plus tard en X-5).

Le Tribunal doit entendre les parties concernées ou au moins les avoir convoquées en bonne et due forme. Il n'y a pas d'appel ou d'opposition possible contre la décision du tribunal.

Le jugement du Tribunal est communiqué par pli judiciaire à l'employeur, aux syndicats, et éventuellement à la CNC, et aux travailleurs concernés.

### **Phase 5: affichage**

Au plus tard 90 jours avant les élections (jour X), l'employeur affiche un avis dans lequel il indique l'adresse et la dénomination des entités techniques et/ou juridiques pour lesquelles un CE, ou un Comité PPT doit être constitué (Art. 14 Loi ES 2024). Dans cet avis, il doit également mentionner la date et l'horaire des élections, le nombre de mandats par CE et par Comité PPT, communiquer les listes provisoires des électeurs (ou préciser où elles peuvent être consultées), fournir une liste des cadres et du personnel de direction et indiquer quelle personne ou quel service est chargé d'envoyer ou de distribuer les convocations (voir page 143). L'avis doit être daté, une copie de cet avis est envoyée aux sièges nationaux des syndicats (et à la CNC lors d'élections pour un CE).

## **5.3 CRITÈRES POUR LA DÉFINITION DE L'UNITÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION**

L'unité technique d'exploitation est déterminée sur base de critères économiques et sociaux. En cas de doute, les critères sociaux sont prépondérants. Cette précision est explicitement apportée par la loi (Art. 14 Loi sur les CE; Art. 49, 1<sup>o</sup> Loi sur le Bien-être).

L'utilisation de critères économiques et sociaux au lieu de critères juridiques peut avoir trois conséquences:

- soit l'unité technique d'exploitation coïncide pleinement avec l'entité juridique;
- soit l'entité juridique est divisée en plusieurs unités techniques d'exploitation (généralement des sièges séparés);
- soit plusieurs entités juridiques sont réunies dans une seule unité technique d'exploitation (p.ex. trois ASBL sont réunies dans une même UTE).

La deuxième possibilité (la répartition de l'entité juridique sur plusieurs unités techniques d'exploitation) pourrait avoir comme conséquence qu'une entité juridique qui, dans son ensemble, atteint la norme du nombre de travailleurs pourrait quand même échapper aux élections sociales en divisant cette entité juridique en plusieurs unités techniques d'exploitation qui restent chacune en dessous de la norme de 50 ou de 100 travailleurs. Par cette division, il est également possible que dans une même entité juridique, un CE ou un Comité PPT doive être créé seulement pour une partie du personnel de cette entité juridique, alors qu'aucun CE ou Comité PPT ne doit



être créé pour une autre partie du personnel. C'est la raison pour laquelle le législateur a prévu qu'il faut créer un CE ou un Comité PPT lorsque l'entité juridique atteint les seuils du nombre de travailleurs, même si ces seuils ne sont pas atteints par ailleurs dans les unités techniques d'exploitation (Art. 14, §2, Loi CE, Art. 50, §1 Loi Bien-être, Art. 8 Loi ES 2024).

Lorsqu'une entité juridique (une SA, une ASBL, etc.) dépasse le seuil des 100 ou 50 travailleurs (20 dans le secteur des carrières et des minières), il n'y a pas de doute: il faut au moins qu'un CE ou un Comité PPT soit créé, quelle que soit la répartition de l'entreprise. Tous les travailleurs doivent relever de la compétence d'un Comité PPT ou d'un CE. Personne ne peut rester sur le carreau.

Généralement, l'unité technique d'exploitation correspond au(x) siège(s) ou à l'(aux) établissement(s) de l'entreprise, dans la mesure où ceux-ci sont caractérisés par une certaine autonomie économique et/ou sociale. Si les différents sièges ont insuffisamment d'autonomie, il faut les rassembler.

Il peut y avoir une autonomie sociale lorsque l'on mène, par exemple, une politique indépendante du personnel (avec sa propre classification de fonctions, son propre règlement du travail, sa propre politique de promotion,...), lorsque les questions sociales sont discutées de manière indépendante (avec sa propre CCT), ou dans le cas d'une grande distance entre les différents sièges (voir également la brochure officielle du SPF ETCS sur le site [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)).

Par autonomie économique, on entend: une direction séparée, des activités propres, des compétences autonomes de décision, etc. (voir également la brochure officielle du SPF ETCS sur le site [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)).

En cas de doute, les critères sociaux prévalent. Cela signifie, entre autres, que lorsqu'il n'y a pas ou pas assez d'autonomie économique mais bien une autonomie sociale, il s'agit malgré tout d'une unité technique d'exploitation séparée (Cass., du 22 octobre 1979, RW, 1979-1980, 2244).

Un autre jugement de la Cour de Cassation va même plus loin. Si les critères économiques vont complètement dans le sens d'une unité technique d'exploitation, le juge peut malgré tout prendre une autre décision en se basant sur les critères sociaux (Cass., du 12 novembre 1979, RW, 1979-1980, 2600).

La prépondérance des critères sociaux signifie, pour la Cour de Cassation, que les entités juridiques sans personnel ne peuvent pas être ajoutées aux entités avec du personnel (Cass., du 30 novembre 1987, Pas., 1988, I, 386).

#### **5.4 REGROUPEMENT DE PLUSIEURS ENTITÉS JURIDIQUES EN UNE UNITÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION**

Les employeurs divisent quelquefois leur entreprise en plusieurs entités juridiques plus petites (p. ex., plusieurs SA ou plusieurs ASBL), parfois avec l'intention d'échapper ainsi aux élections sociales. Il n'est pas toujours facile de prouver que ces entités juridiques séparées forment un



ensemble social et/ou économique. C'est pour cette raison que le législateur a introduit la présomption légale.

Le législateur veut ainsi donner aux travailleurs et aux syndicats la possibilité, pour les élections sociales, de faire fusionner plus facilement plusieurs entreprises de petites tailles qui, sur papier, constituent des entités juridiques distinctes. Si l'on peut prouver qu'il existe un lien économique entre les entreprises, et si l'on peut apporter un début de preuve qu'il existe un lien social entre elles, la charge de la preuve est inversée. C'est ce que l'on appelle la présomption légale. Dans ce cas, ce n'est plus aux (organisations de) travailleurs d'apporter d'autres preuves. On part du principe que ces entreprises constituent bien un ensemble social et économique, sauf si l'employeur apporte la preuve du contraire.

## **5.5 PRÉSUMPTION LÉGALE**

La définition de la présomption légale (Art. 14,§2, b Loi CE; Art. 50,§3 Loi Bien-être) est la suivante:

Il y a présomption - jusqu'à preuve du contraire - que plusieurs entités juridiques forment une unité technique d'exploitation si<sup>1</sup>:

(1) la preuve peut être fournie que:

- les entités juridiques font partie d'un même groupe économique, ou qu'elles sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles,
- ou que ces entités juridiques ont la même activité ou des activités liées entre elles;

(2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme par exemple:

- une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou dans des bâtiments proches;
- une gestion du personnel commune;
- une politique du personnel commune;
- un règlement du travail ou des conventions collectives en commun ou comportant des dispositions similaires.

Si la preuve peut être fournie pour l'une des conditions visées en (1) ainsi que pour certains éléments désignés en (2), les entités juridiques concernées seront considérées comme une seule unité technique d'exploitation, sauf si l'employeur peut fournir la preuve que la gestion du personnel et la politique du personnel ne révèlent pas des critères sociaux qui sont caractéristiques de l'existence d'une seule unité technique d'exploitation.

On trouve dans les travaux préparatoires quelques précisions:

- En ce qui concerne le critère économique de la gestion par la même personne ou par un même groupe, on stipule clairement dans l'exposé des motifs (Chambre, 1998-99, n°1856/3, p.

<sup>1</sup> Voir aussi les éléments repris dans le JTT du 31 décembre 2000 – n° 757



6-7) que toutes ces personnes ne doivent pas être représentées dans toutes les entreprises: «Il s'agit ici de groupes sociétés mères et leurs filiales, ou de sociétés liées par joint-venture ou un groupe « familial». Mais lorsque plusieurs personnes s'occupent de la gestion, il ne suffit pas seulement de fournir la preuve d'un lien familial. Il faut également fournir la preuve d'un lien économique.

Pour analyser ce lien économique, les militants et les permanents de la CSC peuvent demander l'aide de l'expert IEF de la fédération ou de la centrale, qui a accès à une banque de données relatives aux comptes annuels et aux mandataires des entreprises. Les bilans annuels reprenant la liste des mandataires peuvent également être trouvés sur le site web de la Banque nationale, dans la centrale des bilans.

Les éléments suivants ont été retenus par la jurisprudence: une composition identique des membres des Conseils d'administration ou des Comités de gestion, la dépendance financière, des investissements mutuels, mêmes fondateurs, des activités dans le même marché, dépendance vis-à-vis d'une même entité économique qui assure à différents niveaux une politique cohérente et la coordination des entreprises...

- En ce qui concerne le critère économique du lien entre les activités, l'exposé des motifs stipule: «Ils peuvent avoir ou bien la même activité, comme une chaîne hôtelière et de restaurants, ou une chaîne de magasins; ou bien avoir des activités dépendantes, telles qu'une activité de production et une activité de coordination».
- En ce qui concerne le critère social, l'exposé des motifs stipule que le demandeur doit fournir quelques éléments de preuve, qui pris ensemble, fournissent le début d'une preuve qu'il existe bien un lien social entre les différentes entités juridiques. Les syndicats ne doivent donc pas apporter la preuve complète de l'existence d'un lien social, mais uniquement la preuve de certains faits qui permettent de supposer qu'il y a bien un lien social entre les différentes entités juridiques. Dans l'exposé des motifs, il y a également un exemple qui ne se trouve pas non plus dans la liste légale: le fait de dépendre des mêmes commissions ou sous-commissions paritaires. L'exemple des «règlements du travail qui contiennent des dispositions similaires» est également mentionné.
- Au sujet de l'énumération des éléments qui indiquent l'existence d'un lien social, l'exposé des motifs stipule aussi clairement qu'elle n'est pas limitative. Les travailleurs peuvent donc avancer d'autres critères pour prouver le lien social.

La dernière phrase de l'art. 14§2 de la Loi CE et l'art. 50§3 de la Loi Bien-être est également importante: la présomption ne peut avoir de répercussion sur la continuité, le fonctionnement et les compétences des organes actuellement existants. En d'autres termes: les employeurs ne peuvent utiliser la présomption légale pour réunir des entités juridiques pour lesquelles il existe actuellement un CE séparé ou un Comité PPT séparé dans une seule unité technique d'exploitation avec l'intention de diminuer ainsi le nombre d'organes de concertation dans l'entreprise. Cette disposition ayant été interprétée différemment dans plusieurs jugements de 2000, elle a été précisée dans la modification de la loi de 2003: la loi stipule à présent explicitement que seules les organisations de travailleurs peuvent invoquer cette présomption.

On veut ainsi freiner les employeurs des grandes entreprises qui voyaient dans ces dispositions



le moyen de réduire le nombre de Comités PPT ou de CE dans leur entreprise.

On peut faire appel à la présomption légale aussi bien lorsqu'une entité existante a été divisée que lorsque des entités juridiques séparées ont été créées pour une nouvelle activité. Au sens strict, cette présomption ne peut être utilisée pour demander la fusion de certaines parties au sein d'une même entité juridique.

## **5.6 AUTRES CRITÈRES ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX**

L'existence de la présomption légale n'exclut pas que l'on utilise aussi d'autres éléments pour démontrer l'existence d'une unité technique d'exploitation.

Comme dans le passé, on peut, indépendamment de la présomption légale, essayer de prouver par tous les moyens possibles que les entités juridiques ne possèdent pas l'indépendance sociale et économique nécessaire (voir page 27 et suivantes). L'avantage de la présomption légale réside dans le fait que l'on renverse la charge de preuve.

En principe, celui qui conteste la décision de l'employeur (en général un ou plusieurs syndicats) doit apporter la preuve que la décision de l'employeur n'est pas adéquate. L'utilisation de la présomption légale fait porter la charge de la preuve sur l'employeur. C'est donc à l'employeur de prouver:

- que les critères de la présomption ne sont pas rencontrés, de sorte que la charge de la preuve incombe à nouveau aux demandeurs;
- ou que la politique et la gestion du personnel ne révèlent pas de critères sociaux caractéristiques de l'existence d'une unité technique d'exploitation.

Dans la pratique et dans la jurisprudence, on utilise toute une série de critères pour démontrer l'existence d'un lien économique et social. L'expérience montre que pour prouver ces éléments, les tribunaux préfèrent pouvoir consulter toutes sortes de preuves écrites, plutôt que des déclarations orales qui sont moins décisives. Réunir ces preuves demande beaucoup de temps: il faut donc commencer suffisamment tôt. Voici quelques exemples des critères utilisés dans la jurisprudence:

- utilisation des mêmes bâtiments, d'un parking commun, de locaux communs; communauté de personnes regroupées dans des bâtiments proches;
- structures communes pour le personnel, comme une cafétéria ou au moins la possibilité, pour les membres du personnel des différents sites, d'accéder aux différentes cafétérias;
- utilisation d'une bibliothèque commune;
- papier à lettres commun;
- production de produits/services similaires ou identiques;
- même fournisseur;
- même numéro de TVA;
- même période de fermeture annuelle;
- sections ou services communs (p. ex. la comptabilité, le gardiennage, l'entretien, le nettoyage, etc.);
- activité similaire;
- même finalité économique.



### **En ce qui concerne la mise en œuvre d'une politique du personnel commune:**

- service du personnel commun, politique du personnel commune, même gestionnaire des RH, notes de service communes au personnel ou suivi de dossiers individuels du personnel par le même responsable;
- mêmes régimes de vacances; mêmes formulaires de demandes de congés; mêmes règles en ce qui concerne les jours de congés légaux et les jours de remplacement, même caisse de vacances;
- même application et même gratification de l'ancienneté ou de la classification des fonctions;
- mêmes dispositions pour le remboursement des frais;
- mêmes dispositions concernant la consommation d'alcool sur le lieu de travail;
- mêmes règles pour l'utilisation d'Internet et des moyens de communication électroniques;
- mutations internes de personnel, la plupart du temps avec maintien de l'ancienneté acquise;
- la fonction de directeur est assumée par la même personne ou il existe un même Comité de direction pour les différentes entités juridiques;
- le suivi des dossiers «Maribel social» est assuré par une administration commune;
- accueil commun des nouveaux collaborateurs;
- publication simultanée d'offres d'emploi internes;
- recrutement commun de personnel;
- même procédure de licenciement;
- formations communes pour le personnel, cours de premiers secours en commun, mêmes offres de formation;
- les contrats de travail et les documents de licenciement sont préparés et signés par des collaborateurs d'une autre entité juridique;
- utilisation de contrats de travail similaires;
- recours à la même entreprise de travail intérimaire;
- certains collaborateurs travaillent pour différentes entités juridiques;
- même statut du personnel;
- les mesures disciplinaires à l'encontre des travailleurs sont prises par un seul gestionnaire du personnel;
- un seul système d'évaluation, mêmes formulaires d'évaluation;
- mêmes représentants des employeurs au Conseil d'entreprise;
- mise à disposition mutuelle de personnel;
- les sociétés disposent des mêmes services financiers, administratifs, commerciaux et logistiques.

### **En ce qui concerne la rémunération, les traitements ou les conditions de travail:**

- conditions de travail identiques ou similaires, comme la structure salariale ou l'utilisation d'échelles salariales identiques, même système de rémunération, paiement commun des salaires et des traitements, mêmes augmentations salariales, mêmes barèmes salariaux;
- mêmes assurances extra-légales ou mêmes avantages (entre autres: pension extralégale, assurance-hospitalisation, garantie de revenu en cas d'incapacité de travail de longue durée, octroi de chèques-repas, d'éco-chèques);
- salaires payés le même jour;
- règles identiques pour l'utilisation des voitures de société;
- prime de rendement identique, basée sur les résultats de l'une des sociétés;



- les avantages du holding sont offerts aux travailleurs des deux entités juridiques;
- les travailleurs d'une entité juridique bénéficient des mêmes avantages lorsqu'ils achètent des produits de l'autre entité juridique ou reçoivent tous les mêmes tickets de cinéma pour les cinémas du groupe;
- horaires identiques.

#### **En ce qui concerne la concertation collective dans l'entreprise:**

- mêmes conventions collectives de travail ou conventions collectives de travail communes, projets de CCT communs, concertation collective commune, négociations CCT en commun ou mêmes conditions minimums CCT;
- une seule et même personne comme interlocuteur vis-à-vis de la délégation syndicale;
- un même local syndical pour les deux entités.

#### **En ce qui concerne les activités sociales de l'entreprise:**

- fête de St Nicolas ou autres fêtes communes;
- célébration commune du jubilé de l'entreprise, participation commune aux activités sociales et festives;
- en commun: fête du personnel, réception de nouvel an, barbecue familial, randonnée annuelle à vélo, réception du personnel;
- diffusion commune d'informations comme la publication d'un journal d'entreprise, d'un journal du personnel, d'un article dans la presse locale ou de bulletins d'informations au personnel;
- mêmes cadeaux, mêmes chèques-cadeaux, même cadeau de Noël;
- mêmes dispositions pour les événements familiaux;
- équipe de foot ou de mini-foot commune;
- équipe de tennis de table commune;
- les travailleurs des différentes entités juridiques font partie du même cercle d'amis;
- une photo de groupe du personnel montrant les membres du personnel de toutes les entités juridiques.

#### **En ce qui concerne la même organisation interne dans l'entreprise:**

- utilisation de la même pointeuse ou du même système d'enregistrement du temps de travail et traitement central des données qui en découlent;
- liaisons téléphoniques internes et possibilités de renvoi des appels, mêmes numéros de téléphone et adresse e-mail, centrale téléphonique commune, même liste de téléphone interne;
- même réseau informatique interne, soutien informatique d'une entité juridique assuré par le personnel de l'autre entité juridique;
- utilisation du même «manuel de qualité» pour le personnel des différentes sociétés;
- instructions communes pour l'enlèvement des déchets;
- bon de commande commun pour les sandwiches;
- permanence et service de garde communs;
- utilisation du même uniforme pour tous les collaborateurs du groupe.



### **En ce qui concerne les prestations médicales:**

- service de médecine du travail commun, médecin du travail commun, même médecin contrôlé en cas de maladie, même conseiller en sécurité, même coordinateur environnemental, même conseiller en prévention, même contrôle des absences;
- en cas d'accident, les travailleurs doivent se faire traiter dans le même hôpital;
- service commun pour la prévention et la protection, examens médicaux communs; service de secourisme; même personne de confiance ou Conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux au travail, y compris: stress, violence, harcèlement et harcèlement sexuel au travail.

### **En ce qui concerne les affiliations externes:**

- même assurance accidents du travail ou assurance similaire;
- même commission paritaire;
- recours à la même entreprise de travail intérimaire et aux mêmes travailleurs intérimaires;
- même compte en banque;
- même réviseur ou commissaire-réviseur.

### **En ce qui concerne le règlement de travail:**

- règlement de travail quasiment identique;
- personne de confiance commune pour les aspects psychosociaux au travail, y compris: stress, violence, harcèlement et harcèlement sexuel au travail;
- même registre de plaintes.

### **En ce qui concerne la fermeture de l'une des entités juridiques**

- en cas de fermeture de l'une des entités du groupe, les travailleurs ont le choix d'aller travailler pour l'une ou pour l'autre entité juridique;
- existence d'une clause de mobilité, avec possibilité de mutation vers une entreprise liée faisant partie du même groupe;
- les travailleurs licenciés dans une entité juridique sont repris par l'autre entité juridique avec maintien de leur ancienneté.

### **Divers**

- les membres du personnel des différents groupes disposent des mêmes «business cards»;
- les journalistes des deux entités juridiques sont liés par le même contrat en ce qui concerne les droits d'auteur;
- les chèques-cadeaux de la chaîne peuvent être utilisés dans les différents magasins (entités juridiques);
- les membres du personnel entretiennent des contacts entre eux;
- les diverses règles entre les ouvriers et les employés;
- les membres du personnel adoptent tous une même attitude vis-à-vis de la clientèle;
- utilisation d'une même langue;
- publicité commune;
- le groupe insiste lui-même sur l'unité des différentes sociétés.



## 5.7 POSSIBILITÉS DE RÉUNIR DIFFÉRENTES UNITÉS TECHNIQUES D'EXPLOITATION QUI, SÉPARÉMENT, N'ATTEIGNENT PAS LES SEUILS

Si l'entreprise occupe en tant qu'unité juridique au moins 50 ou 100 travailleurs et qu'une ou plusieurs unités techniques d'exploitation n'atteignent pas séparément le seuil pour créer un Comité PPT, ou un CE, il faut:

- réunir l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation qui n'atteignent pas le seuil avec d'autres unités techniques d'exploitation de la même entité juridique qui n'arrivent pas non plus à la norme de 50 ou de 100 travailleurs;
- réunir cette unité technique d'exploitation ou ces unités techniques d'exploitation avec une unité technique d'exploitation de la même entité juridique qui atteint, elle, le seuil de 50 ou 100 travailleurs (Art. 14,§2 Loi CE, Art. 50,§1 Loi Bien-être, Art. 8 Loi ES 2024).

Aussi, tous les travailleurs de l'entité juridique doivent être associés à un Comité PPT ou à un CE: il est exclu qu'un groupe de travailleurs de l'une ou de l'autre petite unité technique d'exploitation ne relève pas d'un Comité ou d'un Conseil d'entreprise. La brochure officielle du SPF ETCS (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)) stipule que le regroupement se fait de préférence entre les unités techniques d'exploitation qui sont les plus proches l'une de l'autre.



### EXEMPLES

*Une entreprise est, en tant qu'unité juridique, composée de quatre unités techniques d'exploitation: A, B, C et D, qui occupent les membres du personnel suivant:*

*A: 110 travailleurs*

*B: 120 travailleurs*

*C: 70 travailleurs*

*D: 30 travailleurs*

*Les organes sont créés comme suit:*

*entreprise A: CE + Comité PPT entreprise B: CE + Comité PPT entreprise C: Comité PPT*

*entreprise C et D doivent être associées à un CE entreprise D doit être associée à un Comité PPT*

*Solutions possibles:*

- 1. Les entreprises C et D sont réunies et créent ensemble un CE;*
- 2. Les entreprises C et D se joignent à l'entreprise A ou B et ces entreprises créent ensemble un CE;*
- 3. L'entreprise D rejoint l'entreprise A, B ou C et ces entreprises créent ensemble un Comité PPT.*

*Le choix du rattachement se fait au niveau de l'entreprise en tenant compte de plusieurs critères comme la distance entre les différentes entreprises, les activités des entreprises, le rôle linguistique du personnel,...*



## 5.8 QUELQUES EXEMPLES CONCERNANT LA NOTION D'ENTREPRISE

Illustrons les différentes possibilités de créer un CE et un Comité PPT par quelques exemples.

### Exemple 1:

L'entité juridique A correspond à l'unité technique d'exploitation et 100 travailleurs y sont occupés. On crée un CE et un Comité PPT.

### Exemple 2:

L'entité juridique A correspond à l'unité technique d'exploitation et 50 travailleurs y sont occupés. On crée un Comité PPT et pas de CE.

### Exemple 3:

La SA Lorthioir compte 300 travailleurs. 100 travailleurs sont occupés dans l'unité de production à Bruges, 100 autres travailleurs à Liège et les 100 derniers sont des vendeurs et des employés qui travaillent au siège administratif de Bruxelles.

On peut choisir de créer un CE et un Comité PPT à Bruges, à Liège et à Bruxelles.

Une réunion commune aux trois CE peut être demandée pour aborder les informations économiques et financières. On peut également créer trois Comités PPT et un CE central compétent pour tous les établissements lorsque cette formule est plus proche de la politique de l'entreprise.

### Exemple 4:

La SA Prignon occupe 250 personnes. Cent personnes travaillent à Begijnendijk, 50 à Gembloux et 100 à Bruxelles.

Des Comités PPT distincts sont créés à Begijnendijk, Gembloux et Bruxelles. Begijnendijk et Bruxelles auront également chacun leur CE. Pour le CE, Gembloux doit se joindre soit à l'entreprise de Begijnendijk soit à l'entreprise de Bruxelles.

Les travailleurs de Gembloux doivent en tout cas être associés à un Conseil d'entreprise (ils pourront voter, se porter candidat, avoir droit à la protection).

On pourrait également opter pour la création d'un CE central, à créer pour tous les établissements réunis.

### Exemple 5:

La SA Braekelaere occupe 105 travailleurs: 52 à Keerbergen, 20 à Duffel et 33 à Bruxelles.

Un Comité PPT est créé pour l'établissement de Keerbergen. Duffel et Bruxelles peuvent soit créer un Comité PPT commun soit se joindre au Comité de Keerbergen. Duffel et Bruxelles doivent de toute manière se joindre à un Comité PPT. Un CE (central) compétent pour les trois sites doit être créé.



### **Exemple 6:**

L'ASBL Sainte Caroline compte 195 travailleurs. 105 travaillent à Thorembais-St-Trond, 30 à Bruxelles, 25 à Duffel et 35 à Gand. Un CE doit être créé pour Thorembais-St-Trond. Les autres sites n'ont d'autre choix que de s'y joindre. Plusieurs possibilités se présentent pour le Comité PPT:

- soit un Comité PPT central pour tous les sites;
- soit un Comité PPT pour Bruxelles et Duffel ensemble et Gand se joint à Thorembais-St-Trond;
- soit créer un Comité PPT pour Bruxelles et Gand et joindre Duffel à Thorembais-St-Trond;
- soit créer un Comité PPT pour Duffel et Gand et joindre Bruxelles à Thorembais-St-Trond;
- soit créer un Comité PPT pour Thorembais-St-Trond et un autre Comité PPT pour Bruxelles-Gand-Duffel.

La législation (Art. 8 Loi ES 2024) ne précise pas quelle combinaison il convient de choisir. Elle stipule uniquement que des regroupements doivent avoir lieu. Tous les travailleurs doivent être couverts par un Comité PPT. En ce qui concerne le choix à faire, la législation renvoie à la procédure en vigueur en la matière: par le biais de la concertation et d'un accord ou par le biais du Tribunal.

## **5.9 CHANGEMENT D'EMPLOYEUR PENDANT LA PROCÉDURE ÉLECTORALE**

Il peut arriver que la structure de l'entreprise change encore après que les unités techniques d'exploitation aient été définitivement fixées (donc normalement au jour X-35).

Par exemple: une partie de l'entreprise est reprise par convention par un autre employeur.

La législation sur les élections stipule explicitement que dans ce cas, il faut achever la procédure des élections comme si aucun changement ne s'était produit. Les membres du personnel qui sont repris peuvent se porter candidats dans l'ancienne entreprise et peuvent participer aux élections. On ne tiendra compte du transfert, de la division ou de la modification de l'unité technique d'exploitation qu'à partir du jour de la création du CE ou du Comité PPT.

Les règles en cas de changement d'employeur sont déterminées dans l'art. 21, §10 de la Loi CE et dans les articles 70 à 75 de la Loi Bien-être. Nous développons cette problématique au chapitre 18: changement d'employeur après les élections sociales.

La date précise à partir de laquelle on poursuit la procédure comme si aucun changement n'était intervenu ne figure pas dans la législation. Au jour X-35, l'employeur prend sa décision. La structure de l'entreprise est alors définitive, à moins qu'un recours ne soit introduit. On peut donc admettre que le jour X-35 est normalement la date charnière, sauf si la décision est contestée devant le tribunal (ce qui est possible jusqu'au jour X-28). Dans ce cas, le juge peut tenir compte de la situation au moment où il rend son jugement, c'est-à-dire en principe jusqu'au jour X-5. Cette date est d'ailleurs la date butoir pour une décision du Tribunal du travail sur les litiges relatifs aux décisions de X-35.



## DANS LA PRATIQUE

Du côté des travailleurs, mieux vaut commencer cette procédure en se demandant quelles pourraient être les limites idéales de l'entreprise pour organiser un CE ou un Comité PPT. Les travailleurs ont évidemment tout intérêt à faire en sorte qu'un maximum de groupes de travailleurs d'une autre filiale, d'un autre département ou service, relèvent d'un CE ou d'un Comité PPT, même si ces travailleurs ont, au sens strictement juridique, un contrat avec un autre employeur.

Comme ils font partie de l'unité socio-économique d'une même entreprise, il est souhaitable de les associer à la concertation.

D'autre part, il est préférable d'essayer d'organiser des regroupements cohérents dans les grandes entreprises. Ainsi, il est parfois souhaitable de créer un Comité PPT distinct pour aborder la politique de prévention dans l'usine située dans une ville déterminée et un autre Comité PPT pour le département administration, vente et recherche situé dans un immeuble de bureaux d'une autre ville. La création de plusieurs Comités n'empêche pas de demander un CE commun pour les deux établissements.

Fixer les limites d'une entreprise n'a rien de mathématique; ce n'est pas une science exacte. Dans les entreprises complexes, les travailleurs doivent d'abord se demander comment fixer les limites de l'entreprise de manière aussi opportune que possible, quelles parties d'une entreprise ou d'un groupe il convient de combiner pour les compétences d'un Comité PPT ou d'un CE. Mieux vaut s'informer sur les parties de l'entreprise pour lesquelles une politique de prévention commune est menée et pour lesquelles il existe une politique commune en matière de conditions de travail, d'organisation du travail, d'aspects socioéconomiques. Déterminez surtout le niveau de concertation qui vous semble le plus opportun: vaut-il mieux tout régler en concertation avec la direction centrale, ou bien vaut-il mieux organiser une concertation avec la direction locale? Où trouver un employeur qui puisse engager l'institution ou l'entreprise pour la politique de prévention et la politique relative à l'organisation du travail et aux conditions de travail? Vous n'avez pas non plus grand intérêt à vous concerter avec un employeur qui doit systématiquement s'adresser au siège social. Veillez également à ce que tous les groupes de travailleurs aient une structure de concertation.

En tant que groupe de travailleurs, une fois que vous avez déterminé la répartition la plus souhaitable, vous pouvez commencer à négocier en vous aidant des procédures légales prévues à cet effet. Fixez l'objectif avant les moyens et non l'inverse.



## **UNE DÉFINITION DISTINCTE DES UNITÉS TECHNIQUES D'EXPLOITATION POUR LE COMITÉ PPT ET LE CE ?**

La question de savoir si, au sein d'une même entreprise, on peut utiliser une répartition différente pour les Comités PPT et les CE a encore souvent fait l'objet de contestations lors de précédentes élections. Le fait est que les UTE pour les Comités PPT ne correspondent pas aux UTE pour les CE dans de nombreuses entreprises. C'est d'ailleurs logique, étant donné que la politique de prévention de certaines entreprises est organisée au niveau des sites, alors que la politique en matière d'organisation du travail et de conditions de travail est organisée au niveau central.

Lors des élections sociales de 2000, nous avons connu quelques jugements dans lesquels le juge n'a pas accepté que les UTE soient différentes pour les Comités PPT et les CE. Le ministre a alors demandé un avis au Conseil national du travail afin de clarifier la législation. L'avis du CNT était partagé: les employeurs ne voulaient pas de distinction, alors que les organisations syndicales y étaient favorables. Dans les modifications de loi qui ont suivi, un amendement met l'accent - tant dans la loi sur les CE (art. 14) que dans la loi sur le bien-être (art. 49) sur le fait que l'unité technique d'exploitation doit être déterminée dans le cadre de la loi concernée (il s'agit de deux lois distinctes). Autrement dit: l'unité technique d'exploitation doit être déterminée séparément pour les CE et pour les Comités PPT. Le législateur montre ainsi clairement que la répartition en UTE peut être différente pour les CE et les Comités PPT.

Qui plus est, depuis les élections de 2008, il ne fait plus guère de doute, vu la jurisprudence, que l'UTE puisse être définie différemment pour le CE et pour le Comité PPT.



## 2. NOTION DE «TRAVAILLEURS» POUR LE CALCUL DES SEUILS

### 1 SEUILS POUR LA CONSTITUTION D'UN COMITÉ PPT ET D'UN CE

#### 1.1 COMITÉ PPT

Un Comité doit être institué ou réélu dans toute entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs (Art. 49 Loi Bien-être, Art. 6 Loi ES 2024).

Dans les mines et carrières (dont les briqueteries relèvent historiquement en tant que «dépendances» d'une carrière), un Comité PPT doit être institué si les entreprises emploient habituellement en moyenne au moins 20 travailleurs (Art. 49 de la Loi Bien-être, Art. 6 Loi ES 2024).

Les entreprises qui, lors des dernières élections sociales (en 2020), devaient constituer un Comité PPT, mais qui sont maintenant descendues en dessous du seuil de 50 travailleurs (20 travailleurs dans le secteur des mines, excavations, carrières souterraines) ne doivent plus réélire de Comité PPT. Toutefois, le Comité PPT, élu en 2020, continue de fonctionner jusqu'à la prochaine période d'élections sociales, même si les effectifs descendent en-deçà des 50 travailleurs.

Là où aucun Comité PPT n'est créé, la délégation syndicale exerce les tâches du Comité PPT (Art. 52 Loi Bien-être). Ces membres de la délégation syndicale bénéficient de la même protection que les délégués du personnel dans les Comités PPT (Voir aussi le chapitre 19: protection légale des candidats et des élus).

#### 1.2 CONSEIL D'ENTREPRISE

Un CE doit être institué ou réélu dans les entreprises qui emploient habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs (Art. 14 § 2, Loi CE; Loi ES 2024).

Les entreprises qui étaient tenues d'instituer un Conseil lors des élections sociales précédentes (en 2020) mais qui à présent n'atteignent plus la norme légale de 100 travailleurs, doivent également créer un CE (Art. 18, 4ème paragraphe Loi CE), pour autant qu'elles occupent encore en moyenne au minimum 50 travailleurs. Art. 6 Loi ES 2024). Dans ce cas, il ne faut pas organiser d'élections séparées pour désigner les représentants du personnel au CE, mais bien pour le Comité PPT. Ce sont les délégués du Comité PPT qui exerceront aussi les mandats du CE.



### **ATTENTION!**

- *Dans les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs mais qui, aux élections précédentes, occupaient au moins 100 travailleurs, il faut donc de nouveau constituer un CE! Cela ne signifie pas qu'il ne reste qu'un seul organe et que le Comité reprend les missions du CE. Les deux organes doivent exister et fonctionner indépendamment l'un de l'autre. L'employeur peut même désigner d'autres représentants des employeurs pour le CE et le Comité PPT. Autrement dit, il s'agit d'un CE à part entière, avec sa propre délégation patronale, son propre président et son propre secrétaire, doté de toutes les compétences, etc. La seule différence, c'est qu'il ne faut pas organiser d'élections distinctes pour le CE et le Comité PPT. Les représentants des travailleurs élus au Comité PPT représenteront également les travailleurs au CE. Il ne faut donc pas introduire de liste de candidats pour le CE.*
- *Là où, avant les élections sociales de 2020, le nombre de travailleurs était déjà descendu en-dessous de la norme légale de 100 travailleurs, mais atteignait au moins 50 travailleurs, le CE a également continué à exister et à fonctionner. Si aux élections sociales de 2024 le nombre de travailleurs se situe de nouveau entre 50 et 100 travailleurs, il faudra de nouveau constituer un CE, et ce seront à nouveau les délégués du personnel élus pour le Comité PPT qui exerceront les mandats au CE. Il faut donc vérifier si, lors des dernières élections sociales, il fallait constituer un CE et le fait qu'il fallait élire ou non le CE n'y change rien. De même, cela n'a pas d'importance de savoir si le CE précédent a été effectivement constitué ou non et s'il a fonctionné ou non après sa constitution. Il est donc parfaitement possible qu'une entreprise qui comptait plus de 100 travailleurs en 2008 et n'en a jamais occupé plus de 100 depuis lors doive encore et toujours avoir un Conseil d'entreprise.*
- *Il existe toutefois une – et une seule – exception à cette règle: le 14 janvier 1980, la Cour de Cassation a estimé, sur la base de l'ancienne législation, que ces règles ne sont pas applicables si le Conseil d'entreprise précédent n'a pas été constitué faute de candidats. Dans tous les autres cas, la règle doit être appliquée. Elle a d'ailleurs été confirmée dans la doctrine et dans les questions et réponses parlementaires: à partir du moment où il a fallu constituer un CE, il faudra de nouveau constituer un CE les fois suivantes, aussi longtemps que l'on atteint au moins le seuil de 50 travailleurs. Ainsi, il se peut qu'une entreprise qui occupait plus de 100 travailleurs en 2004 mais dont le nombre de travailleurs est passé en-deçà des 100 travailleurs depuis lors doive malgré tout organiser un CE en 2024.*
- *Dans le passé, il y avait confusion concernant le renouvellement du CE dans la partie de l'entreprise qui naissait d'une reprise ou scission.*



### **EXEMPLE:**

En 2020, l'entreprise Alpha-Omega employait 200 travailleurs.

Au cours de l'année 2021, cette entreprise est scindée en deux entreprises: l'entreprise Alpha et l'entreprise Omega. L'entreprise Alpha emploie 145 travailleurs. L'entreprise Omega emploie 55 travailleurs. Lors des élections sociales de 2024, il faudra de nouveau constituer un CE pour Alpha, car le seuil de 100 travailleurs est dépassé. La question se pose de savoir s'il faut constituer un CE dans l'entreprise Omega. En d'autres termes, peut-on considérer que la règle du renouvellement pour les entreprises 50-100 est aussi applicable à la partie qui s'est séparée d'Alpha-Omega ?

*L'art. 18, alinéa 4 de la Loi CE indique clairement que la règle du renouvellement est aussi applicable aux entreprises qui devaient renouveler un CE qui est entièrement ou en partie conservé lors d'une reprise ou d'une scission suite à des accords. Tant que l'entreprise Omega occupe plus de 50 travailleurs, l'obligation de créer un CE est maintenue.*

## **2 LES TRAVAILLEURS: QUI ENTRE EN LIGNE DE COMPTE ?**

L'article 4,8° de la Loi ES 2024 précise qui doit être considéré comme «travailleur» pour les élections sociales. Il s'agit des:

- personnes liées par un contrat de travail
  - personnes ayant un contrat d'apprentissage
- Les assimilés:
- Les personnes placées dans une entreprise par une institution communautaire avec un contrat de formation. Il s'agit en principe de formations professionnelles individuelles (FPIE et PFI à Bruxelles et en Wallonie et IBO en Flandre); le Forem, Actiris ou le VDAB intervient pour placer les chômeurs et l'entreprise s'engage à proposer ultérieurement un contrat de travail.
  - Les chercheurs recrutés par le Fonds de la Recherche Scientifique ou par le Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, ainsi que par les fonds associés.

Ces chercheurs ont un contrat avec ce Fonds mais ils effectuent des missions scientifiques dans des institutions scientifiques. Pour les élections sociales, ils sont considérés comme des travailleurs faisant partie de l'institution dans laquelle ils exercent leur mission de recherche. En 2008, un juge du Tribunal du travail de Louvain n'a accepté cette équivalence que pour les chercheurs ayant un emploi lié au FNRS, et non pour d'autres types de boursiers dépendants du FNRS. D'autres universités ont réuni tous les types de boursiers avec les employés.

La brochure officielle du SPF stipule clairement que les personnes mentionnées ci-dessus (personnes ayant un contrat de travail ou d'apprentissage et les assimilés) doivent être considérées comme «travailleurs» aussi bien pour le calcul du seuil, le calcul du nombre de mandats, les conditions d'éligibilité et d'électorat, que pour toutes les règles de la procédure électorale.



*Notons qu'il faut d'abord déterminer si une personne est considérée comme un travailleur ou y est assimilée conformément à l'article 4,8° de la loi ES 2024. Ensuite seulement, on consulte la Dimona. Le fait de devoir déclarer une personne dans le système Dimona ne fait pas d'elle un travailleur au sens de la loi ES!*

La définition du travailleur est large et ne requiert pas l'exécution effective d'un travail.

Entrent en ligne de compte:

- toutes les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail (ouvriers, employés, cadres, personnel de direction);
- toutes les personnes occupées en vertu d'un contrat d'apprentissage;
- les travailleurs intérimaires sont comptabilisés (au niveau de l'entreprise de travail intérimaire ou chez l'utilisateur; voir page 47) suivant des règles particulières;
- les étudiants jobistes;
- les travailleurs en crédit-temps ou en interruption de carrière partielle ou complète;
- les travailleurs en contrat de remplacement (contrat qui inclut le nom du travailleur remplacé et la raison du remplacement) autre que le remplacement d'un travailleur fixe dont le contrat est suspendu conformément à l'article 11 de la loi sur le contrat de travail (= p. ex. maladie, interruption de carrière, crédit-temps);
- les travailleurs en RCC mi-temps (n'est plus possible après juin 2012);
- les travailleurs en maladie de longue durée ou incapacité de travail;
- les travailleurs en préavis, même avec dispense de prestation;
- les personnes placées en formation professionnelle dans l'entreprise par les institutions communautaires;
- les personnes placées en formation professionnelle individuelle par le Forem ou le VDAB (PFI en Wallonie – FI pour les francophones de Bruxelles);
- les stages d'orientation professionnelle du Forem (Actiris, VDAB, ADG, Bruxelles Formation) ainsi que les conventions d'immersion professionnelle et les contrats de formation en alternance;
- les travailleurs occupés en violation de la loi sur la mise à disposition et le travail intérimaire (p. ex., les travailleurs intérimaires irréguliers) et qui, selon la jurisprudence, doivent donc être considérés pour les élections comme des travailleurs de l'utilisateur plutôt que comme des travailleurs intérimaires;
- les contrats d'entreprise conclus entre les gardiennes encadrées et les services pour les familles d'accueil qui, selon la jurisprudence, peuvent être qualifiés de contrats de travail;
- Les faux indépendants qui travaillent effectivement sous l'autorité d'un employeur;
- Les enseignants qui ont été nommés dans l'enseignement libre;
- les enseignants en disponibilité avec une subvention-traitement: ils restent sous l'autorité du pouvoir organisateur auprès duquel ils étaient en service et leur contrat de travail est maintenu;
- les télétravailleurs sous contrat de travail;
- les travailleurs sous contrats spécifiques (marins, dockers, bateliers ou enseignants de l'enseignement libre);
- les chercheurs du FNRS et des Fonds associés au FNRS;
- les travailleurs avec un contrat de travail belge mais qui, dans les faits, exercent leur activité à l'étranger sans personnalité juridique (TT Liège, 30 mars 2004);



- les chômeurs employés dans le cadre d'un contrat programme d'emploi, qui, aujourd'hui, ont souvent aussi un contrat de travail;
- les travailleurs engagés par un employeur privé avec le soutien du CPAS (Art. 60).

N'entrent pas en ligne de compte:

- les étudiants en stage qui doivent suivre une formation obligatoire non rémunérée en entreprise afin d'obtenir leur diplôme;
- les travailleurs en RCC (Le Tribunal du travail de Bruxelles a toutefois rendu un jugement contraire le 16 novembre 1987);
- les travailleurs sous statut ALE;
- les travailleurs ALE des ALE (parce qu'ils disposent d'un organe de concertation distinct, bien que le Conseil d'Etat, dans son avis relatif au projet de loi pour les ES 2008, ait déclaré que leur exclusion du calcul des seuils pour les CE était contraire à la directive européenne 2002/14. Ce solide argument pourrait peut-être persuader un juge de prendre malgré tous les travailleurs ALE en considération pour calculer le seuil des CE);
- les travailleurs sous contrat de remplacement d'un travailleur fixe (conformément à la loi du 3 juillet 1978);
- les détachés (chez l'utilisateur);
- les intérimaires dans leur agence d'intérim;
- les intérimaires dans le cadre d'un remplacement d'un travailleur fixe dont le contrat est suspendu (cf. règles spécifiques pour le comptage des travailleurs intérimaires);
- les travailleurs engagés par le CPAS pour être occupés (éventuellement ailleurs) en application de l'article 60 de la Loi sur les CPAS;
- les chercheurs qui effectuent des recherches sur la base d'un contrat de bourse (boursiers) ne peuvent pas être assimilées à des travailleurs, selon le tribunal du travail de Louvain (Arbrb. Leuven 3 mars 2008, 08/404/A). En pratique, ils peuvent participer aux élections moyennant l'accord de l'employeur, mais ils ne peuvent pas se présenter comme candidat.

Les stagiaires scolaires et les personnes en RCC ne sont pas des travailleurs.

Les personnes mises à disposition (autres que les travailleurs intérimaires), tels que les travailleurs détachés, constituent un problème particulier. En principe, ces personnes ne sont pas liées par contrat de travail avec l'entreprise où elles travaillent. Elles sont liées par contrat de travail avec l'entreprise qui prête leurs services, de sorte qu'elles ne doivent pas être comptabilisées dans le personnel de l'entreprise utilisatrice, mais bien dans celui de l'entreprise qui prête leurs services.

Certains statuts sont des cas douteux car ils combinent formation et emploi. L'un de ces cas douteux concerne les collaborateurs des activités professionnelles dans l'économie sociale. Depuis le 1er avril 2021, ce cadre réglementaire en Flandre regroupe trois formes de subventions sous l'ancienne appellation «*Arbeidszorg*». Il s'agit d'une mesure visant à faire travailler certains groupes défavorisés, à titre expérimental et avec un encadrement approprié, dans des projets d'économie sociale et des entreprises de travail adapté. Un des contre-arguments concerne le fait que, selon l'arrêt du gouvernement flamand, ces personnes ne travaillent pas sur la base d'un contrat de travail. Il ne s'agit pas non plus de conventions de formation mais d'un type particulier de mesure pour l'emploi. La mesure est également basée sur la com-



pétence régionale en matière de politique de l'emploi et peut donc difficilement être décrite comme une mesure de formation par une institution communautaire, même si elle est mise en œuvre par le VDAB (à la fois institution communautaire et régionale). D'autre part, il s'agit manifestement d'un travail sous autorité et il n'appartient pas au gouvernement flamand de déterminer valablement qu'une forme particulière d'emploi consistant en un travail sous autorité ne relève pas de la définition fédérale des contrats de travail. La question de savoir si l'emploi assisté peut être considéré comme une formation ou non peut faire l'objet d'un débat philosophique. Quoi qu'il en soit, c'est le VDAB, également une institution communautaire, qui place la personne dans une entreprise. Il nous semble que sur la base des circonstances de fait, il convient de décider s'il est question ou non d'un travail sous autorité, et donc d'un contrat de travail. Si les divergences persistent, le Tribunal devra trancher.

Le manuel de la CSC destiné aux services juridiques aborde en détail la jurisprudence rendue sur ce sujet. Malgré cette large définition du travailleur, on utilise encore des définitions différentes pour la notion de «travailleurs» aux différents moments-clés de la procédure des élections ou certains groupes sont exclus du comptage, ou sont recensés d'une autre manière (p. ex. les travailleurs à temps partiel, les travailleurs intérimaires). Par conséquent, certains travailleurs ne sont pas pris en compte dans le calcul du seuil mais sont inclus dans celui du nombre de mandats ou peuvent être électeurs et candidats.

Pour plus de clarté nous avons récapitulé dans le tableau ci-après ces différents éléments. Afin d'éliminer autant que possible toute ambiguïté, le tableau ci-dessous indique qui doit être considéré comme un salarié à quel moment et s'il doit ou non être inclus dans le calcul.

	<b>TRAVAILLEURS À PRENDRE EN COMPTE</b>	<b>EXCLUS</b>
Calcul des seuils	<ul style="list-style-type: none"><li>• les travailleurs sous contrat de travail ou d'apprentissage</li><li>• les chercheurs du FNRS dans les universités</li><li>• les personnes en formation professionnelle dans l'entreprise</li><li>• le personnel de direction sous contrat</li><li>• les travailleurs à domicile</li><li>• les intérimaires «supplémentaires» selon la méthode de calcul</li><li>• les détachés chez leur employeur juridique</li><li>• les étudiants jobistes</li><li>• les contrats de remplacement du personnel subventionné de l'enseignement libre</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• les intérimaires dans leur agence d'intérim</li><li>• les détachés chez l'utilisateur</li><li>• les travailleurs sous contrat de remplacement selon la Loi du 3 juillet 1978</li><li>• les intérimaires chez un utilisateur quand ils remplacent des travailleurs fixes</li></ul>



	<b>TRAVAILLEURS À PRENDRE EN COMPTE</b>	<b>EXCLUS</b>
Etre électeur	<ul style="list-style-type: none"><li>• les travailleurs sous contrat de travail ou d'apprentissage</li><li>• les chercheurs du FNRS dans les universités</li><li>• les personnes en formation professionnelle dans l'entreprise</li><li>• les travailleurs à domicile</li><li>• les travailleurs avec un contrat de remplacement, quel que soit le type de contrat</li><li>• les intérimaires dans leur agence d'intérim</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• le personnel de direction</li><li>• les intérimaires chez leur utilisateur</li><li>• les détachés chez leur utilisateur</li></ul>
Etre électeur	<ul style="list-style-type: none"><li>• les travailleurs intérimaires dans leur entreprise utilisatrice, qui ont travaillé suffisamment longtemps au cours des périodes de référence</li><li>• les détachés chez leur employeur juridique</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• les travailleurs intérimaires dans leur entreprise utilisatrice, qui ne remplissent pas les conditions d'ancienneté</li></ul>
Nombre de mandats	<ul style="list-style-type: none"><li>• les travailleurs sous contrat de travail ou d'apprentissage</li><li>• les personnes en formation professionnelle</li><li>• les chercheurs du FNRS dans les universités</li><li>• les travailleurs à domicile</li><li>• le personnel de direction (pas pour le seuil des cadres, mais bien pour la répartition des mandats des cadres)</li><li>• les travailleurs avec un contrat de remplacement</li><li>• les détachés chez leur employeur juridique</li><li>• les travailleurs intérimaires chez l'utilisateur, sauf ceux qui remplacent un travailleur fixe</li><li>• les intérimaires dans leur agence d'intérim</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• les détachés chez l'utilisateur</li><li>• les intérimaires chez l'utilisateur qui remplacent un travailleur fixe</li></ul>



	<b>TRAVAILLEURS À PRENDRE EN COMPTE</b>	<b>EXCLUS</b>
Etre candidat (art. 19 Loi CE, art. 59, § 1 Loi Bien-être)	<ul style="list-style-type: none"><li>• les travailleurs sous contrat de travail ou d'apprentissage</li><li>• les personnes en formation professionnelle</li><li>• les chercheurs FNRS dans les universités</li><li>• les travailleurs à domicile</li><li>• les travailleurs sous contrat de remplacement</li><li>• les détachés chez leur employeur juridique</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• le personnel de direction</li><li>• les intérimaires chez l'utilisateur et dans leur agence d'intérim</li><li>• les détachés chez l'utilisateur</li><li>• la personne de confiance et le Conseiller en prévention, dans l'entreprise dans laquelle elle/il exerce cette fonction</li></ul>

Il est important d'évaluer correctement l'emploi moyen habituel afin de vérifier si le seuil de 50 ou de 100 travailleurs est atteint. Pour pouvoir faire le calcul, il faut d'abord savoir quels travailleurs doivent être pris en considération pour calculer l'occupation moyenne.

### 3 RÈGLES DE CALCUL DES SEUILS

Six sortes de règles particulières sont appliquées pour compter les travailleurs afin de vérifier si le seuil pour le Comité PPT ou le CE a été atteint:

1. Les remplaçants de travailleurs fixes qui travaillent avec un type de contrat particulier ou comme intérimaires ne sont pas pris en compte et sont exclus du comptage.
2. Il faut étudier le nombre moyen de travailleurs durant l'année précédente: les travailleurs qui n'ont été occupés dans l'entreprise que pendant quelques mois sont comptabilisés en proportion de leur occupation.
3. Il faut tenir compte de l'occupation habituelle moyenne.
4. Pour les travailleurs à temps partiel, une conversion est réalisée en proportion de leur horaire de travail selon certaines règles.
5. Pour les travailleurs intérimaires, le calcul de leur temps de travail moyen sur l'année écoulée répond à des règles différentes.
6. Lorsque des parties de l'entreprise ont fait l'objet d'une reprise conventionnelle durant la période de référence sur laquelle porte le calcul, des règles distinctes sont appliquées pour effectuer le calcul de l'occupation moyenne chez le reprenneur.

#### 3.1 EXCLUSION DE CERTAINS REMPLAÇANTS

Un groupe particulier de travailleurs est exclu pour le calcul des seuils (et uniquement pour cette matière!): il s'agit des travailleurs liés par un contrat de remplacement conformément à l'art. 11 ter de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 (Art. 14,§4 Loi CE; Art. 49,2° Loi Bien-être; Art. 6 loi ES 2024).



Ces travailleurs sont liés par une forme très spécifique de contrat de travail qui stipule qu'ils remplacent un travailleur fixe (malade, par exemple). Ce type de contrat (obligatoirement écrit) doit préciser l'identité de la personne remplacée. Il ne peut excéder deux ans et peut prévoir des règles différentes de préavis.



**ATTENTION! Il existe quelques règles spécifiques pour les institutions d'enseignement subventionné.**

*Le personnel subventionné de l'enseignement libre n'étant pas concerné par la loi sur les contrats de travail mais bien par un statut propre (décret du 1er février 1993), cette règle d'exception sur le comptage en double ne leur est pas applicable. Idem pour les membres du CPMS couverts par le décret du 31 janvier 2002. Ils ne doivent donc pas être exclus du comptage des travailleurs pour fixer l'occupation moyenne. En revanche, pour les membres du personnel engagés sous contrat privé et dépendant de la CP 225, ainsi que pour le personnel administratif et le personnel technique, de maîtrise et de service qui sont en service dans les institutions d'enseignement subventionné, la loi sur les contrats de travail reste d'application puisqu'ils ne sont pas soumis à un «statut propre pris par la FWB». Les remplaçants de ces travailleurs ne peuvent donc pas être comptabilisés, pour autant que les conditions inhérentes à l'application de la loi sur le contrat de travail soient explicitement rencontrées (cf. supra). Comme de coutume, cette position est contestée par le Secrétariat général de l'enseignement catholique, et comme de coutume, il est débouté si l'on s'en réfère à la doctrine, à la jurisprudence et à la brochure officielle du SPF, même si en 2005 un jugement contradictoire a été rendu à Liège.*

*Toutefois, dans l'enseignement libre subventionné, le personnel (p. ex., le personnel d'entretien) peut également être employé sur la base d'un contrat de travail ordinaire en vertu de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978. Les hautes écoles peuvent également embaucher du personnel dans une fonction contractuelle. Dans ce cas, il est question d'un contrat de travail ordinaire conformément à la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 ou d'un contrat d'indépendant. Pour ces catégories de personnel, toutefois, la règle d'exclusion peut s'appliquer s'ils sont employés sur la base d'un contrat de travail spécifique pour le travail de remplacement.*

*Nous attirons votre attention sur le fait qu'il n'y a pas de règles spécifiques concernant le crédit-temps: si les personnes en crédit-temps sont remplacées, c'est la nature du contrat qui détermine si les remplaçants entrent ou non dans le calcul des seuils; s'ils sont engagés dans le cadre d'un contrat de remplacement au sens de l'art. 11 ter de la loi du 3 juillet 1978, ils en seront exclus.*

### **3.2 CALCUL DE L'OCCUPATION MOYENNE**

Dans les entreprises, le nombre de travailleurs peut fortement varier selon le moment où on les compte et ce pour diverses raisons. C'est pour cela que la réglementation a prévu la notion d'«occupation moyenne habituelle» et qu'une formule de calcul a été développée (Art. 7 loi ES



2024). Nous déterminons à l'aide de cette formule si une entreprise dépasse ou non les seuils des 50 ou 100 travailleurs.

Pour calculer l'occupation moyenne habituelle, nous procédons comme suit:

- nous calculons le nombre moyen de travailleurs (cf. infra);
- nous calculons le nombre moyen d'intérimaires qui ne remplacent pas un travailleur fixe (cf. infra);
- nous additionnons ces deux moyennes.

Le chiffre ainsi obtenu est l'occupation moyenne de l'entreprise.

### **Calcul de l'occupation moyenne**

Pour calculer le nombre moyen de travailleurs occupés pendant la période de référence d'une année qui va du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023 inclus, on compte tout simplement le nombre total de jours calendrier pendant lesquels chaque travailleur a été «inscrit» au cours de cette période (durée du contrat de travail), et l'on divise par 365. Étant donné que le système d'inscription dans le registre du personnel a été remplacé par un système de déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA), il convient de préciser cette notion.

Pour les élections sociales de 2024, nous prenons, pour chaque travailleur, le nombre total de jours calendrier pendant lesquels celui-ci:

- a été déclaré par l'employeur en vertu de l'AR du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi;
- ou a été inscrit dans le registre du personnel au cours de la période de référence s'il s'agit de travailleurs non soumis au système de déclaration immédiate.

Il faut prendre en compte les jours calendrier donc les samedis, dimanches et jours fériés également. Le total des jours calendrier, soit la somme des jours calendrier inscrits pour tous les membres du personnel, est alors divisé par 365. Le chiffre ainsi obtenu est le nombre moyen de travailleurs.

### **Quelques précisions:**

En règle générale, tous les employeurs et travailleurs, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, sont soumis au système de déclaration immédiate de l'emploi (système Dimona), lequel impose de signaler électroniquement à l'ONSS le début et la fin de chaque relation de travail. La Dimona remplace l'ancien registre du personnel.

Seuls quelques petits groupes très spécifiques de travailleurs ne sont pas soumis à ce système de déclaration électronique: deux catégories particulières de stagiaires, les travailleurs à domicile non soumis à l'ONSS; les travailleurs ALE; les travailleurs ayant moins de 25 jours de prestation par an dans le secteur socioculturel (p. ex. les artistes de la RTBF, les moniteurs pendant les vacances scolaires, les animateurs lors d'activités extrascolaires, etc.) ou des activités spécifiques dans la culture du houblon, du tabac et de l'osier; certains médecins indépendants qui combinent leurs activités dans leur cabinet avec des prestations pour certaines institutions, les bénévoles, les étudiants en stage.



Pour ces groupes particuliers, il faut donc vérifier le nombre de jours calendrier pour lesquels ils ont presté des heures de travail et leur inscription au registre du personnel (AR n°5 du 23 octobre 1978) ou dans tout autre document tenu à cet effet. D'autres documents non imposés qui existent également dans l'entreprise peuvent servir de preuve pour calculer l'occupation moyenne habituelle. Pour ces groupes, vous devez vous baser sur d'autres documents afin de déterminer pour quelle période (jours calendrier) ils ont été occupés. Quelqu'un qui, pendant une année entière, vient travailler un lundi toutes les deux semaines est «enregistré» pour 365 jours.

Les flexijobs dans l'Horeca, le commerce de détail, le secteur des soins, etc. nécessitent un accord-cadre, puis un contrat de travail flexijob à durée déterminée pour chaque occupation. Ce contrat peut être conclu pour une période spécifique, oralement mais aussi par écrit. Dans les deux cas, il doit être signalé par le biais d'une simple déclaration Dimona ou d'une Dimona journalière. C'est la période du contrat de travail flexi-job qui compte. Il s'agira souvent de contrats successifs à durée déterminée, en pratique pour une durée maximale d'un trimestre. Toute personne travaillant dans le secteur de l'Horeca ou de la boulangerie en tant que flexi-travailleur, par exemple tous les samedis soir jusqu'au matin, recevra deux jours calendrier par semaine.

### **3.3 RÈGLES DE CALCUL POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL**

Pour les travailleurs à temps partiel, des dispositions spécifiques sont prévues (Art. 7,§2 loi ES 2024):

- pour les travailleurs qui prestent moins de 3/4 d'un horaire à temps plein, le nombre de jours calendrier pendant lesquels ils sont déclarés dans le système Dimona, ou, s'ils ne sont pas soumis à ce système, inscrits dans le registre du personnel, est divisé par deux;
- pour les travailleurs qui prestent au moins 3/4 d'un horaire à temps plein, toutes les journées déclarées dans le système Dimona, ou à défaut, inscrites au registre du personnel sont, tout comme pour les temps pleins, entièrement calculées.

Remarque: un travailleur fixe à temps partiel qui a un contrat de travail d'un jour par semaine, est déclaré pendant 365 jours; en effet la déclaration ne porte pas sur les jours de travail effectifs mais sur le début de l'occupation, du jour de l'entrée en service (p. ex. le 1er janvier) jusqu'à la date de fin du contrat. Dans ce cas, le comptage du nombre de jours calendriers donne 365. Selon les règles pour les travailleurs à temps partiel décrites ci-dessus, il faut diviser le résultat par deux: pour le calcul des seuils, il s'agit dans cet exemple d'un travailleur qui ne travaille qu'un seul jour par semaine, soit 1/2 travailleur.

- Chaque jour de prestation déclaré dans Dimona ou inscrit dans le registre du personnel entre en ligne de compte, même s'il y a une suspension de l'exécution du contrat de travail (par exemple, pour cause de maladie);
- Il faut tenir compte de l'horaire réel. La brochure du SPF précise ce qu'il faut comprendre par là. Ce n'est pas l'horaire qui est prévu dans le contrat de travail qui compte, mais la durée du travail qui est habituellement prestée par le travailleur.
- Les travailleurs qui ont un contrat à temps partiel, mais qui, dans la pratique, prestent plus des trois quarts d'un emploi à temps plein, comptent donc pour un emploi à temps plein;



- Un flexi-travailleur qui travaille tous les week-ends du samedi au dimanche matin pendant la période de référence preste moins de 75% d'un temps plein. Toutefois, chaque shift (réparti sur 2 jours calendrier) est comptabilisé comme 1/365 de travailleur en moyenne pour le calcul du seuil. En 52 week-ends, le flexi-travailleur effectue 104 jours calendrier par an, car le temps partiel compte pour 52/365 travailleurs dans le calcul du nombre de travailleurs pour le seuil.
- La brochure précise en outre que lors d'une suspension de l'exécution du contrat de travail, il faut tenir compte du statut du travail qui précédait la suspension. Ce principe s'applique aussi bien aux malades de longue durée qu'aux travailleurs à temps plein occupés dans le cadre d'un régime à temps partiel médical reconnu par la mutualité: ce sont des travailleurs à temps plein. Un travailleur à temps plein en congé parental complet est également déclaré par le biais d'une Dimona pendant son congé parental et est donc considéré comme un travailleur à temps plein pendant cette interruption. Les travailleurs à temps plein qui réduisent leur temps de travail d'un 1/5ème passent à 80% et sont donc considérés comme des travailleurs à temps plein. Un ancien travailleur à temps plein âgé de plus de 50 ans et bénéficiant d'une interruption de carrière à mi-temps voit son contrat de travail modifié; il a de ce fait un contrat de travail à mi-temps et est donc comptabilisé comme travailleur à mi-temps. Un travailleur à temps plein qui prend un crédit-temps pour un congé parental, un congé palliatif ou un congé pour prodiguer des soins suspend temporairement son contrat de travail: le régime de travail précédant la suspension doit être comptabilisé pour calculer le seuil.

Vous trouverez aussi quelques exemples du calcul de l'occupation moyenne des travailleurs dans la brochure du SPF ETCS (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)).

### **3.4 CALCUL DE L'OCCUPATION MOYENNE DES INTÉRIMAIRES**

Dans certains cas, les travailleurs intérimaires sont assimilés à des travailleurs dans le cadre de leur occupation chez l'utilisateur; ils n'ont pas de contrat de travail avec l'entreprise où ils travaillent, mais bien avec l'agence de travail intérimaire qui les met à disposition d'un tiers. L'article 7 de la Loi ES 2024 fixe les règles selon lesquelles les travailleurs intérimaires sont pris en compte chez l'utilisateur pour déterminer le nombre moyen de travailleurs.

En revanche - mais uniquement lorsqu'il s'agit de déterminer le seuil - les travailleurs intérimaires ne sont pas comptabilisés comme travailleurs de l'agence de travail intérimaire qui les met à disposition. Pour ce motif, l'art. 6 §4.2° de la Loi ES 2024 stipule que les travailleurs intérimaires ne sont pas considérés comme des travailleurs chez leur employeur, c'est-à-dire l'agence de travail intérimaire.

Les règles pour les travailleurs intérimaires stipulent que ceux-ci doivent être comptabilisés sur la base de leur occupation moyenne au cours du deuxième trimestre de 2023. La loi oblige également tous les utilisateurs de travailleurs intérimaires à joindre une annexe à leur registre du personnel pendant le deuxième trimestre de 2023 (donc entre le 1er avril et le 30 juin 2023).

Dans cette annexe, l'employeur doit consigner une série de données pour chaque travailleur intérimaire qu'il occupe dans son entreprise:



- Le numéro d'inscription: il faut attribuer à chaque intérimaire un numéro sur base d'une numérotation continue et dans l'ordre chronologique de sa mise à disposition chez l'utilisateur;
- Le nom et prénom de l'intérimaire;
- Le début de la mise à disposition;
- La fin de la mise à disposition;
- L'entreprise de travail intérimaire qui l'occupe;
- Son temps de travail hebdomadaire réel.

Les employeurs peuvent bénéficier d'une dispense de l'obligation de tenir à jour cette annexe si le CE décide à l'unanimité, au cours du trimestre précédant la période de référence susmentionnée, que le seuil de 100 travailleurs est dépassé (Art. 7,54 de la loi ES 2024).

Ce constat ne peut être fait que par le CE, pas par le Comité PPT. A défaut de CE, l'employeur doit continuer à tenir ce registre. Nous vous recommandons de n'accepter la suppression de l'obligation de tenir le registre des travailleurs intérimaires que lorsque:

- on peut affirmer avec certitude que le seuil de 100 travailleurs en moyenne sera dépassé au cours de la période de référence, sans prendre en considération les travailleurs intérimaires!
- il ne faut s'attendre à aucun changement (scissions) de l'UTE.

Cette dispense s'explique par le fait que la tenue d'un tel registre n'est d'aucune utilité pour les entreprises qui dépassent largement le seuil des 100 travailleurs. Il est alors clair pour tous que le seuil des 100 travailleurs hors intérimaires est dépassé. Peu importe que ce seuil soit dépassé de 50, 100 ou 1.000 unités. Dans ce cas, le registre n'est d'aucune utilité pour fixer le droit de vote et le nombre de mandats. De nouveaux problèmes liés à la charge de la preuve risquent de se poser si un CE dispense son employeur de tenir le registre et que le seuil de 100 travailleurs devient incertain par la suite. Ce pourrait être le cas, par exemple, si l'entreprise se restructure, se scinde ou cède des départements après ce deuxième trimestre, la partie restante ou les départements devenus indépendants ne dépassant plus le seuil des 100 travailleurs. En l'absence d'un tel registre, l'obligation de tenir compte du nombre de travailleurs intérimaires au cours de ce trimestre est maintenue, mais la charge de la preuve sera plus difficile.

Les données relatives aux travailleurs intérimaires doivent être consignées au cours de ce trimestre. L'obligation d'inscrire les travailleurs intérimaires dans ce registre au plus tard lorsqu'ils commencent à travailler dans l'entreprise ne s'applique pas strictement à ce registre. Il est donc possible de le faire au plus tard à la fin du trimestre.

L'annexe du registre du personnel a le statut de document social. En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur est punissable en vertu de la législation concernant les documents sociaux (AR n°5 du 23 octobre 1978 et AR du 8 août 1980).

Depuis l'introduction de la Dimona, la plupart des employeurs n'ont plus de registre sur support papier, car tous leurs travailleurs sont déclarés via Dimona; ils sont donc dispensés de consigner ces informations dans un tel registre. Toutefois, le registre du personnel n'a pas encore été légalement supprimé. Ces employeurs doivent donc inscrire leurs travailleurs intérimaires dans une annexe à un registre du personnel éventuellement vierge. Tout comme le registre du



personnel, cette annexe doit se composer de feuilles reliées et les pages doivent porter une numérotation continue.

Le registre du personnel et cette annexe doivent être conservés dans un endroit facilement accessible. La Direction générale du Contrôle des Lois sociales doit pouvoir vérifier ces documents à tout moment. Les travailleurs et leurs délégués ne peuvent cependant exiger de consulter ces documents sociaux. On peut éventuellement invoquer les compétences du CE ou de la délégation syndicale pour connaître le nombre de travailleurs intérimaires et la raison du recours à ceux-ci.

Pour calculer le nombre moyen de travailleurs intérimaires mis à disposition d'un utilisateur, on ne tient compte que des travailleurs intérimaires qui ne remplacent pas des travailleurs fixes. En cas de remplacement de travailleurs par des intérimaires, il ne faut toutefois consigner aucune donnée particulière (p. 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 motif du travail intérimaire doit figurer sur le contrat de du travailleur intérimaire. La période de référence inclut également les vacances de Pâques en Flandre et les vacances de printemps en Fédération Wallonie-Bruxelles 2023: des étudiants jobistes seront souvent recrutés aussi, éventuellement par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou pour remplacer des travailleurs fixes absents.

Dans ce cadre, il existe une jurisprudence importante (Anvers 4 décembre 1991, JTT n°203.391, Tournai 20 avril 2004 et Bruxelles 12 mars 2008). Le Tribunal du travail de Bruxelles a estimé que, lorsque certains intérimaires ne sont pas pris en compte, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Les prendre en compte est la règle, ne pas les prendre en compte l'exception. Le Tribunal du travail considère que l'utilisateur dispose de toutes les pièces justificatives relatives au motif de recours aux travailleurs intérimaires et peut donc très facilement fournir la preuve. A cet effet, le Tribunal du travail de Nivelles a exigé la preuve que le contrat des travailleurs fixes avait été suspendu et que les remplaçants relevaient de la même catégorie professionnelle (ouvriers, employés). Toutefois, il n'est pas nécessaire que les remplaçants exercent les mêmes fonctions que les travailleurs fixes absents. Le tribunal peut également conclure que le motif de «remplacement» mentionné sur le contrat de travail intérimaire ne correspond pas à la réalité (p. ex., plus d'intérimaires que de travailleurs fixes absents, mention différente dans le contrat commercial).

L'occupation moyenne des intérimaires qui ne remplacent pas un travailleur fixe est calculée comme suit:

On prend pour chaque intérimaire qui ne remplace pas de travailleur fixe, le nombre total de jours calendrier pendant lesquels cet intérimaire a été inscrit dans l'annexe du registre du personnel pendant le deuxième trimestre de 2023. On tient donc uniquement compte de la période entre le 1er avril et le 30 juin 2023 inclus. Ensuite, on divise ce nombre total de jours calendrier par 92.

Le chiffre ainsi obtenu est l'occupation moyenne des intérimaires qui ne remplacent pas un travailleur fixe.



Pour les intérimaires employés à temps partiel, on applique le même principe que pour les travailleurs fixes:

- pour les intérimaires qui sont occupés moins que 3/4 d'un horaire à temps plein, le nombre total de jours calendrier est divisé par deux;
- pour les intérimaires qui sont occupés au moins 3/4 d'un horaire à temps plein, toutes les journées calendrier inscrites à l'annexe du registre du personnel sont prises en compte, à l'instar des travailleurs à temps plein.

Puisque l'occupation moyenne des intérimaires se calcule également sur la base de jours calendrier (et donc pas sur la base des jours de travail), il faut, dans l'esprit de la loi, tenir compte de la période globale d'activité chez l'utilisateur, même si le travailleur intérimaire a été employé avec des contrats successifs allant du lundi au vendredi. Cette thèse a encore été confirmée dans la jurisprudence de 2004 (Nivelles, 20 avril 2004) et de 2008 (Bruxelles, le 12 mars 2008), bien qu'il y ait eu une jurisprudence différente en 2005 (Courtrai, le 26 janvier 2005).



#### **EXEMPLE**

*Un travailleur intérimaire a des contrats journaliers successifs pendant un mois, du lundi au vendredi, chez le même utilisateur. Tous les jours calendrier entre le premier lundi et le quatrième vendredi entrent en ligne de compte, de même que les samedis et dimanches intermédiaires !*

*Vous trouverez d'autres exemples dans la brochure du SPF ETCS sur les élections sociales (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)).*

La jurisprudence de 2024 pourrait bien faire naître une tout autre contestation. En particulier, sur la question de savoir si l'exclusion des travailleurs intérimaires remplaçant des travailleurs fixes est contraire à la Directive européenne 2008/104 sur le travail intérimaire.

Cette dernière impose une obligation à tous les Etats membres, pour le 5 décembre 2011, d'assurer un traitement égal des intérimaires et des travailleurs fixes. Elle prévoit que les travailleurs intérimaires peuvent être inclus dans le calcul des seuils dans les entreprises utilisatrices, mais dans ce cas uniquement «de la même manière que les travailleurs directement employés par l'entreprise utilisatrice». Notre législation concernant l'exclusion des travailleurs qui remplacent un travailleur fixe n'est manifestement pas identique pour les travailleurs intérimaires et les travailleurs fixes. La législation est très restrictive et protectrice pour les travailleurs fixes (uniquement pour les travailleurs ayant un contrat de remplacement, sur la base d'un accord écrit, précisant le motif de l'absence, et l'identité de la personne remplacée, pour un maximum de deux ans...) et très large pour les intérimaires (seulement l'indication du motif de remplacement sur la base d'un accord entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire, avis à l'intérimaire; aucune mention de l'identité du travailleur remplacé, du motif de l'absence, pas de durée maximale,...). C'est la raison pour laquelle, le SPF ETCS a proposé au Conseil national du travail de supprimer de la législation l'exclusion des travailleurs intérimaires qui remplacent des travailleurs fixes. Le Conseil national du travail n'étant pas parvenu à un accord, la législation relative aux élections sociales n'a pas été adaptée, alors que la directive aurait dû être transposée en droit belge pour le 5 décembre 2011. En cas de litiges, nous pourrions facilement



contester l'exclusion générale des intérimaires, en vertu de la non-conformité de cette mesure avec la directive européenne sur le travail intérimaire, afin que les travailleurs intérimaires puissent éventuellement être pris en compte. Mais cette contestation peut entraîner une longue bataille juridique et des questions préjudicielles.

Les permanents et les militants qui souhaitent déjà estimer approximativement le nombre d'intérimaires, peuvent examiner les bilans annuels les plus récents dans la partie «centrale des bilans» du site web de la Banque nationale. Les grandes entreprises doivent y déposer un schéma complet du bilan social, dans lequel ils doivent indiquer la moyenne totale des intérimaires de l'exercice comptable précédent. Les experts IEF de la CSC disposent également d'une banque de données reprenant ces données.

La réglementation qui stipule que l'on ne prend en considération que le deuxième trimestre de 2023 pour comptabiliser les intérimaires, et que le nombre obtenu est multiplié par 4 pour obtenir la moyenne annuelle, entraîne parfois des abus. En outre, les employeurs qui flirtent avec les seuils de 50 ou 100 travailleurs tentent parfois de réduire artificiellement le nombre d'intérimaires pour ce trimestre, notamment en leur donnant un contrat ordinaire à durée déterminée, puis en les réengageant en tant que travailleur intérimaire. Ils éludent ainsi la quadruple comptabilisation des travailleurs intérimaires au cours de ce trimestre pour calculer le seuil.

### **3.5 DE L'OCCUPATION MOYENNE À «L'OCCUPATION MOYENNE HABITUELLE»**

Puisque nous avons calculé l'occupation moyenne, il convient de vérifier s'il s'agit également de l'occupation habituelle moyenne. Le législateur n'a pas précisé ce que la notion «habituelle» signifie. La jurisprudence a dû la clarifier.

«Habituel» signifie que l'emploi moyen total ne peut pas être «inhabituel». Il ressort de l'arrêt de la Cour de Cassation du 16 janvier 1989 que la suppression progressive de l'emploi dans une entreprise pendant l'année de référence avant les élections sociales peut amener à ne pas considérer l'emploi moyen comme «habituel», la preuve pouvant en être apportée l'année suivante.

Inversement, lorsque l'on constate qu'une entreprise ne descend temporairement en dessous de la norme d'emploi de 100, ou de 50, que pendant le deuxième trimestre de 2023 (p. ex., en employant moins d'intérimaires), vraisemblablement avec l'intention d'échapper ainsi à la création d'un CE ou d'un Comité PPT, on pourrait argumenter que la moyenne calculée n'est pas la «moyenne habituelle». Il faudra alors le démontrer à l'aide des chiffres de l'emploi des années précédentes, l'évolution de l'emploi en 2022 et 2023. Le Tribunal peut donc écarter la formule de calcul de l'AR sur l'occupation moyenne et évaluer sur la base d'autres éléments quelle est l'occupation moyenne habituelle (JTT, 1996, p. 449, n°13 - TT Mons, 3 mars 2008, RG n° 08/276/A).

Certains arrêts rendus par le tribunal ont ramené la période de référence à une période stable et ont déterminé la moyenne «habituelle» sur la base de cette moyenne (p. ex., Bruges, 9 février 2004). Selon le cas, on peut accepter un chiffre d'occupation moyen revu à la hausse ou un chiffre revu



à la baisse. Il peut être revu à la hausse si l'on ne tient pas compte d'une diminution soudaine de l'emploi pendant l'année de référence (p. ex., Cass., 16 janvier 1989). Soit en ne prenant en compte que l'emploi pendant une courte période de démarrage au lieu d'établir la moyenne de l'année, qui sera plus basse (TT Anvers, 29 mars 1991). Dans le cas d'un chiffre revu à la baisse, on ne tiendra compte que de la situation après d'importantes réductions d'effectifs (TT Bruxelles, 8 février 1995).

«L'occupation moyenne habituelle» n'implique pas non plus que les travailleurs doivent être occupés de manière habituelle ou générale dans l'entreprise (Cass., 9 octobre 1989, RW, 1989-1990, 778). On tient compte des jours calendrier de tous les travailleurs déclarés dans le système Dimona ou, à défaut, inscrits dans le registre du personnel, y compris les travailleurs qui ne sont que temporairement dans l'entreprise, comme par exemple les étudiants jobistes qui ne travaillent dans l'entreprise que quelques semaines en été pour remplacer les travailleurs en congé.

### **3.6 CALCUL DE L'OCCUPATION MOYENNE EN CAS DE TRANSFERT D'ENTREPRISE PENDANT LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE**

Si une entreprise, une entité juridique est transférée à une autre entreprise (fusions, scissions, rachats, etc.) par convention pendant la période de référence (du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023), il ne faut tenir compte que de la partie de la période de référence qui se situe après la reprise de l'entreprise c'est-à-dire pendant laquelle la nouvelle entité a existé. Le total des jours calendrier des travailleurs inscrits dans le registre du personnel est divisé par le nombre de jours calendrier après la reprise de l'entreprise (Art. 7§3 Loi ES 2024). Concernant le calcul de l'emploi dans la partie restante de l'entreprise qui a cédé un département à une nouvelle entité, il convient d'appliquer les règles de l'occupation moyenne «habituelle». Dans les faits, il faudra vérifier si l'occupation restante est «habituelle». Il n'existe aucune règle de calcul particulière en cette matière.



#### **EXEMPLE**

Le 1<sup>er</sup> juillet 2023, une nouvelle firme A est créée par la séparation d'une partie de l'entreprise B. La firme A compte 50 travailleurs. Dans la firme A, l'occupation moyenne habituelle est calculée en divisant par 92 (durée restante de la période de référence), le nombre total des jours calendrier des membres du personnel inscrits au registre du personnel depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et non par 365. Le calcul effectué sur toute la période de référence donne pour la firme A une moyenne de 12,6 travailleurs, alors que si on tient compte uniquement des mois d'existence de la nouvelle entité elle compte 50 travailleurs. Vous trouverez d'autres exemples dans la brochure du SPF ETCS sur les élections sociales (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)).

Notons que ces règles ne valent que pour le transfert d'entreprises selon les termes de l'art. 21 §10 de la Loi CE: donc uniquement entre deux personnes morales et pas pour des transferts d'unités techniques d'exploitation au sein d'une même entreprise juridique, pas plus que pour de nouvelles entreprises nées d'une reprise après faillite. Dans ces situations, il faut calculer la moyenne annuelle habituelle.



## 3. PERSONNEL DE DIRECTION

### 1 DÉFINITION

Sont considérés comme personnel de direction (Art. 4,4° Loi ES 2024):

- les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur. Dans sa brochure pour les élections sociales 2024 (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)), le SPF ETCS indique qu'il peut s'agir de personnes qui ne sont pas liées par un contrat de travail à l'entreprise;
- les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière.

D'après la Cour de Cassation (17 octobre 1983), il faut entendre par «gestion journalière»: «la limitation à la gestion effective de l'entreprise, c'est-à-dire à l'exercice du pouvoir de décision inhérent à la fonction de l'employeur». Il s'agit «uniquement de personnes qui détiennent le pouvoir» (TT Liège, 21 février 2000) de la direction effective et indépendante de l'entreprise. De manière explicite, il ne s'agit pas de la gestion journalière comme pour le droit commercial où de minimes parties du pouvoir de l'employeur peuvent être déléguées (effectuer certains achats, effectuer des paiements, réceptionner des envois recommandés, etc.).

La brochure du SPF (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)) précise aussi que la répartition des tâches de la gestion journalière ne peut avoir pour conséquence de toucher plus de deux niveaux de la structure du personnel de l'entreprise. Le personnel de direction fait donc l'objet d'une interprétation fort restrictive.



#### EXEMPLE

Un chef de section subordonné à un directeur qui est lui-même subordonné au directeur général de l'unité technique d'exploitation ne peut appartenir au personnel de direction. En effet, le nombre de niveaux est limité à deux. Il convient en outre de se demander dans quelle mesure ce chef de section accomplit des missions de gestion journalière et est habilité à représenter l'employeur et à l'engager.

Cette interprétation limitée est également suivie par la jurisprudence:

- La jurisprudence confirme qu'il ne peut s'agir que de deux niveaux<sup>2</sup> (Cass., le 17 octobre 1983, JTT, 1984, 85, RW, 1984-85, 1073). Des fonctions avec des compétences de gestion journalière, mais qui appartiennent à un troisième niveau ou à un niveau plus bas, n'entrent pas en ligne de compte. La brochure du SPF (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)) ainsi que l'interprétation de la Cour de Cassation (Cass., le 18 avril 1968, Arr. Cass., 1968, 1051, JTT, 1968, 141) le stipulent clairement.
- Les personnes qui appartiennent au deuxième niveau doivent disposer d'un pouvoir de décision qui engage l'employeur.

<sup>2</sup> JTT, 20 juin 2011 - n°1101, p.266 et suiv.



- Les personnes du deuxième niveau doivent être directement subordonnées aux personnes chargées de la gestion journalière, c'est-à-dire sans niveau intermédiaire ou sans personne intermédiaire.
- L'organigramme et le titre de la fonction ou des personnes, peuvent être une indication importante pour la définition du personnel de direction (TT Bruxelles, 9 février 2000, R.G. n°12.798/00), mais on peut également évoquer d'autres critères.
- Le personnel de direction ne doit pas nécessairement faire partie du personnel de l'unité technique d'exploitation. Il peut s'agir de personnes ou de fonctions qui n'appartiennent pas à l'unité technique d'exploitation.
- Les personnes qui ont une fonction de direction ou celles qui occupent un poste de confiance dans le sens de la réglementation sur la durée du travail, ne font pas nécessairement partie du personnel de direction pour les élections sociales et inversement.
- Le personnel de direction doit satisfaire simultanément aux conditions suivantes: exercer une autorité et une responsabilité et avoir le pouvoir de prendre des décisions de manière autonome et continue à l'égard des travailleurs ou de groupes de problèmes importants.
- Si la fonction théorique est bien une fonction de direction mais non la fonction réelle, il convient de considérer la fonction effective.
- Dans beaucoup d'entreprises, la direction de l'entreprise dépend du Conseil d'administration. La jurisprudence accepte que l'administrateur délégué et les autres administrateurs forment un seul niveau (et non deux) – de sorte qu'il y a de la place pour des fonctions de direction à un niveau inférieur – directement subordonné au Conseil d'administration. La jurisprudence considère que le Conseil d'administration fonctionne comme un organe collégial.

Par définition, le Conseiller en prévention a une mission d'avis, il dépend directement de l'employeur et pour ce motif il ne relève pas encore du personnel de direction.

Il peut appartenir au personnel de direction lorsque ces missions s'ajoutent à d'autres. Dans ce cas, il figurera sur la liste du personnel de direction.

Préciser la notion de «personnel de direction» n'est pas seulement important pour la procédure électorale. C'est parmi ces personnes que l'employeur choisira ses délégués qui siègeront au CE ou au Comité PPT. Seules les personnes qui exercent une fonction reprise sur cette liste pourront faire partie de la délégation patronale (Art. 16,a Loi CE; Art. 56,1 Loi Bien-être)! L'interprétation défendue par un certain secrétariat social qui affirme que le chef d'entreprise ne doit pas figurer lui-même sur la liste, mais seulement ses délégués, est erronée. Le SPF ETCS conteste également cette interprétation.

La législation sur le bien-être (risques psychosociaux au travail) considère qu'il existe une incompatibilité entre la fonction de direction et celle de personne de confiance.

Le personnel de direction doit démissionner de la fonction de personne de confiance pour les risques psychosociaux.



## 2 PROCÉDURE POUR DÉTERMINER LE PERSONNEL DE DIRECTION

Il faut distinguer deux étapes dans cette procédure:

1. Au cours de la **première étape**, les **fonctions** de direction sont fixées. Les noms du personnel de direction ne sont mentionnés qu'à titre indicatif (jour X-60).
2. Au cours de la **deuxième étape**, la **liste nominative** du personnel de direction est déterminée (jour X). Cette liste nominative ne peut donner lieu à un recours, à moins qu'elle ne contienne des personnes qui ne remplissent pas de fonction de direction correspondant à l'une des fonctions définies dans la première étape. Il est donc très important d'introduire à temps un recours à propos des fonctions du personnel de direction si on estime que cette notion a été définie trop largement ou erronément. Il convient également de préciser que, pour un recours à propos de la liste nominative du personnel de direction, on ne peut s'adresser au Tribunal du travail qu'après avoir transmis, au préalable, la réclamation auprès du CE ou du Comité PPT ou à défaut de l'employeur (en cas de première élection).

Chronologiquement:

### **Phase 1: Communication écrite par l'employeur et concertation sur les fonctions du personnel de direction**

Au plus tard le jour X-60, l'employeur communique par écrit les fonctions du personnel de direction respectivement au CE, et/ou au Comité PPT, ou à défaut à la (aux) délégation(s) syndicale(s) lors de la (des) première(s) élection(s). Dans cet avis, il précise la dénomination et le contenu des fonctions, ainsi qu'à titre indicatif les personnes qui exercent ces fonctions (Art. 10 Loi ES 2024).

L'employeur envoie aussi une copie de cet avis aux sièges nationaux des organisations représentatives des travailleurs. Il peut, au choix, soit télécharger le formulaire-type X-60 dans l'application web du SPF ETCS, qui se chargera de le fournir aux organisations syndicales, ou envoyer directement un courrier aux sièges nationaux des organisations syndicales.

Ces informations relatives au personnel de direction doivent aussi être communiquées à l'ensemble des membres du personnel, soit par voie d'affichage dans l'entreprise, soit par annonce électronique (e-mail ou intranet) si l'ensemble du personnel peut y accéder pendant les heures normales de travail.

Entre le jour X-60 et le jour X-35, l'employeur consulte le CE, ou le Comité PPT ou à défaut la délégation syndicale au sujet de cette liste. Au plus tard le jour X-35, l'employeur communique sa décision sur les fonctions du personnel de direction. À titre indicatif, il transmet également la liste des personnes qui exercent ces fonctions dirigeantes.

### **Phase 2: Recours au tribunal contre la décision de l'employeur ou l'absence de décision de l'employeur au sujet des fonctions du personnel de direction**

Les travailleurs concernés et les organisations représentatives des travailleurs peuvent jusqu'au jour X-28 au plus tard introduire un recours au Tribunal du travail contre la décision de l'employeur. A ce stade, il s'agit uniquement d'un recours contre la liste des fonctions de direction, pas contre la liste nominative.



Les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent aussi introduire un recours au Tribunal du travail si l'employeur n'a pris à cette date aucune décision concernant les fonctions de direction.

Les organisations représentatives des cadres concernées (CNC) peuvent également introduire un recours auprès du Tribunal du travail, mais uniquement s'il faut créer un CE dans l'entreprise. L'introduction du recours se fait par requête.

Le Tribunal du travail doit se prononcer au plus tard le jour X-5 (23 jours après réception du recours). On ne peut aller en appel ou faire opposition contre la décision du Tribunal du travail. En 2012, il s'est avéré à maintes reprises devant le Tribunal du travail qu'il ne suffisait pas de se baser sur quelques modestes indications relatives au positionnement dans un organigramme ou la composition d'un Conseil d'administration ou d'un pouvoir organisateur pour contester la position dirigeante d'un membre du personnel. Pour démontrer qu'un individu n'appartient pas au premier ou au deuxième niveau, il faut de préférence disposer de preuves solides: l'existence d'un directeur général et d'un directeur local d'une filiale en plus du Conseil d'administration n'est pas une preuve suffisante, surtout lorsqu'on peut démontrer que le premier niveau est constitué de manière collégiale du Conseil d'administration et du directeur général. Il s'agit de faits et il faut pouvoir prouver devant le juge l'existence de différents niveaux de compétences, de préférence sur la base de documents incontestables.

### **Phase 3: Affichage de la liste du personnel de direction**

Au plus tard le jour X (90 jours avant la date des élections), l'employeur affiche la liste des personnes qui exercent une fonction dirigeante (Art. 14,5° Loi ES 2024). Il doit mentionner sur cette liste les noms des personnes qui exercent une fonction de direction, ainsi que la dénomination et le contenu de ces fonctions. Au lieu d'afficher la liste dans son intégralité, l'employeur peut également envoyer un message électronique (e-mail ou intranet) si l'ensemble du personnel peut y accéder pendant les heures normales de travail.

Une copie de cet affichage doit être envoyée aux sièges nationaux des syndicats. Si un CE doit être constitué, il faut également envoyer une copie à la CNC.

L'employeur peut télécharger le formulaire-type de X dans l'application web du SPF ETCS ou envoyer directement un courrier aux sièges nationaux des organisations syndicales.

Si cet avis affiché ne reprend pas la liste du personnel de direction, dans ce cas il faut envoyer une copie de l'avis ainsi qu'une copie de la liste du personnel de direction aux syndicats nationaux et à la CNC (Art. 14 Loi ES 2024).

### **Phase 4 : Réclamation contre la liste du personnel de direction**

1) Auprès du CE, du Comité PPT ou de l'employeur

Les travailleurs, les syndicats et la CNC (s'il faut créer un CE) peuvent dans les 7 jours qui suivent l'affichage de l'avis qui annonce la date des élections (jour X+7 au plus tard), introduire une réclamation auprès du CE, ou du Comité PPT contre la liste du personnel de direction (Art. 30 Loi ES 2024).



S'il n'y a pas encore de CE ou de Comité PPT dans l'entreprise, la réclamation doit être introduite auprès de l'employeur.

La réclamation n'est possible que si la liste mentionne le nom d'une personne qui exerce une fonction qui ne figure pas dans la liste des fonctions de direction communiquée préalablement (phases 1 et 2). En d'autres termes, à ce stade de la procédure, on peut seulement vérifier si les noms indiqués correspondent aux fonctions fixées préalablement. Il n'est plus possible d'introduire une plainte au sujet des fonctions proprement dites. Il faut le faire au cours de la deuxième phase.

Le CE, ou le Comité PPT, ou l'employeur lors d'une première élection se prononce dans les 7 jours, donc au plus tard le jour X+14. En cas de modification, la rectification doit être affichée ce même jour (Art. 31 Loi ES 2024).

S'il n'y a pas encore de CE, ou de Comité PPT créé dans l'entreprise, cet avis d'affichage est également communiqué aux syndicats nationaux et à la CNC (uniquement pour le CE).

## 2) Auprès du Tribunal du travail

Les travailleurs concernés, les syndicats concernés et la CNC (s'il faut créer un CE) peuvent, dans les 7 jours qui suivent X+14 (donc au plus tard le jour X+21), introduire un recours auprès du Tribunal du travail contre cette décision ou en l'absence de décision (Art. 31bis Loi ES 2024). Ce recours n'est possible qu'après introduction préalable d'une plainte auprès du CE ou du Comité PPT ou de l'employeur (Phase 4,1°). Le recours auprès du Tribunal du travail est introduit par requête.

Le Tribunal du travail se prononce dans les 7 jours après réception du recours (donc au plus tard le jour X+28). La décision du tribunal n'est pas susceptible d'appel ni d'opposition (Art. 31 bis Loi ES 2024).

Si le tribunal estime que la liste du personnel de direction n'a pas été constituée correctement, l'arrêt rendu doit entraîner la rectification de l'affichage (Art. 31bis Loi ES 2024).

### **Phase 5: Clôture définitive de la liste du personnel de direction**

La liste du personnel de direction est définitivement clôturée (Art. 32 Loi ES 2024):

- lorsque le délai pour l'introduction d'une réclamation auprès du CE ou du Comité PPT est écoulé, si aucune plainte n'a été introduite (jour X+7);
- lorsque le délai pour introduire un recours contre la décision du CE, ou du Comité PPT est écoulé (jour X+21);
- au moment où le Tribunal du travail statue sur le recours contre la décision du CE ou du Comité PPT (jour X+28).

A partir de ce moment de la procédure, plus aucun changement ne peut intervenir, ni dans la liste des fonctions du personnel de direction, ni dans la liste des noms des personnes qui exercent ces fonctions, et ce jusqu'à la fin des élections. Il peut évidemment arriver qu'au cours



de la procédure, soit après la clôture définitive de la liste, soit plus tard, des changements interviennent dans l'organigramme de l'entreprise, que des fonctions soient abandonnées, que des personnes faisant partie du personnel de direction démissionnent et doivent être remplacées.

Les changements concernant les personnes qui occupent des fonctions de personnel de direction peuvent s'accomplir sans formalité. Lorsque de nouvelles fonctions de direction sont créées, l'employeur doit recommencer le processus, au plus tôt après l'affichage des résultats des élections. Les règles relatives à ces questions sont abordées à la page 175.



## 4. CADRES

### 1 DÉFINITION

Il ne faut distinguer les cadres des employés que dans les entreprises qui doivent créer un CE (+100 travailleurs).

La législation sur les Conseils d'entreprise donne la définition suivante pour les cadres: les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente (Art. 14,§ 1 Loi CE).

Dans cette définition, il est seulement précisé que les cadres:

- sont des employés;
- n'appartiennent pas au personnel de direction;
- exercent une fonction supérieure dans l'entreprise;
- sont titulaires d'un diplôme «d'un niveau déterminé» ou possèdent une expérience professionnelle équivalente.

L'article 12,3° de la Loi ES 2024 précise que seuls les travailleurs déclarés à l'ONSS en tant qu'employés peuvent être cadres.

Cette définition légale laisse donc encore beaucoup de place à l'interprétation.

La brochure du SPF (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)) indique d'ailleurs qu'il faut assouplir la définition. En d'autres termes, il faut une définition qui tienne compte de la réalité sociale et structurelle extrêmement variable dans les entreprises. Certaines entreprises décident, en concertation avec les délégués du personnel, d'appliquer cette définition de manière extrêmement restrictive voire, exceptionnellement, de ne pas délimiter les fonctions de cadres. Dans ce cas, elles ne comptent que du personnel de direction et des employés. A l'inverse, d'autres entreprises définissent parfois des centaines de fonctions comme des fonctions de cadres. Des problèmes se posent par conséquent non seulement dans la distinction entre cadres et employés, mais également dans la distinction entre cadres et personnel de direction. Il existe également des sensibilités quant à la qualification de certaines fonctions comme étant des fonctions de cadres ou «seulement» des fonctions d'employés.

C'est la raison pour laquelle la brochure du SPF (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)) apporte quelques précisions:

- dans la définition de cadre, il faut tenir compte des éléments «conduite, délégation du pouvoir par l'employeur» et d'un certain droit d'initiative;
- de plus, les travailleurs qui occupent des fonctions supérieures sans réellement exercer d'autorité (membres de service de recherche scientifique ou service d'étude) sont eux aussi considérés comme cadres;



- concernant la notion «titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé»: il doit s'agir de diplômés de l'enseignement supérieur.

La concrétisation de la notion de cadre dans l'entreprise fait l'objet d'une concertation paritaire. La procédure s'apparente à celle utilisée pour déterminer le personnel de direction.

Nous traitons cette procédure au point 2, page 59. Le même principe s'applique ici: ce qui a été décidé au niveau de l'entreprise et qui n'a pas été contesté devant un tribunal dans les sept jours après le jour X est définitivement acquis et ne peut plus être contesté ultérieurement.

Dans la pratique, il s'agit donc, la plupart du temps, d'arriver à se mettre d'accord, dans l'entreprise, avec les organisations des travailleurs concernées; le reste a peu d'importance.

Avant d'examiner la procédure, il convient de reprendre brièvement la jurisprudence relative à la notion de cadre. Par son caractère vague, la définition légale entraîne de nombreux litiges dans les entreprises.

### **Quelques éléments supplémentaires issus de la jurisprudence:**

Ne sont pas ou guère considérés comme critères d'appartenance à la catégorie des cadres:

- le fait d'être représenté ou non dans l'association des cadres de l'entreprise;
- l'accord entre employeur et travailleurs;
- les barèmes;
- la distinction entre employés barémisés et non barémisés;
- la classification professionnelle reprise dans les CCT;
- la terminologie propre à l'entreprise;
- la dénomination de la fonction;
- l'organigramme de l'entreprise;
- le fait que l'on occupe une fonction de direction ou une fonction de personne de confiance dans le sens de la réglementation sur la durée du travail;
- les attentes du personnel de faire partie ou non des cadres.

Les Tribunaux du Travail prennent cependant en compte:

- le pouvoir d'initiative personnel;
- le fait d'avoir des personnes sous ses ordres et leur nombre;
- la délégation de pouvoir et de responsabilités;
- le degré d'indépendance du travailleur;
- la responsabilité finale pour le travail de tiers;
- la gestion de budgets;
- les tâches de coordination;
- la responsabilité d'une section ou d'un service, la direction d'un service d'étude ou de recherche.

Quoi qu'il en soit, il faut toujours examiner le contenu effectif de la fonction et la place de cette fonction dans l'entreprise.



### **ATTENTION!**

*Le personnel de maîtrise (contremaître, superviseur, chef d'atelier, chef de section, chef de chantier, etc.) exerce le contrôle et/ou la direction des travaux dans la production, les services techniques, l'entretien ou l'administration, sur des groupes bien définis de travailleurs classés plus bas. Il ne peut cependant être considéré comme personnel cadre. Il a simplement la charge d'une bonne exécution des tâches qui sont confiées à son service. Sa tâche est par conséquent limitée à communiquer les directives nécessaires en ce qui concerne le travail et à exercer un contrôle direct sur ce travail.*

## **2 PROCÉDURE POUR DRESSER LA LISTE DES CADRES**

La procédure permettant de distinguer les employés des cadres étant fastidieuse, le législateur a estimé que la concertation sur cette question ne doit démarrer que si, le jour X-60, l'entreprise occupe moins de 30 employés (Art. 10 Loi ES 2024). En effet, le législateur présume que dans les autres cas, l'entreprise ne comptera pas 15 cadres. Dans ce cas, l'employeur sera dispensé de l'obligation de lancer la procédure décrite ci-dessous (phases 1 et 2). La liste des cadres sera alors communiquée sans concertation préalable le jour X (phase 3). Si les travailleurs, les syndicats ou la CNC ne sont pas d'accord avec cette liste, ils peuvent introduire une réclamation contre cette liste de cadres au plus tard le jour X+7 (phase 4).

Si le jour X-60 l'entreprise occupe 30 employés ou plus, l'employeur doit respecter toute la procédure pour vérifier s'il y a 15 cadres et s'il faut ou non créer un collège électoral distinct pour le CE.

A l'instar de la procédure pour déterminer le personnel de direction, on distingue deux grandes étapes:

- Au cours de la première étape, il faut déterminer, en concertation au CE ou avec la délégation syndicale, les fonctions des cadres (phases 1 et 2). Cette opération ne doit être effectuée que dans les entreprises qui comptent au moins 30 employés le jour X-60;
- Au cours de la deuxième étape, la liste nominative des cadres est arrêtée (phases 3 et 4). Cette procédure doit être entamée dans toutes les entreprises ayant au moins 100 travailleurs, y compris dans les entreprises qui occupent moins de 30 employés le jour X-60.

Chronologiquement:

### **Phase 1: Communication écrite par l'employeur et concertation sur les fonctions des cadres**

Si l'entreprise occupe au moins 30 employés le jour X-60, l'employeur doit communiquer les fonctions des cadres au CE ou au Comité PPT, ou à défaut de CE ou de Comité PPT, à la délégation syndicale. Il communique également à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.



L'employeur doit transmettre ces informations par écrit, au plus tard le jour X-60 (Art. 10, Loi ES 2024). Ces informations doivent être affichées ou communiquées, selon les règles mentionnées précédemment (cf. page 56).

Après concertation au CE, ou à défaut de CE, avec la délégation syndicale (Art. 11 Loi ES 2024), l'employeur communique par écrit au plus tard le jour X-35 sa décision concernant les fonctions des cadres (Art. 12 Loi ES 2024). Il communique également à titre indicatif la liste des personnes qui exercent ces fonctions. Ces informations doivent être affichées ou communiquées par le biais du formulaire type à l'ensemble du personnel, aux syndicats (et à la CNC s'il y a un CE), conformément aux règles en usage.

### **Phase 2: Recours au Tribunal du travail contre la décision ou l'absence de décision de l'employeur au sujet des fonctions des cadres**

Les travailleurs concernés, les syndicats concernés ou la CNC peuvent, au plus tard le jour X-28, introduire un recours auprès du Tribunal du travail contre la décision de l'employeur ou l'absence de décision de l'employeur (Art.12 bis Loi ES 2024).

Ce recours est introduit par requête écrite. Le Tribunal du travail statue dans les 23 jours (au plus tard le jour X-5). Les jugements rendus ne sont pas susceptibles d'appel ni d'opposition.

### **Phase 3: Affichage de la liste du personnel cadre**

Nonante jours avant les élections (donc le jour X), l'employeur communique la liste des cadres. Il en informe les travailleurs par voie d'affichage ou affiche les endroits où cette liste peut être consultée. L'employeur doit afficher cet avis dans l'entreprise ou envoyer un message électronique (via l'intranet, par e-mail) si tous les membres du personnel y ont accès pendant leurs heures normales de travail. Il doit envoyer une copie de cet affichage aux sièges nationaux des syndicats et à la CNC, conformément aux règles d'usage (voir page 21). Les syndicats doivent donc toujours recevoir la liste nominative du personnel de direction et des cadres, soit dans le formulaire du jour X, soit sous forme d'annexe. En effet, la loi stipule que si le message de l'affichage ne mentionne que le lieu où l'on peut consulter la liste des cadres (et du personnel de direction), l'employeur doit toujours fournir aux organisations concernées une copie de la liste des cadres (et du personnel de direction) en plus de la copie de l'affichage (Art. 14 Loi ES 2024).



#### **ATTENTION!**

*Les travailleurs qui exercent une des fonctions de cadre et qui, vu leur âge, figurent sur la liste électorale des jeunes travailleurs ne sont pas repris dans la liste des cadres (Art. 14, 6° Loi ES 2024).*

### **Phase 4: Réclamation contre la liste des cadres**

#### **1. Auprès du CE ou auprès de l'employeur**

Les travailleurs, les syndicats concernés et la CNC peuvent dans les sept jours après l'affichage du jour X (donc au plus tard le jour X+7) introduire une réclamation contre la liste des cadres auprès du CE, ou auprès de l'employeur lors d'une première élection (Art. 30 Loi ES 2024).



Au plus tard sept jours après (donc au plus tard le jour X+14), le CE ou l'employeur lors d'une première élection, statue sur cette réclamation (Art. 31 Loi ES 2024).

En cas de modification, il faut encore afficher une rectification le même jour (jour X+14). Lors d'une première élection, cet avis est également communiqué aux syndicats concernés et à la CNC.

## 2. Au près du Tribunal du travail

Les travailleurs concernés, les syndicats concernés ou la CNC peuvent introduire un recours auprès du Tribunal du travail contre cette modification ou contre l'absence de décision dans les sept jours qui suivent le délai susmentionné (donc au plus tard le jour X+21). Ce recours n'est possible que s'il y a eu au préalable une réclamation au CE ou auprès de l'employeur. Il est introduit par requête écrite.

Le Tribunal du travail se prononce dans les sept jours après réception de la requête (au plus tard le jour X+28). Les jugements rendus ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition (Art.31bis Loi ES 2024). La décision du Tribunal du travail donnera éventuellement lieu à l'affichage d'une rectification.

### **Phase 5: Clôture définitive de la liste des cadres**

La liste des cadres est définitivement clôturée (Art. 32 Loi ES 2024) au même moment que celle du personnel de direction.



## 5. ÉLECTEURS ET COLLÈGES ÉLECTORAUX

Par collège électoral, on entend la répartition des électeurs en groupes en vue du vote. Cette répartition diffère selon l'importance des effectifs des différentes catégories de personnel occupées dans l'entreprise: les ouvriers, les employés, les cadres (uniquement pour le CE) et les jeunes travailleurs. La composition des collèges électoraux s'effectue sur la base des listes électorales définitives (Art. 41 Loi ES 2024).

Concrètement, il faut procéder comme suit:

### 1 COMPOSITION DES LISTES ÉLECTORALES

Au jour X (90 jours avant les élections), il faut afficher les listes électorales provisoires ainsi que la date des élections, ou l'endroit où ces listes provisoires des électeurs peuvent être consultées (Art. 14 Loi ES 2024).



**ATTENTION !** Cette tâche incombe au CE et au Comité PPT. Elle n'incombe à l'employeur que s'il n'y a pas de CE ou de Comité PPT.

Afin de pouvoir établir les listes électorales, l'employeur doit fournir au CE ou au Comité PPT les documents suivants:

- une liste nominative des personnes qui exercent une fonction de direction;
- la liste du personnel et tous les documents y afférents nécessaires à l'établissement des listes électorales.
- une liste des travailleurs intérimaires qui répondent aux conditions d'éligibilité (voir plus loin).

Dans la plupart des cas, il sera nécessaire de consacrer une réunion spéciale du CE ou du Comité PPT pour établir ces listes. En pratique, il est recommandé que le secrétaire du CE, et/ou du Comité PPT prépare en collaboration avec le service du personnel ces listes électorales provisoires. Après examen, le CE, ou le Comité PPT peut alors les modifier, les compléter et les approuver lors de la réunion du CE, ou du Comité PPT.

Si l'entreprise ou l'institution dispose de plusieurs Comités PPT et d'un seul CE, la liste électorale sera également différente pour le Comité PPT ou le CE, puisque leur constitution est différente.

Il est expressément prévu que le pouvoir de décision n'appartient pas à l'employeur: s'il existe un CE ou un Comité PPT, c'est cet organe qui décide.

Conditions auxquelles les travailleurs doivent satisfaire pour être électeur (Art. 16 Loi ES 2024)



## RÉGIME GÉNÉRAL

Il y a trois conditions:

### 1. **Etre lié par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage**

Tous les types de contrats de travail ou d'apprentissage et toutes les fonctions entrent en considération. Selon la loi (Art. 4 Loi ES 2024), les personnes assimilées à des travailleurs («stagiaires en formation professionnelle et chercheurs FNRS») peuvent également être électeurs si elles remplissent les conditions électorales. Dans le tableau de la page 41, nous avons repris les contrats de travail les plus fréquents, en indiquant si les travailleurs peuvent ou non figurer sur les listes électorales.

Les travailleurs liés par un contrat de travail et qui sont mis à la disposition d'un autre employeur doivent figurer sur la liste électorale de leur entreprise «mère». Les travailleurs de l'enseignement qui ont été mis en disponibilité se trouvent sur la liste électorale puisqu'ils sont liés par un contrat de travail.

### 2. **Ancienneté:**

A la date des élections (jour Y), être occupé depuis au moins trois mois dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation composée de plusieurs entités juridiques.

La loi ne prévoit pas de définition précise pour le calcul de l'ancienneté. Par analogie avec la jurisprudence concernant l'ancienneté, l'on considère qu'il s'agit d'une période ininterrompue de trois mois d'occupation. Toutefois, la loi stipule expressément que les causes de la suspension de l'exécution du contrat de travail n'ont aucune influence sur les conditions d'ancienneté. En cas de suspension (p. ex. pour cause de maladie, d'accident, de vacances annuelles, de chômage partiel, d'interruption de carrière, de préavis non presté, etc.), le travailleur continue d'accumuler de l'ancienneté. Selon la jurisprudence, une interruption d'une journée entre deux contrats successifs pour cause de fermeture collective n'est pas non plus considérée comme une interruption pour le calcul de l'ancienneté. L'ancienneté acquise dans un contrat à durée déterminée qui, après une période de fermeture collective, a été suivie par un contrat à durée indéterminée compte. Idem pour l'ancienneté acquise durant une formation dans l'entreprise. La jurisprudence précise même qu'être lié par un contrat de travail, sans fournir de prestations (dans un système de fin de contrat) est suffisant. Il faut également tenir compte des nouveaux flexi-jobs dans certains secteurs, qui correspondent à une occupation dans le cadre de contrats successifs à durée déterminée. Dans ce cas, l'ancienneté sera calculée sur la base de l'addition des jours prestés pendant les contrats successifs.

L'ancienneté doit être acquise au jour des élections (Y). La liste provisoire des électeurs doit toutefois être arrêtée au jour X par le Comité PPT ou le CE. Un travailleur engagé le jour X compte tout juste trois mois d'ancienneté au jour Y, 90 jours plus tard.



### **ATTENTION !**

*D'après la Cour de Cassation (12 février 2001, n° S 000/114), «des événements potentiels (le départ d'un travailleur après le jour X et avant le jour des élections, des travailleurs en préavis ou dont le contrat à durée déterminée vient à échéance avant la date des élections) ne peuvent être invoqués pour refuser d'inscrire des travailleurs sur les listes.» Le seul cas que l'employeur pourrait invoquer serait celui où il aurait la certitude absolue que quelqu'un ne ferait plus partie de l'entreprise au jour Y.*

*Cette certitude absolue est toutefois délicate voire impossible à obtenir: un préavis de licenciement est, par exemple, prolongé par une période de maladie. Ou un travailleur peut être réengagé après la fin d'un contrat à durée déterminée. La Cour de Cassation elle-même n'a pas accepté qu'une personne dont le contrat à durée déterminée venait à échéance avant les élections ne figure pas sur la liste des électeurs. Elle précise: «Cette personne doit être inscrite sur la liste des électeurs et peut ensuite en être retirée au jour X+77\*».*

*Dans la suite de la procédure (le jour X+77), il est encore possible de supprimer des travailleurs de la liste, mais pas d'en ajouter. Pour ce motif, on préférera inscrire trop d'électeurs sur les listes plutôt que trop peu.*

*\* Après l'arrêt en cassation, la législation a été modifiée: X+79 est devenu X+77.*

Une mutation au sein des différentes unités techniques d'exploitation, n'a pas d'incidence sur le délai des trois mois (Art. 16 Loi ES 2024). D'après la jurisprudence, un travailleur qui est de fait occupé par plusieurs UTE au sein de la même entité juridique doit figurer sur la liste électorale qui correspond à son occupation principale. Lorsqu'un travailleur est engagé par des contrats de travail (à temps partiel) distincts pour le compte de plusieurs UTE, il doit logiquement figurer sur les listes électorales de chaque UTE. C'est souvent le cas, par exemple, des enseignants qui ont un horaire et un contrat à temps partiel avec plusieurs écoles distinctes. Si ces écoles ont des Comités PPT distincts, ces enseignants figurent donc plusieurs fois sur la liste électorale et ils peuvent donc voter plusieurs fois. En cas de reprise par convention d'une entreprise ou d'une partie de l'entreprise, l'ancienneté acquise chez l'employeur précédent est prise en compte pour satisfaire à la condition des trois mois.

Pour les chercheurs FNRS et des Fonds associés, les périodes pendant lesquelles ils ont exercé leur mandat de recherche dans l'établissement entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté. Il en va de même des périodes pendant lesquelles les travailleurs ont été placés en formation professionnelle dans l'entreprise: la durée de leur formation est prise en compte.

En ce qui concerne l'ancienneté acquise en tant que travailleur intérimaire, il existe un cas de jurisprudence plus ancien (Nivelles, 19 avril 2004, RG 316/W/2004 confirmé par la Cour de cassation, 3 octobre 2005, S04.131.F/1) selon lequel l'ancienneté acquise en tant que travailleur intérimaire doit être considérée comme ancienneté acquise dans les liens d'un contrat à durée indéterminée lorsque la procédure prescrite par la législation n'a pas été suivie. Exemple: parce que l'utilisateur n'avait pas demandé à la délégation syndicale de pouvoir recourir au travail intérimaire en raison d'un accroissement de travail.



### 3. Ne pas appartenir au personnel de direction

Cette condition doit également être remplie le jour des élections. Un Conseiller en prévention doit normalement figurer sur la liste des électeurs, sauf s'il est repris sur la liste du personnel de direction. La fonction de Conseiller en prévention ne signifie pas automatiquement que la personne qui l'exerce appartient au personnel de direction.

## DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

Les dispositions relatives aux travailleurs intérimaires ont été considérablement simplifiées pour les élections sociales 2024. La double condition d'ancienneté pour un travailleur intérimaire au cours de deux périodes de référence a été remplacée par un seuil minimum d'ancienneté au cours d'une seule période de référence.

### 1. Ancienneté

Pour participer au vote dans le cadre des élections sociales organisées par l'entreprise utilisatrice, les intérimaires ne doivent remplir qu'une seule condition d'ancienneté (art. 16 de la loi ES 2024). Au cours des trois mois civils précédant le jour X, les intérimaires doivent avoir presté 32 jours de travail effectif chez l'utilisateur.

Pour établir les listes électorales au jour X, tous les intérimaires qui, le jour X, ont presté 32 jours de travail ou plus au cours de la période de référence de trois mois civils, doivent figurer sur la liste électorale, que les intérimaires concernés soient occupés ou non chez l'utilisateur le jour X ou le jour Y.

Au plus tard au jour X+77, le CE ou le Comité PPT peuvent, par décision unanime, supprimer des listes électorales les intérimaires qui ne répondent pas aux conditions d'éligibilité (art. 45, loi ES 2024). Aucun recours n'est possible contre les décisions prises le jour X+77 concernant la liste électorale.

Quels jours sont pris en compte pour calculer efficacement l'ancienneté ?

- Il s'agit des prestations effectuées dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur composée de plusieurs entités juridiques.
- Tous les jours de travail réellement effectués sont pris en compte.
- Les jours d'inactivité (par exemple, les jours de maladie, les jours fériés, etc.) ne sont pas pris en compte.
- Les prestations comptent toujours pour une journée complète de travail, quelle que soit la durée de la prestation du jour concerné.
- Pour le calcul, tant les périodes d'occupation interrompue que les périodes d'occupation ininterrompue sont prises en compte.



## 2. Données personnelles des intérimaires

L'entreprise de travail intérimaire doit communiquer à l'utilisateur (à sa demande) les données personnelles des travailleurs intérimaires qui remplissent la condition d'ancienneté.

La communication se déroule en plusieurs phases (art. 16 loi ES 2024). Dans une première phase, seules les données nécessaires à l'élaboration des listes électorales sont communiquées. Après le jour X, les données nécessaires à la suite de la procédure sont transférées:

- dans les cinq jours civils suivant la fin de la période de référence de trois mois, les données nécessaires à l'élaboration de listes électorales. Il s'agit des données suivantes: le nom, les prénoms, la date de naissance, le statut, la date de première mise à disposition auprès de l'utilisateur, ainsi que le lieu où les intérimaires travaillent dans cette entreprise. L'adresse postale et la langue sont également transmises;
- dans le même délai, le nombre de jours de travail effectif prestés par chaque intérimaire concerné est communiqué afin de vérifier la condition d'ancienneté;
- si le jour X, les parties disposent d'un accord pour procéder à un vote électronique, les données nécessaires à l'organisation du vote électronique, à savoir le numéro de registre national et l'adresse e-mail, sont également communiquées dans les cinq jours civils suivant le jour X;
- si le jour X, les parties disposent d'un accord pour envoyer la convocation de l'électeur par voie électronique, l'adresse e-mail utilisée (privée ou professionnelle) sera également communiquée dans le même délai, pour autant que l'utilisateur n'en dispose pas.

## 3. Ne pas appartenir au personnel de direction

Les intérimaires qui font partie du personnel de direction ne peuvent pas être ajoutés aux listes électorales provisoires du jour X. Ils ne pourront donc pas participer au vote le jour Y.

## 2 LISTES ÉLECTORALES SÉPARÉES POUR OUVRIERS, EMPLOYÉS, JEUNES ET CADRES

Il faut établir des listes électorales distinctes pour (art. 18 Loi ES 2024):

- les ouvriers;
- les employés;
- les jeunes travailleurs: si, le jour de l'affichage (jour X), l'entreprise compte au moins 25 travailleurs qui seront âgés de moins de 25 ans le jour des élections, ceux-ci doivent être inscrits sur une liste électorale distincte;
- les cadres: si l'entreprise compte au moins 15 cadres, il faut alors constituer, pour le CE, des listes électorales distinctes pour les employés et les cadres (Art. 18, Loi ES 2024). Pour le Comité PPT, les employés et les cadres sont inscrits sur une même liste. Si l'entreprise n'occupe pas 15 cadres, les listes électorales sont les mêmes pour le CE et le Comité PPT. Dans ce cas, les cadres et les employés sont inscrits sur la même liste (employés).

Pour compter si l'entreprise occupe ou non 15 cadres, il faut se baser sur la liste des cadres qui a été affichée en même temps que la date des élections (jour X).



**ATTENTION !** Un travailleur ou un intérimaire est inscrit sur la liste des ouvriers ou employés selon qu'il est déclaré à l'ONSS en tant qu'ouvrier ou employé.

Les listes électorales doivent mentionner les données suivantes (Art. 20 Loi ES 2024):

- le nom et les prénoms de l'électeur;
- sa date de naissance;
- la date de son entrée en service dans l'entreprise;
- le lieu où l'intéressé travaille dans l'entreprise;
- la mention de la qualité d'intérimaire;
- les listes nominatives d'électeurs seront numérotées, pour chaque catégorie séparément (Art.14, 4<sup>e</sup> Loi ES 2024). Ce qui devrait faciliter la vérification de l'inscription de tous les électeurs.

Ces listes doivent être rédigées par ordre alphabétique (art.20, Loi ES 2024). Strictement parlant, les intérimaires et les travailleurs fixes devront figurer ensemble sur la liste électorale établie par ordre alphabétique et avec une numérotation continue. Pour vérifier l'exhaustivité de la liste, il peut être intéressant de disposer au Comité PPT ou au CE de listes séparées pour les intérimaires d'une part, et les travailleurs ordinaires d'autre part.

### **3 QUI PEUT PARTICIPER DE FAÇON EFFECTIVE AUX ÉLECTIONS?**

La qualité d'électeur est constatée par l'inscription sur les listes électorales (Art. 19 Loi ES 2024). Celui qui n'est pas repris sur ces listes après leur clôture définitive (jour X+28), même s'il s'agit d'une erreur manifeste, ne peut pas participer aux élections. Si cela se passe quand même, cela peut donner lieu à l'annulation des élections (CT Nivelles, 18 juillet 1983, JTT, 1984, 279).

Inversement, toute personne qui est inscrite sur les listes définitives électorales (liste au jour X+28), peut participer aux élections sociales même si elle ne satisfait pas aux conditions électorales.

Il est par conséquent important de bien contrôler ces listes provisoires et de vérifier que:

- l'on n'a pas oublié des personnes sur ces listes, lesquelles devront donc être ajoutées;
- l'on n'a pas des personnes inscrites sur ces listes qui ne satisfont pas aux conditions électorales et qui devraient donc être rayées.

En l'absence de preuve écrite que l'on satisfait aux conditions électorales, une autre preuve peut être fournie par toutes voies de droit; par exemple, des déclarations de témoins (Art. 17 Loi ES 2024).

Les travailleurs doivent pouvoir consulter les listes électorales et si nécessaire les corriger. Pour cette raison elles doivent être affichées (ou indiquer les endroits où on peut les consulter) dans l'entreprise 90 jours avant les élections (donc au jour X). Il doit s'agir d'endroits accessibles à tous les travailleurs. Un document électronique est également possible pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail (Art. 21 Loi ES 2024).



Chaque partie concernée peut introduire une réclamation au sujet des listes électorales provisoires (Art. 22 et Art. 30 Loi ES 2024). Les listes définitives des électeurs peuvent en outre être adaptées une dernière fois au plus tard le 13<sup>ème</sup> jour précédant la date des élections, soit le jour X+77 (C'est ce que l'on appelle le «toiletage des listes électorales» Art. 46 Loi ES 2024). Dans la partie II, nous développerons cette procédure et les différentes étapes en détail (voir le chapitre 14: La procédure électorale : entre le jour X et le jour Y).

## **4 CONSTITUTION DU COLLÈGE ÉLECTORAL DES OUVRIERS**

Il faut constituer un collège électoral distinct pour les ouvriers si l'entreprise occupe au moins 25 ouvriers qui sont inscrits dans la liste définitive des électeurs (Art. 41 Loi ES 2024). Pour déterminer qui est ouvrier ou employé, il faut se baser sur la déclaration ONSS (Art. 18 Loi ES 2024). Seuls ceux qui sont effectivement déclarés comme «ouvriers» auprès de l'ONSS peuvent être inscrits dans la liste électorale définitive.

En outre, ces ouvriers doivent avoir le droit de vote, c'est-à-dire remplir les conditions pour être électeur (voir point 1 ci-avant). Les intérimaires sont également répartis entre les collèges électoraux, en fonction de leur statut.

Dans le cas de la constitution d'un tel collège, les ouvriers de l'entreprise votent uniquement pour les candidats ouvriers. Ils reçoivent un bulletin de vote séparé qui ne comporte que les candidats ouvriers. Ils ne peuvent pas voter pour les candidats des autres collèges: employés, cadres ou jeunes (Art. 54 Loi ES 2024).

## **5 CONSTITUTION DU COLLÈGE ÉLECTORAL DES EMPLOYÉS**

Un collège électoral distinct pour les employés doit être constitué si l'entreprise occupe au moins 25 employés qui sont inscrits dans la liste définitive des électeurs (Art. 41 Loi ES 2024). C'est à nouveau la déclaration ONSS qui détermine qui est employé ou qui ne l'est pas. Seuls les travailleurs effectivement déclarés en tant qu'«employés» peuvent être inscrits dans la liste électorale définitive. En outre, ces employés doivent remplir les conditions pour être électeur (voir point 1). Pour l'élection du Comité, les cadres votent toujours avec les employés.

Dans ce cas, les employés de l'entreprise votent uniquement pour les candidats des employés. Ils reçoivent un bulletin de vote séparé sur lequel se trouvent uniquement les candidats employés. Ils ne peuvent pas voter pour les candidats des autres collèges (Art. 54 Loi ES 2024).

## **6 CONSTITUTION DU COLLÈGE ÉLECTORAL DES CADRES**

Si l'entreprise compte au moins 15 cadres, un collège électoral distinct est constitué pour les cadres, lorsqu'il faut élire un CE (Art. 41 Loi ES 2024). Dans ce cas, les cadres de l'entreprise votent uniquement pour les candidats cadres pour le CE. Ils reçoivent un bulletin de vote



séparé sur lequel se trouvent uniquement les candidats des cadres (Art. 54 Loi ES 2024). Pour le CE, ils ne peuvent pas voter pour les candidats employés, ouvriers ou «jeunes» (Art. 54 Loi ES 2024). Pour le Comité PPT, il n'y a jamais de collège spécial pour les cadres. Ils votent avec les employés.

Pour compter si l'entreprise occupe au moins 15 cadres, on se base sur la liste des cadres qui est affichée en même temps que l'avis annonçant la date des élections c'est-à-dire le jour X (Art. 41 Loi ES 2024). Si l'entreprise occupe moins de 15 cadres, ces derniers sont inscrits sur la liste des employés. On ne constitue donc pas un collège électoral séparé pour le CE. Le personnel de direction n'entre donc pas en ligne de compte pour déterminer si un collège électoral de cadres doit être constitué (mais bien pour la répartition du nombre de mandats).

## **7 CONSTITUTION DU COLLÈGE ÉLECTORAL DES JEUNES TRAVAILLEURS**

Si au moins 25 travailleurs qui seront âgés de moins de 25 ans le jour des élections, sont occupés dans l'entreprise le jour X (intérimaires non compris), il faut constituer un collège distinct pour les jeunes (Art. 41 Loi ES 2024). Les travailleurs qui ont moins de 25 ans sont alors inscrits sur des listes électorales séparées. Pour les jeunes, on ne fait pas de distinction selon leur statut (ouvriers, employés, intérimaires ou cadres). Si le jour des élections ils n'ont pas atteint l'âge de 25 ans, ils sont inscrits sur la liste des électeurs du collège des jeunes.

Dans ce cas, les jeunes de l'entreprise votent uniquement pour les candidats jeunes. Ils reçoivent un bulletin de vote séparé sur lequel se trouvent uniquement les candidats des jeunes. Ils ne peuvent pas voter pour les ouvriers, ni pour les employés, ni pour les cadres (Art. 54 Loi ES 2024).

Les travailleurs de moins de 25 ans peuvent dans ce cas uniquement être candidats pour le collège des jeunes et ne peuvent donc pas être candidats pour le collège des ouvriers, employés ou cadres! (Art. 19 Loi CE; Art. 59, § 1 Loi Bien-être; Art. 33 Loi ES 2024).

Si l'entreprise occupe moins de 25 jeunes qui ont moins de 25 ans, il ne faut pas constituer un collège des jeunes distinct. Quel que soit leur statut (salarié ou intérimaire), les jeunes travailleurs sont alors inscrits selon la catégorie à laquelle ils appartiennent, sur les listes électorales des ouvriers, des employés ou des cadres. Les jeunes de moins de 25 ans peuvent dans ce cas être candidats sur la liste des ouvriers, employés ou cadres (voir Chapitre 7, «Candidats»).

Pour savoir s'il convient de constituer des collèges électoraux séparés pour les différentes catégories de personnel (ouvriers, employés, cadres et jeunes), il est tenu compte du nombre de travailleurs inscrits pour chaque catégorie sur les listes électorales définitives. Une divergence est souvent possible entre la liste électorale et le personnel occupé le jour X (p. ex., le personnel de direction, les travailleurs intérimaires, ...).





Le droit de vote pour les travailleurs intérimaires peut engendrer une situation étrange. 40% des travailleurs intérimaires ont moins de 25 ans en moyenne. Les entreprises qui occupent un grand nombre de travailleurs intérimaires comptabilisent vite 25 intérimaires (voire plus) de moins de 25 ans sur leur liste électorale. Si l'on appliquait aveuglément l'article 41 de la loi, il faudrait constituer un collège électoral distinct pour les jeunes.

La Cour de Cassation estime toutefois que les travailleurs intérimaires ne doivent pas être pris en considération pour fixer le nombre de mandats. Cela pourrait entraîner une situation incongrue: un nombre insuffisant de jeunes dans une entreprise pour leur attribuer des mandats jeunes distincts. Dans le même temps, si l'on applique la loi de façon trop littérale, les jeunes seraient classés dans un collège électoral distinct séparé et ne pourraient pas voter pour les ouvriers, les employés ou les cadres. Ni pour les jeunes non plus parce qu'il n'y aurait pas de mandats distincts pour les jeunes et donc pas de candidats jeunes distincts non plus.

Le SPF ETCS souligne que les mandats sont répartis avant la composition des listes électorales. Celles-ci doivent être ventilées en catégories pertinentes. En l'absence de mandats jeunes distincts, les jeunes doivent être répartis entre les listes électorales des ouvriers, des employés et des cadres en fonction de leur statut.

## 8 COLLÈGE ÉLECTORAL COMMUN

- Lorsque l'entreprise occupe moins de 25 ouvriers ou moins de 25 employés, les ouvriers et les employés sont alors inscrits dans un collège électoral commun (Art. 41 Loi ES 2024). Les ouvriers et les employés recevront deux bulletins de vote: un pour désigner les délégués des ouvriers et un autre pour désigner les délégués des employés (Art. 54 Loi ES 2024).
- Lorsque l'entreprise n'occupe pas 25 travailleurs de moins de 25 ans, les jeunes sont inscrits sur les listes électorales des ouvriers, des employés ou (pour le CE) des cadres selon la catégorie à laquelle ils appartiennent (Art. 41 Loi ES 2024). Lors du vote, ils reçoivent un bulletin de vote pour les candidats des ouvriers ou des employés ou des cadres selon la catégorie à laquelle ces jeunes travailleurs appartiennent (Art. 54 Loi ES 2024).
- Lorsqu'il faut constituer dans l'entreprise un collège des jeunes séparé (donc au moins 25 travailleurs qui ont moins de 25 ans), mais que le nombre d'ouvriers ou d'employés qui ont plus de 25 ans est inférieur à 25, il faut alors constituer un collège électoral en commun pour les ouvriers et les employés et un collège séparé pour les jeunes travailleurs (Art. 41 Loi ES 2024). Les ouvriers ainsi que les employés recevront deux bulletins de vote, un pour désigner les délégués du personnel des ouvriers et un autre pour désigner les délégués du personnel des employés. Les jeunes ne peuvent voter que pour les candidats jeunes et ne reçoivent qu'un bulletin de vote pour désigner leur(s) délégué(s) du personnel (Art. 54 Loi ES 2024).
- Lorsque des élections pour le CE se déroulent dans l'entreprise et que le nombre des cadres sur la liste définitive des cadres est inférieur à 15, il ne faut pas constituer un collège électoral distinct pour les cadres et il ne faut pas non plus désigner une délégation séparée pour les cadres. Les cadres sont alors inscrits sur les listes des employés et ils peuvent uniquement voter pour ces derniers (Art. 41 Loi ES 2024).



Pour les élections du Comité PPT, il n'y a pas de délégation séparée prévue pour les cadres. Dans ce cas, les cadres sont toujours inscrits sur les listes électorales des employés. Voir également 14.6: Du jour X+40 au jour X+70: Composition des collèges électoraux et des bureaux de vote.



## 6. NOMBRE ET RÉPARTITION DES MANDATS

Le nombre de mandats de la délégation du personnel au Comité PPT dépend du nombre de travailleurs dans l'entreprise au jour X. C'est différent de la liste électorale. Pour le CE, ce nombre de mandats dépend également de la présence ou non d'une délégation distincte pour les cadres.

### 1 NOMBRE DE MANDATS À POURVOIR

La Loi ES 2024 fixe le nombre de délégués du personnel qui peuvent être désignés pour le CE ou le Comité PPT (art. 23):

Nombre de travailleurs au jour X	Nombre de mandats
Moins de 50 dans le secteur des mines, minières et carrières souterraines	2
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

Pour déterminer le nombre de mandats, il convient de procéder par étapes de la façon suivante: On calcule le nombre de travailleurs dans l'entreprise au jour de l'affichage de la date des élections (jour X).

Les travailleurs pris en compte pour déterminer le nombre de mandats sont (Art. 23 Loi ES 2024):

- les membres du personnel de direction qui sont liés par un contrat de travail;
- les assimilés (les travailleurs en formation professionnelle placés par les Communautés et les chercheurs FNRS);
- les travailleurs sous contrat de remplacement;
- les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail belge et occupés de fait à l'étranger (sur base d'une jurisprudence);
- les travailleurs en période de préavis, les travailleurs dispensés de prestations et les travailleurs qui quittent leur fonction avant le jour des élections doivent également être pris en compte;



**ATTENTION !** C'est bien le nombre de travailleurs déterminé au jour X qui compte, pas le nombre de travailleurs repris sur les listes électorales.



Après de nombreux litiges, la Cour de Cassation a tranché, en 2009, sur la question de savoir si les travailleurs intérimaires entrent en ligne de compte.

C'est désormais le cas sur la base de la Loi sur le travail intérimaire. Celle-ci prévoit, en son article 25, que, dans des dispositions légales qui reposent sur le nombre de travailleurs, l'entreprise doit calculer l'ensemble des travailleurs en ce y compris les intérimaires, pour autant que ceux-ci ne remplacent pas des travailleurs fixes. La Cour suprême, en vertu de cette disposition, a prononcé un verdict négatif à l'égard d'un calcul d'un nombre total des mandats qui avait été déterminé sans tenir compte du nombre de travailleurs intérimaires.

Étant donné que les travailleurs intérimaires entrent désormais en ligne de compte pour le nombre total de mandats à pourvoir, il serait également logique de les prendre en compte pour la répartition des mandats entre ouvriers, employés, jeunes et cadres. En 2012, un certain nombre de litiges à ce sujet ont été portés devant les Tribunaux du Travail de Mons, de Nivelles et de Bruxelles. A Mons et à Nivelles, les juges ont maintenu la logique: les travailleurs intérimaires entrant en ligne de compte pour le nombre de mandats, il est logique qu'ils soient également comptabilisés pour la répartition des mandats. La juge bruxelloise a rendu un jugement différent: selon elle, la répartition des mandats ne repose pas sur le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise (qui inclurait les travailleurs intérimaires), mais sur le nombre de travailleurs par catégorie qui travaillent pour cette entreprise, ce qui, selon elle, n'est pas la même chose. Dans son jugement, elle a brièvement cité les interventions partiales de l'administration du SPF ETCS et de la fraction patronale au CNT, qui avaient vainement tenté d'invalider l'interprétation de la Cour de Cassation de 2009. La décision de la juge bruxelloise a été confirmée le 15 avril 2013 dans un arrêt de la Cour de Cassation, à peine motivé: les travailleurs intérimaires entrent en ligne de compte pour déterminer le nombre total de mandats à pourvoir, pas pour leur répartition. Cette règle restera donc également valable en 2024.

Le tableau ci-dessus précise le nombre de mandats effectifs pour tous les représentants du personnel.

Si pour le CE, il faut constituer un collège électoral séparé pour les cadres, le nombre de mandats au CE est augmenté (Art. 23 Loi ES 2024):

- d'un mandat si le jour de l'affichage (jour X) le nombre de cadres et du personnel de direction s'élève à moins de 100.



- de deux mandats si le jour de l’affichage (jour X) le nombre de cadres et du personnel de direction s’élève à 100 ou plus.

Le nombre de mandats jeunes est déterminé quantitativement en fonction de la taille de l’entreprise et du nombre de travailleurs de moins de 25 ans occupés dans l’entreprise (Art. 25 Loi ES 2024). Le tableau suivant indique cette répartition.

Lors de la répartition des mandats entre les différentes catégories du personnel, il faut d’abord déduire du nombre total de mandats à répartir le nombre de mandats qui reviennent aux jeunes. Les mandats restants sont alors répartis entre les ouvriers, les employés et les cadres (voir également page 74).

	Nombre de travailleurs dans l’entreprise (enservicedansl’entrepriseaujourd’hui)			Nombre de mandats des jeunes
	-101	101-500	+500	
Nombre de jeunes	25-50	25-100	25-150	1
	+50	+100	151-300	2
			+300	3

De plus, la délégation du personnel est composée d’autant de suppléants que d’effectifs. Le nombre de candidats sur la liste est donc égal à 2 x le nombre de mandats à pourvoir effectivement (Art. 23 Loi ES 2024).

Vous pouvez également calculer le nombre de mandats au moyen de l’outil proposé par la CSC sur son site.

OUTIL DIGITAL: Il permet de calculer le nombre de mandats dans le dossier élections sociales.

## 2 AUGMENTATION DU NOMBRE DE MANDATS À LA SUITE D’UN ACCORD INTERNE

Le nombre de membres de la délégation du personnel, prévu légalement, peut être augmenté après un accord unanime entre l’employeur et toutes les organisations syndicales représentatives (les trois syndicats). Le nombre total de mandats effectifs ne peut cependant pas dépasser 25, ou 27 s’il y a une délégation séparée des cadres (Art. 23 Loi ES 2024). Bien qu’il soit explicitement mentionné dans la brochure du SPF (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)), le chiffre de 27 est contesté par certains par le fait que la loi reprend le nombre 25 comme le maximum en termes d’augmentation de mandats, et n’est pas claire sur le fait que les mandats des cadres soient intégrés ou pas dans ce maximum. Ce qui conduit certains à la conclusion que les cadres sont exclus de l’augmentation des mandats.

Il arrive régulièrement que les employeurs approuvent un tel accord afin d’éviter qu’un siège que la loi réserve normalement à un groupe très minoritaire dans l’entreprise ne soit pas attri-



bué. Promesse est alors faite de ne pas introduire de candidats pour ce groupe. Cette pratique est également utilisée pour pouvoir répartir de manière optimale les représentants de différentes régions au sein d'un CE central. Il peut aussi s'agir d'éviter le vote si un seul syndicat a introduit plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs à pourvoir.

L'on ne dispose d'aucune jurisprudence sur cette question, pour la simple raison que cette augmentation de mandats n'est possible que par accord unanime: il n'y a tout simplement pas de possibilité de contester judiciairement cette augmentation. Dans la pratique, on aboutit ainsi à des accords où le nombre de mandats à conférer dépasse (largement) le maximum légal. Généralement, le SPF ferme les yeux sur ce type de résultats et les enregistre dans les chiffres officiels.

Cet accord doit être obtenu au plus tard le jour de l'affichage de l'avis qui annonce la date des élections (jour X). Il doit prévoir la répartition des mandats supplémentaires entre les différentes catégories de travailleurs (Art. 23 Loi ES 2024).

En cette matière, il n'est pas inutile de se conformer strictement aux dispositions (conclusion d'un accord avec tous les syndicats): il est encore récemment arrivé qu'une liste de candidats sur laquelle figuraient plus de candidats qu'il n'y avait de mandats légalement à pourvoir soit déclarée nulle faute d'accord valable sur l'augmentation du nombre de mandats à pourvoir (TT Nivelles, 1<sup>ère</sup> ch., 8 mai 2008, RG 08/1002/A).

### **3 RÉPARTITION DU NOMBRE DE MANDATS PAR CATÉGORIE**

La répartition des mandats entre les différentes catégories du personnel se fait proportionnellement aux effectifs dans chaque catégorie (ouvriers, employés, cadres et jeunes travailleurs) au jour de l'affichage de la date des élections (jour X) (Art. 28 Loi ES 2024).

Les travailleurs intérimaires ne sont pas pris en compte (voir plus haut); il n'y a pas non plus de conversion des travailleurs à temps partiel: chaque travailleur est comptabilisé comme une unité.

Pour la répartition des mandats, le personnel de direction doit être compté dans la catégorie des employés, ou dans la catégorie des cadres si une délégation séparée des cadres est prévue (Art. 28 Loi ES 2024). En revanche, le personnel de direction ne doit initialement pas être compté pour déterminer si un collège électoral distinct doit être constitué pour les cadres et pour déterminer si l'entreprise compte plus ou moins de 15 cadres (Art. 14, Loi CE).

Les travailleurs sont considérés comme ouvriers ou employés uniquement sur la base de la déclaration à l'ONSS.



### **3.1. L'ENTREPRISE COMPTE MOINS DE 25 TRAVAILLEURS DE MOINS DE 25 ANS ET MOINS DE 15 CADRES (ART. 24 LOI ES 2024)**

Dans ce cas, l'entreprise ne bénéficie d'aucun mandat spécifique pour les jeunes et pour les cadres. Le nombre de mandats attribués à la délégation du personnel est réparti en fonction du nombre d'ouvriers et d'employés. Les mandats pour le CE et le Comité PPT sont calculés comme suit:

$$\text{Mandats ouvriers} = \frac{\text{nombre total d'ouvriers} \times \text{nombre de mandats à répartir}}{\text{nombre total de travailleurs}}$$

Si le total des quotients ainsi obtenus (sans tenir compte des décimales) est d'une unité en moins que le nombre des mandats à pourvoir, le mandat restant est alors attribué à la catégorie qui n'est pas encore représentée.

$$\text{Mandats employés} = \frac{(\text{nombre total d'employés} + \text{le personnel de direction}) \times \text{nombre de mandats à répartir}}{\text{nombre total de travailleurs}}$$

En d'autres termes, même si l'entreprise n'occupe qu'un ouvrier ou qu'un employé, il faut quand même réserver un mandat pour le personnel ouvrier ou pour le personnel employé. Si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs ou 15 cadres, il faudra également réserver au minimum un mandat pour ces catégories (voir ci-après).

Dans les autres cas, le mandat éventuellement restant est attribué à la catégorie qui a obtenu la décimale la plus élevée ou si les deux quotients ont la même décimale, à la catégorie qui compte le plus grand nombre de travailleurs, à l'exclusion naturellement de la catégorie jeunes qui, en application de la règle précédente, a obtenu ce mandat minimum garanti.

Des règles spécifiques de répartition sont d'application pour le secteur des mines, des sablières et des carrières qui occupent moins de 50 travailleurs. Dans ces entreprises, le nombre de mandats est limité à deux et la règle relative à l'attribution du mandat restant n'est pas d'application.

La catégorie qui a obtenu la décimale la plus élevée se voit également attribuer le mandat restant. Si les deux quotients présentent une décimale identique, le mandat est affecté à la catégorie qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

### **3.2. L'ENTREPRISE COMPTE MOINS DE 25 TRAVAILLEURS DE MOINS DE 25 ANS, ET PLUS DE 15 CADRES (ART. 24, § 3 LOI ES 2024)**

Dans ce cas, l'entreprise bénéficie d'un ou de deux mandats pour les cadres, en fonction du nombre de cadres dans l'entreprise. Elle ne dispose cependant d'aucun mandat jeune. Pour le Comité PPT, la répartition reprise sous 1° est appliquée. Les cadres sont comptés dans le groupe



des employés. Pour le CE, la distribution des mandats se fait comme suit:

Le total des mandats est d'abord augmenté de un (si moins de 100 cadres) ou de deux (si plus de 100 cadres).

$$\text{Mandats ouvriers} = \frac{\text{nombre d'ouvriers} \times (\text{mandats à pourvoir} + \text{mandats cadres})}{\text{nombre total de travailleurs}}$$

$$\text{Mandats employés} = \frac{\text{nombre d'employés} \times (\text{mandats à pourvoir} + \text{mandats cadres})}{\text{nombre total de travailleurs}}$$

$$\text{Mandats cadres} = \frac{(\text{nombre de cadres} + \text{personnel de direction}) \times (\text{mandats à pourvoir} + \text{mandats cadres})}{\text{nombre total de travailleurs}}$$

Les mandats sont répartis entre les différentes catégories de travailleurs en fonction des quotients ainsi obtenus, sans tenir compte des décimales.

Lorsqu'une catégorie n'est pas encore représentée, on attribue alors un des mandats restant à cette catégorie.

Si deux catégories ne sont pas encore représentées, on attribue d'abord à chacune d'elles un des mandats restants.

En revanche, si deux catégories ne sont pas encore représentées et qu'il ne reste qu'un mandat, on retire un mandat de la catégorie qui est la plus représentée pour l'attribuer à la catégorie qui n'est pas encore représentée. Toutes les catégories doivent toujours obtenir au minimum un mandat!

Si toutes les catégories sont représentées, les mandats restants sont attribués aux catégories qui ont obtenu la décimale la plus élevée. En cas d'égalité des deux premières décimales, ils sont alors attribués à la catégorie qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

### **3.3. L'ENTREPRISE COMPTE AU MOINS 25 TRAVAILLEURS DE MOINS DE 25 ANS (ART. 25 LOI ES 2024)**

Dans ce cas, il faut élire une représentation distincte des jeunes travailleurs au CE et au Comité PPT. Le nombre de mandats leur est attribué forfaitairement (voir tableau de la page 81).

Les mandats attribués au collège électoral des jeunes sont d'abord retirés du nombre total des mandats à répartir sur l'ensemble des groupes de travailleurs. Les mandats restants sont alors répartis entre les autres catégories du personnel en fonction de leur effectif respectif.

Si l'entreprise compte également une délégation séparée des cadres, le nombre de mandats est d'abord augmenté de un, ou de deux, en fonction du nombre de cadres dans l'entreprise. Pour la répartition des mandats pour les ouvriers, employés et cadres, il faut procéder comme suit:



$$\text{Mandats ouvriers} = \frac{\text{nbre d'ouvriers} \times (\text{nbre de mandats} - \text{mandats jeunes} + \text{mandats cadres})}{\text{nbre total de travailleurs de plus de 25 ans}}$$

$$\text{Mandats employés} = \frac{\text{nbre d'employés} \times (\text{nbre de mandats} - \text{mandats jeunes} + \text{mandats cadres})}{\text{nbre total de travailleurs de plus de 25 ans}}$$

$$\text{Mandats cadres} = \frac{(\text{nbre de cadres} + \text{personnel de direction}) \times (\text{nbre de mandats} - \text{mandats jeunes})}{\text{nbre total de travailleurs de plus de 25 ans}}$$

Il faut à nouveau s'assurer que chaque catégorie obtienne au moins un mandat; on retire éventuellement un mandat de la catégorie la plus représentée (ouvriers, employés ou cadres). S'il reste encore des mandats, ceux-ci sont répartis selon les règles appliquées sous 1° pour le Comité PPT et pour le CE s'il n'y a pas de collège séparé pour les cadres. S'il y a un collège distinct pour les cadres, on applique les règles mentionnées sous 2°.

## 4 EXEMPLES



### 1. Une entreprise compte:

- 600 ouvriers, dont dix ont moins de 25 ans;
- 182 employés, dont quatre ont moins de 25 ans;
- 10 cadres;
- 8 membres du personnel de direction.

*Il y a moins de 15 cadres, donc pas de délégation séparée pour les cadres. Il y a moins de 25 travailleurs de moins de 25 ans, donc pas de délégation séparée pour les jeunes travailleurs.*

*La répartition des mandats est, dans ce cas, la même pour le CE que pour le Comité PPT.*

*On procède de la façon suivante:*

*800 travailleurs dans l'entreprise. Cela signifie que la délégation du personnel est constituée de huit membres effectifs.*

*Le nombre de mandats employés est égal à:*

$$\frac{(182 + 10 + 8) \times 8 \text{ mandats}}{800 \text{ travailleurs}} = 2 \text{ mandats}$$



Le nombre de mandats ouvriers est égal à:  
$$\frac{600 \text{ ouvriers} \times 8 \text{ mandats}}{800 \text{ travailleurs}} = 6 \text{ mandats}$$

Toutefois, le plus souvent, le résultat de la division présente une décimale, dans ce cas il faut procéder comme dans l'exemple suivant.

## **2. Une entreprise compte:**

- 900 ouvriers
- 300 employés
- 40 cadres
- 10 membres du personnel de direction

Il n'y a pas 25 travailleurs de moins de 25 ans. Il n'y a donc pas de délégation séparée pour les jeunes travailleurs. En revanche, il y a 40 cadres à prendre en compte pour déterminer s'il faut instaurer une représentation distincte pour les cadres, mais il ne faut pas tenir compte des membres du personnel de direction. Il convient donc de prévoir une délégation distincte pour les cadres au sein du CE.

La répartition des mandats sera donc différente pour le CE et pour le Comité PPT. Au Comité PPT:

Le nombre total de travailleurs est de 1.250. Cela signifie une délégation du personnel de dix membres effectifs.

Le nombre de mandats pour les ouvriers est alors égal à:  
$$\frac{900 \times 10 \text{ mandats}}{1.250} = 7,2$$

Le nombre de mandats pour les employés est alors égal à:  
$$\frac{(300 + 40 + 10) \times 10}{1.250} = 2,8$$

Ici, le quotient comprend une décimale, dans ce cas il faut d'abord examiner si toutes les catégories ont au moins un mandat. Si ce n'est pas le cas, la catégorie qui n'est pas encore représentée reçoit le mandat restant.

Dans notre exemple, toutes les catégories ont déjà un mandat, c'est-à-dire sept mandats pour les ouvriers et deux mandats pour les employés. Le mandat restant sera alors attribué au groupe qui a la décimale la plus élevée, ici ce sont les employés. Ce qui porte leur nombre total de mandats à trois.



Si les deux décimales avaient été identiques (p. ex. une division qui donne 7,52 et 2,52), le mandat restant aurait alors été attribué au groupe comptant le plus grand nombre de travailleurs. Donc, dans cet exemple, aux ouvriers.

Pour le CE:

Le nombre total de travailleurs est de 1250. Cela signifie qu'on peut désigner dix membres effectifs pour le CE. Il y a cependant une délégation séparée pour les cadres puisqu'il y a 50 cadres (40 cadres + 10 membres du personnel de direction). Le nombre de mandats s'accroît d'une unité pour passer à 11.

$$\text{Calcul pour les ouvriers: } \frac{900 \times 11 \text{ mandats}}{1250} = 7,92$$

$$\text{Calcul pour les employés: } \frac{300 \times 11 \text{ mandats}}{1250} = 2,64$$

$$\text{Calcul pour les cadres: } \frac{(40 + 10) \times 11 \text{ mandats}}{1250} = 0,44$$

Les ouvriers reçoivent donc sept mandats, les employés deux mandats et les cadres zéro. Il reste encore deux mandats à répartir. Etant donné que les cadres n'ont pas encore obtenu de mandat, ils reçoivent d'office un des mandats restants.

Le deuxième mandat restant va à la catégorie qui a la décimale la plus élevée. Dans notre exemple, il s'agit de la catégorie des ouvriers. La délégation du personnel dans le CE se présente donc comme suit: huit mandats pour les ouvriers, deux pour les employés et un pour les cadres.

### **3. Une entreprise compte:**

- 500 ouvriers de 25 ans et plus;
- 400 employés de 25 ans et plus;
- 30 cadres de 25 ans et plus;
- 10 membres du personnel de direction;
- 30 travailleurs de moins de 25 ans.

Il y a une délégation séparée pour les cadres et une pour les jeunes travailleurs. La répartition sera donc différente entre le CE et le Comité PPT.



Pour le Comité PPT:

- L'entreprise occupe 970 travailleurs. Cela veut dire une délégation du personnel de huit membres effectifs.
- Il y a plus de 25 travailleurs de moins de 25 ans. Il faut donc élire une délégation séparée pour les jeunes. Dans ce cas les jeunes reçoivent un mandat (entreprise avec + 500 travailleurs, et moins de 150 jeunes travailleurs).  
Ce mandat est retiré au préalable du nombre total de mandats à pourvoir.  
Il reste donc encore sept mandats à répartir entre les autres catégories.

$$\text{Mandats pour les ouvriers: } \frac{500 \times 7 \text{ mandats}}{940} = 3,72$$

$$\text{Mandats pour les employés: } \frac{440 \times 7 \text{ mandats}}{940} = 3,27$$

Puisque chaque catégorie a déjà au moins un mandat, le septième mandat qui n'est pas encore attribué, va au groupe qui a la décimale la plus élevée, c'est-à-dire le groupe des ouvriers.

La délégation du personnel dans le Comité PPT sera donc composée de: un délégué des jeunes, quatre délégués pour les ouvriers et trois pour les employés.

Pour le CE:

- Nombre de travailleurs: 970. Cela signifie donc une délégation du personnel de huit membres effectifs. Puisqu'il y a une délégation séparée pour les cadres, le nombre de mandats est augmenté de un. Il y aura donc au total neuf mandats à répartir.
- Il y a également une délégation séparée pour les jeunes travailleurs. Cela signifie que l'on retire d'abord le mandat des jeunes du nombre total des mandats à répartir. Il reste à nouveau huit mandats qui devront être répartis entre les ouvriers, les employés et les cadres.

$$\text{Mandats pour les ouvriers: } \frac{500 \times 8}{940} = 4,26$$

$$\text{Mandats pour les employés: } \frac{400 \times 8}{940} = 3,40$$

$$\text{Mandats pour les cadres: } \frac{40 \times 8}{940} = 0,34$$



Les cadres ne sont pas encore représentés. Ils reçoivent donc le mandat restant.

La délégation du personnel au CE se compose comme suit: un délégué pour les jeunes, quatre pour les ouvriers, trois pour les employés, un pour les cadres.

Remarque: les mandats des suppléants sont répartis de la même façon que ceux des membres effectifs.

**Une entreprise compte:**

- au total 800 membres du personnel;
- aucun travailleur jeune;
- 400 ouvriers;
- 320 employés;
- 80 cadres.

Pour le CE, il y a neuf mandats à conférer, huit parce que l'entreprise compte plus de 500 travailleurs et un mandat supplémentaire parce qu'il y a une représentation distincte pour les cadres.

Le calcul du nombre de mandats donne les coefficients suivants:

$$\text{Mandats pour les ouvriers: } \frac{400 \times 9 \text{ mandats}}{800} = 4,5$$

$$\text{Mandats pour les employés: } \frac{320 \times 9 \text{ mandats}}{800} = 3,6$$

$$\text{Mandats pour les cadres: } \frac{80 \times 9 \text{ mandats}}{800} = 0,9$$

Le résultat de la répartition confère d'emblée quatre mandats aux ouvriers et trois aux employés, sur la base des quotients et sans tenir compte des décimales. Il reste encore deux mandats à affecter. Les cadres ne sont pas encore représentés: ils se voient attribuer un des deux mandats restants. Le dernier mandat restant est attribué à l'une des deux autres catégories qui a obtenu la première décimale la plus élevée, dans ce cas-ci il s'agit de la catégorie employé..



## **5 RECOURS CONTRE LA RÉPARTITION DES MANDATS ENTRE LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES**

En cas de contestation sur la répartition des mandats, les travailleurs ou les organisations représentatives des travailleurs, ou pour le CE, également les organisations représentatives des cadres peuvent introduire une réclamation auprès du CE, ou du Comité PPT, ou à défaut auprès de l'employeur (Art. 30 Loi ES 2024).

Cette procédure est expliquée page 130.



# CANDIDATS

## 1 ORGANISATIONS QUI PEUVENT PRÉSENTER DES LISTES DE CANDIDATS

Les listes de candidats ouvriers, employés et jeunes travailleurs peuvent uniquement être présentées par les trois organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs (CSC, FGTB, CGSLB).

Dans la législation, il est clairement stipulé que seules les Confédérations (Art. 20 ter Loi CE; Art. 58 Loi Bien-être; Art. 33 Loi ES 2024) sont habilitées à introduire les listes de candidats. Cette législation permet d'éviter que des centrales présentent différentes listes, et surtout que des centrales (communautarisées) d'un même syndicat introduisent plus d'une liste (sur une base linguistique différente).

Ces organisations nationales peuvent donner mandat pour le dépôt des listes. Elles ne peuvent cependant le faire que pour un maximum d'une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs. À la CSC, des accords ont été conclus pour introduire les listes de candidats électroniquement. Les membres du personnel désignés à cette fin auront accès à l'application web du SPF ETCS. Chaque liste de candidats introduite de cette manière est présumée être légalement introduite au nom de l'organisation nationale (Art. 33 Loi ES 2024) et dans ce cas, des procurations personnelles ne sont pas nécessaires.

Les listes de candidats cadres peuvent être introduites par (Art. 20 ter Loi CE; Art. 33 Loi ES 2024):

- les syndicats: en principe, les listes peuvent seulement être introduites par les confédérations nationales;
- les organisations représentatives de cadres reconnues: la CNC;
- des groupes de cadres de l'entreprise (les listes «maison») si leur liste est appuyée par au moins 10% des cadres de la même entreprise.

Si l'entreprise occupe moins de 50 cadres, les listes maison doivent être appuyées par au moins cinq cadres. Si l'entreprise compte entre 50 et 100 cadres, la liste maison doit être appuyée par au moins dix cadres. Ces signatures doivent être annexées à la liste. Chaque cadre ne peut appuyer qu'une seule liste de cadres.

Cela signifie que pour le CE, les trois syndicats peuvent chacun introduire une liste complète aussi bien pour le collège électoral des ouvriers, des employés que des jeunes.

Des listes linguistiques séparées ne sont pas admises: un même syndicat ne peut pas introduire pour les employés des listes séparées pour les néerlandophones et les francophones. Pour le collège électoral des cadres, tant les trois syndicats que la CNC ou que les groupes individuels de cadres peuvent introduire une liste.



Pour le Comité PPT, seuls les trois syndicats peuvent introduire une liste tant pour les ouvriers que pour les employés et pour les jeunes.

Depuis les élections de 2016, une liste de candidats doit remplir des conditions de forme obligatoires. Les listes de candidats des organisations syndicales nationales qui seraient encore introduites sous format papier doivent être conformes au modèle repris en annexe de la loi ES (Art. 33 Loi ES 2024). Pour ce qui concerne les listes électroniques de candidats, il faut utiliser le modèle et le format (Excel) disponible sur le site web du SPF ETCS (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)). Il est interdit à une même organisation nationale interprofessionnelle de changer sa manière de fonctionner au cours de la procédure des élections sociales: version électronique ou papier. Pour tous les collèges électoraux (ouvriers, employés, jeunes, cadres), il faut continuer à utiliser la même méthode.

À la CSC, il y a un accord pour introduire toutes les listes de candidats de manière électronique. Le programme informatique CSC générera automatiquement le modèle-type à utiliser.

Pour introduire valablement une liste de candidats, il est primordial de respecter la date-limite: après cette date, il est irrémédiablement trop tard. Après l'introduction d'une liste de candidats sur l'application web du SPF ETCS, la date et l'heure d'introduction sont déterminantes pour vérifier que la date ultime a été respectée. Pour une liste de candidats introduite en version papier, c'est la date de l'envoi par la poste ou la date du dépôt à la poste de l'envoi recommandé qui est déterminante. Ou encore, le moment où la liste est déposée en mains propres à l'employeur contre accusé de réception. La charge de la preuve repose sur le syndicat. Une liste de candidats téléchargée sur l'application web du SPF ETCS juste avant minuit le jour X+35 est valable.

Une organisation syndicale peut également rentrer plusieurs listes l'une après l'autre jusque X+35: il peut toujours arriver qu'après avoir introduit une première version d'une liste de candidats, de nouveaux candidats se manifestent. La dernière liste introduite remplacera d'office la liste de candidats précédemment téléchargée. C'est la dernière liste de candidats valable téléchargée avant la date limite (X+35 avant minuit) qui sera la seule liste de candidats officiellement valable.

Si l'application Internet du SPF ETCS devait rencontrer des problèmes techniques, la loi prévoit que le délai légal pour l'introduction des listes de candidats soit prolongé de la durée des problèmes techniques. Si tel devait être le cas, la durée de la prolongation serait publiée sur le site Internet du SPF ETCS.

## **2 NOMBRE DE CANDIDATS PAR LISTE**

Les listes ne peuvent comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à pourvoir. Chaque organisation peut introduire des listes avec au maximum le nombre de mandats effectifs x 2 (Art. 20 Loi CE; Art. 58 Loi Bien-être; Art. 33 Loi ES 2024).



Elles peuvent néanmoins comporter moins de candidats puisque des listes incomplètes peuvent être introduites.

Un candidat ne peut figurer que sur une seule liste (et donc pour un seul syndicat) pour un même organe (Art. 19 Loi CE; Art. 59, §2 Loi Bien-être; Art. 33 Loi ES 2024).

Un travailleur peut cependant être candidat aussi bien au CE qu'au Comité PPT.

### 3 CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Tous les travailleurs ne peuvent être présentés comme candidat. La Loi CE et la loi Bien-être fixent certaines conditions explicites qui doivent être remplies à la date des élections, soit au jour Y. D'autres conditions implicites peuvent en être déduites.

#### 3.1 CONDITIONS EXPLICITES D'ÉLIGIBILITÉ

**(Art. 19 Loi CE; Art. 59, § 1 Loi bien-être):**

- être occupé en tant que travailleur, c'est-à-dire être lié à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage ou être assimilé (travailleurs en formation professionnelle et chercheurs FNRS);
- être âgé d'au moins 18 ans. Les candidats pour le collège électoral des jeunes doivent avoir au moins 16 ans et moins de 25 ans;
- ne pas faire partie du personnel de direction;
- ne pas avoir la qualité de Conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection sur les lieux de travail. C'est valable pour toute personne physique interne chargée des missions du service, à l'exception du personnel administratif et du personnel d'aide-soignant. Les anciens «adjoints au chef de service sécurité» tombent aussi sous le coup de cette disposition.
- Les Conseillers en prévention membres d'un service externe de prévention et de protection au travail peuvent être candidat dans leur service, sauf s'ils sont également Conseillers en prévention de leur propre service externe;
- ne pas avoir la qualité de personne de confiance dans le cadre de la législation sur le bien-être relative aux risques psychosociaux au travail.
- Cette incompatibilité est d'application depuis les élections de 2016.
- Les candidats doivent, au plus tard le jour des élections, démissionner de leur fonction de personne de confiance.
- disposer d'une certaine ancienneté, c'est-à-dire:
  - soit être occupé de manière ininterrompue depuis au moins six mois le jour des élections, dans l'entité juridique à laquelle l'entreprise appartient ou dans l'unité technique d'exploitation formée par différentes entités juridiques;
  - soit être occupé durant neuf mois en 2023 pendant plusieurs périodes. Pour calculer ces neuf mois, il faut tenir compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, soit dans le cadre d'une formation professionnelle, soit comme chercheur FNRS dans l'entreprise. Selon la



jurisprudence, les périodes où un travailleur preste comme intérimaire ne comptent pas, sauf dans le cas où les règles prescrites par la Loi sur le travail intérimaire n'ont pas été suivies (p. ex. des erreurs dans les motifs, aucune approbation par les représentants syndicaux,...). Dans ce cas, le contrat de travail intérimaire est considéré comme un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur (Loi sur le travail intérimaire, article 31, §3). Dans ce cas, l'ancienneté comme intérimaire compte de toute façon chez l'utilisateur (Cassation du 10 février 2005; S.04.0131.F/1).

- les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail (p. ex., pour cause de maladie, chômage partiel, interruption de carrière, etc.) n'ont pas de répercussion sur les conditions d'ancienneté et sont donc prises en compte;
- ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans.

### **3.2 CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ IMPLICITES**

- appartenir à la catégorie pour laquelle on est candidat. Cela signifie que s'il faut élire une délégation séparée pour les jeunes travailleurs, autrement dit si l'entreprise occupe au moins 25 travailleurs de moins de 25 ans, les travailleurs de moins de 25 ans ne peuvent être candidats que sur la liste pour les jeunes travailleurs. Désormais, la liste électorale constitue la preuve irréfutable de l'appartenance à une catégorie (Art. 33 §3 Loi ES 2024): un travailleur repris comme ouvrier sur la liste définitive des électeurs ne peut être candidat que pour le collège des ouvriers, même s'il exerce en fait ou depuis lors une fonction d'employé. La déclaration à l'ONSS détermine la catégorie à laquelle le travailleur appartient.
- appartenir à l'unité technique d'exploitation pour laquelle on présente sa candidature (Art. 33 §3 Loi ES 2024). Un travailleur affecté à une autre unité technique d'exploitation de l'entité juridique ne peut donc présenter sa candidature.
- Cette restriction pose aussi des problèmes quand des candidats sont déplacés vers une autre UTE après le jour X: ce cas de figure est traité dans la brochure du SPF ETCS (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)).
- Être membre du syndicat ou de l'organisation de cadres qui introduit la candidature (Art. 21, §2,4° Loi CE et Art. 61,4° Loi Bien-être).

La loi ne stipule nulle part explicitement qu'il faut être membre d'un syndicat ou d'une organisation de cadres pour pouvoir présenter sa candidature. Mais la loi prévoit toutefois que le mandat d'un membre du CE ou du Comité PPT prend fin si la personne concernée n'est plus membre de l'organisation qui a présenté sa candidature. Nous pouvons en déduire qu'il faut être membre d'un syndicat ou d'une organisation de cadres pour exercer le mandat. Par ailleurs, seuls les syndicats (et les organisations représentatives des cadres pour les élections au CE) peuvent introduire des listes de candidats. Dans la pratique, les syndicats peuvent difficilement présenter des candidats qui ne partagent pas leur vision et leur programme. Ceci signifie qu'ils ne présenteront que des candidats affiliés chez eux.

Les candidats présentés pour le collège électoral des cadres par les groupes individuels de cadres de l'entreprise ne doivent pas être membres d'une organisation représentative. Il suffit qu'ils réunissent le nombre requis de signatures pour pouvoir introduire leur liste.



La loi stipule explicitement que les travailleurs protégés injustement licenciés peuvent malgré tout être présentés comme candidats (Art. 19 Loi CE et Art. 59, §3 Loi Bien-être).

Les conditions d'éligibilité sont énumérées dans la loi de façon limitative, de sorte qu'aucune autre condition d'éligibilité ne peut être imposée. L'éligibilité ne peut donc pas être subordonnée aux conditions suivantes:

- la connaissance d'une langue (Cass., 16 janvier 1984, Chronique sociale, 1984, 386);
- le fait d'exercer son travail sur le territoire belge (TT Bruxelles, 21 avril 2008, RG n°5353/08);
- le contrat de travail ne peut être suspendu pour cause de maladie de longue durée (TT Charleroi, 21 avril 2008, RG n° 08/1328/A et 1430/A) ou à cause d'une procédure auprès du Tribunal du travail relative au licenciement pour motif grave;
- le fait de figurer sur une liste électorale (CT Mons, 4 mai 1971, JTT, 1972, 267);
- le fait de satisfaire à certaines normes morales (CT Bruges, 9 mai 1972, JTT, 1972, 267);
- le fait pour le travailleur d'être (potentiellement) licencié. Cette raison ne peut être invoquée pour s'opposer à une candidature (Cass., 26 octobre 1992, JTT, 1993, 122). L'employeur peut éventuellement évoquer l'abus de droit. Dans ce cas, l'employeur doit fournir la preuve que le travailleur a posé sa candidature pour ne pas être licencié.

Quiconque est engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée peut en principe aussi se présenter comme candidat. Mais attention, à l'échéance de leur contrat de travail, ces travailleurs n'ont pas automatiquement droit à une prolongation de leur contrat (Cass. 13 février 1974, questions parlementaires, 1974, I, 625). La protection est donc problématique et est réduite à néant à la fin du contrat de travail, raison pour laquelle se présenter comme candidats des travailleurs en contrat à durée déterminée a peu de sens.

Les intérimaires n'ont pas de contrat avec l'utilisateur, mais avec l'entreprise de travail intérimaire. Ils ne peuvent donc pas être candidats chez l'utilisateur, même s'ils sont pris en compte pour le calcul de l'effectif du personnel et ont droit de vote. Cette situation serait très difficile à mettre en pratique. De plus, les règles concernant la protection ne sont à prendre en compte que jusqu'à la fin prévue du contrat de travail (souvent de courte durée). Etant donné les problèmes que cela entraînerait, les syndicats et les employeurs des entreprises de travail intérimaire (Federgon) concluent généralement un accord pour les élections sociales. Cet accord stipule que les syndicats s'engagent à ne pas présenter de travailleurs intérimaires comme candidats aux élections sociales dans les entreprises de travail intérimaire. Ce principe ne vaut naturellement pas pour les travailleurs engagés dans le cadre des titres-services.

#### **4 ÉLÉMENTS DONT IL FAUT TENIR COMPTE LORS DE LA COMPOSITION DES LISTES**

Les syndicats et les organisations représentatives des cadres doivent veiller à composer les listes de la façon la plus représentative possible (Art. 29 Loi ES 2024). Ils doivent veiller dans la mesure du possible à ce que les travailleurs des différentes sections de l'entreprise soient représentés sur leur(s) liste(s) des candidats. La loi stipule explicitement qu'ils doivent veiller à ce que les travailleurs et travailleuses soient représentés sur les listes de candidats proportionnellement à leur importance respective au sein de chaque catégorie (Art. 29 Loi ES 2024).



La CSC partage cette préoccupation. Une action syndicale de qualité n'est possible que si tous les groupes de l'entreprise sont représentés de manière équilibrée dans l'action syndicale: les jeunes, les femmes, les travailleurs de certaines sections spécifiques, les travailleurs migrants et les personnes handicapées rencontrent souvent des problèmes qui leur sont propres et spécifiques et/ou ont une perception parfois différente de certaines propositions ou prises de position. Une action syndicale de qualité permet l'expression de ces prises de position et tient compte de chacun des différents groupes.

Depuis les élections sociales de 2020, le CE, ou à défaut la DS, doit recevoir de l'employeur dans les six mois après les élections sociales, un aperçu relatif à la proportion d'hommes et de femmes et ils doivent en discuter (Art. 15 Loi CE).

Cette analyse comporte un aperçu du nombre de candidats et d'élus masculins et féminins au CE et au Comité PPT, par rapport au nombre total de travailleurs masculins et féminins dans l'entreprise. À partir des élections sociales de 2024, l'aperçu doit également mentionner, parmi les représentants des employeurs désignés pour siéger au CE ou au Comité PPT, la proportion d'hommes et de femmes par rapport au nombre total d'hommes et de femmes au sein du personnel de direction de l'entreprise. L'objectif est de vérifier si les proportions parmi les candidats, les élus et les délégués sont similaires à la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise.

## **5 AFFICHAGE DES LISTES DE CANDIDATS**

L'employeur doit afficher les listes des candidats dans les cinq jours après l'expiration du délai de 35 jours qui suit l'affichage (donc au plus tard au jour X+40) (Art. 36 Loi ES 2024). L'affichage doit se faire aux mêmes endroits que l'affichage de la date des élections (affichage au jour X).

Il doit mentionner:

- le nom des candidats ouvriers;
- le nom des candidats employés;
- le nom des candidats cadres;
- le nom des candidats jeunes;
- le numéro qui a été attribué par tirage au sort à chaque organisation;
- la mention: «Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote».

Les noms des candidats sont présentés par liste comme pour un bulletin de vote et dans l'ordre de leur présentation. En regard du nom des candidats, on ajoute la lettre H, F ou X. Le choix du genre mentionné – indépendamment du genre officiel – appartient aux candidats qui le communiquent au syndicat qui les présente. Le prénom du candidat peut être suivi du prénom usuel du candidat (Art. 40 Loi ES 2024).

Les femmes mariées et les veuves peuvent figurer sur la liste des candidats sous leur nom de



jeune fille et le faire précéder du nom de leur époux ou de leur époux décédé. Les candidats peuvent également demander de faire suivre leur prénom de leur prénom usuel. Ils peuvent notifier tout changement à l'employeur jusqu'au jour X+54 au plus tard (Art. 40 Loi ES 2024).

Dans le même délai, les candidats peuvent signifier à l'employeur les corrections apportées à leur nom ou à leur prénom.

Un représentant de chaque syndicat ou d'une organisation des cadres ayant introduit une liste peut assister à l'affichage (Art. 36 Loi ES 2024).

Il importe de vérifier si l'employeur affiche effectivement l'intégralité de la liste des candidats. Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. 15 mai 2000 et 30 avril 1975), seuls les candidats repris sur la liste définitive des candidats bénéficient d'une protection contre le licenciement. Il y a eu par le passé des cas douloureux où un employeur malveillant n'a pas repris le nom d'un travailleur dûment présenté sur la liste définitive affichée ou un autre cas où un employeur s'est indûment abstenu d'afficher une liste de candidats. Ce dernier fait étant passé inaperçu (il s'agissait d'une entreprise où l'emploi était très dispersé), le candidat a été licencié sans pouvoir prétendre à une indemnité de protection (CT Gand, 2003/142).



## 6 RÉCLAMATIONS À PROPOS DES LISTES DES CANDIDATS

Dans les sept jours qui suivent l'affichage de la liste des candidats, c'est-à-dire au plus tard le 48ème jour après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les travailleurs figurant sur les listes électorales ainsi que les organisations représentatives des travailleurs intéressées et les organisations de cadres intéressées peuvent formuler à l'employeur toute réclamation qu'ils jugeront utile sur la présentation des candidats (Art. 37 Loi ES 2024). Tous les travailleurs qui figurent sur la liste des électeurs peuvent déposer plainte: cette faculté n'est pas réservée aux travailleurs qui figurent sur la liste des candidats. Les membres du personnel de direction ne peuvent pas déposer plainte parce qu'ils ne figurent pas sur la liste des électeurs.

Les travailleurs qui sont mentionnés sur plusieurs listes de candidats doivent retirer leur candidature des listes sur lesquelles ils ne veulent pas figurer (Art. 37 Loi ES 2024).

La législation électorale prévoit explicitement que l'on ne peut être candidat que sur une seule liste (Art.19 Loi CE; Art. 59,\$2 Loi Bien-être; Art. 33 Loi ES 2024).

Les candidatures sur plusieurs listes sont considérées ensuite comme étant nulles.

Le travailleur qui veut retirer sa candidature doit en informer l'employeur et l'organisation qui a présenté sa candidature, au jour X+47 au plus tard (Art. 37 Loi ES 2024). Passé ce délai, une candi-



dature ne peut plus être retirée. Les travailleurs sont ainsi protégés des pressions que peuvent exercer leur employeur. Les candidats concernés peuvent toujours renoncer par la suite à leur mandat éventuel, mais ils conserveront la protection acquise en raison de leur candidature. Selon la jurisprudence, l'employeur ne peut retirer de sa propre initiative le nom d'un travailleur contre lequel une plainte a été déposée. Dans ce cas, l'employeur a le rôle d'une «boîte postale» ou de transmetteur de plainte vis-à-vis des organisations concernées. L'employeur doit afficher les listes de candidats telles qu'il les a reçues des organisations concernées. Ce n'est qu'à X+56 (voir plus loin) que l'employeur peut éventuellement retirer de sa propre initiative les noms de candidats qui auraient retiré (à temps) leur candidature.

Le jour après l'introduction de la réclamation ou le retrait de la candidature (jour X+48), l'employeur la soumet à l'organisation qui a introduit cette (ces) liste(s) (Art. 37 Loi ES 2024). En cas de réclamation, ces organisations disposent d'un délai de six jours pour modifier, si elles le désirent, la liste des candidats présentés. L'employeur ne dispose d'aucune faculté d'interprétation en cette matière: il doit transmettre l'ensemble des plaintes. L'employeur peut, à son choix, soit transmettre les réclamations sur le site Internet du SPF ETCS soit par courrier. S'il opte pour cette dernière formule, il transmet aussi la plainte au mandataire pour autant que celui-ci ait communiqué une adresse. La plainte doit être introduite sur un document conforme au document-type.

Les possibilités de modifications des listes de candidats sont limitées. En effet, les candidats qui font l'objet d'une réclamation parce qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent plus être remplacés s'ils ne faisaient pas partie de l'entreprise au jour X-30 (Art. 37 et Art. 39 Loi ES 2024). La brochure du SPF (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)) donne quelques exemples (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)). Ce principe n'est pas valable pour les candidats qui ont été licenciés en violation des dispositions relatives à la législation sur la protection des délégués des travailleurs au CE et au Comité PPT: ces derniers répondent clairement aux conditions d'éligibilité (Art. 19 de la loi de 1948; Art 59 de la Loi Bien-être).

Ces dispositions visent la technique des candidatures fictives: pour prolonger la période d'introduction des candidatures, des noms fictifs sont introduits. Ces noms fictifs font ensuite l'objet d'un remplacement par un nom correct d'un membre du personnel. Il est désormais impossible de procéder de la sorte. Par ailleurs, pour éviter que d'éventuelles fautes de frappe ou d'orthographe dans le nom ou le prénom d'un candidat ne conduisent à l'impossibilité d'un remplacement, il est explicitement prévu que ce type de fautes puisse être corrigé.

Au plus tard au jour X+56, l'employeur procède à l'affichage des listes des candidats modifiées par les organisations représentatives des travailleurs, par les organisations représentatives des cadres ou par les cadres qui ont présenté des listes individuelles, ou encore par les travailleurs qui retirent leur candidature (Art. 37 Loi ES 2024). En cette matière également, l'employeur ne dispose d'aucun droit d'initiative, même s'il existe un cas dans la jurisprudence (TT Bruxelles, 9 mai 2000) selon lequel l'employeur a, de sa propre initiative, retiré de la liste le nom d'un candidat qui avait retiré sa candidature. Selon la doctrine, l'employeur doit toujours afficher la liste des candidats au jour X+56, même si aucune modification n'est intervenue. Il est en effet question dans la loi de «la liste des candidats, modifiée ou non» (Art. 37 Loi ES 2024).



Il appartient au syndicat qui a soumis la candidature de décider de façon indépendante de prendre en compte ou non la plainte déposée contre la liste. Modifier une liste signifie que les noms seront remplacés sur une liste initiale. La loi interdit d'accepter des ajouts à une liste initiale de sorte que le nombre initial de candidats sur cette liste soit augmenté. Le remplacement signifie par exemple, qu'on ne pourra pas intégrer un candidat ouvrier sur la liste des candidats, même si celui-ci a été inscrit par erreur sur la liste des employés.

Les travailleurs concernés, les syndicats concernés et la CNC (dans le cas d'une délégation séparée pour les cadres au CE) peuvent dans les cinq jours qui suivent l'affichage des listes modifiées des candidats (donc au plus tard au jour X+61) introduire un recours auprès du Tribunal du travail contre la liste des candidats (Art. 39 §1er Loi ES 2024). Le recours est introduit par requête écrite.

L'employeur peut également introduire un recours contre la proposition de candidats lorsque la candidature ou les listes des candidats ne sont pas conformes aux dispositions de la Loi CE, de la Loi Bien-être ou de la Loi ES 2024. L'employeur ne peut donc introduire de recours que si les prescriptions légales et réglementaires ne sont pas respectées. Il ne peut déposer une plainte contre la présence d'un travailleur sur la liste des candidats. Seuls les travailleurs concernés et leurs organisations doivent se soucier des candidatures présentées. L'employeur n'a aucun rôle à jouer dans ce domaine. Les publications d'employeurs contiennent généralement une page de synthèse de la jurisprudence concernant le rejet des plaintes déposées contre les candidats par des employeurs sur la base d'allégations d'abus de droit.

Si aucune organisation n'a introduit de réclamation contre les listes des candidats, le recours de l'employeur doit être introduit dans les cinq jours qui suivent les délais pour l'introduction des réclamations, donc au plus tard le jour X+52.

Le Tribunal du travail doit se prononcer 14 jours après réception du recours (donc au plus tard au jour X+75 ou au jour X+67 dans le cas d'un recours de l'employeur uniquement). Il n'y a pas d'appel ou d'opposition possible contre le jugement du Tribunal du travail.

La Loi ES 2024 stipule explicitement (Art. 37 et 39) que les candidats pour qui le tribunal déclare qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne pourront être remplacés s'ils ne faisaient pas partie du personnel de l'entreprise le jour X-30. Cette disposition concerne la technique des candidats fictifs.

## **7 REMPLACEMENT DE CANDIDATS SUR LA LISTE DE CANDIDATS**

Jusqu'à quatorze jours avant les élections (donc au plus tard jusqu'au jour X+76) les syndicats, la CNC ou les cadres qui ont introduit des listes individuelles peuvent, après consultation de l'employeur, remplacer un candidat qui figure sur la liste des candidats comme affichée au jour X+56 (Art. 38 Loi ES 2024). Ce remplacement est uniquement possible dans les cas suivants: en cas de décès d'un candidat;



- lors de la démission d'un candidat de son emploi au sein de l'entreprise;
- lorsqu'un candidat démissionne de son organisation syndicale ou de l'organisation représentative des cadres qui l'a présenté;
- lorsque le candidat retire sa candidature (jusqu'à X+47) ;
- lors du changement de catégorie d'un candidat.

Le SPF ETCS et les publications des employeurs, suivis par la jurisprudence, ont une interprétation très restrictive de ces dispositions, en combinaison avec les articles précédents: les candidats qui, par exemple, retirent leur candidature après l'échéance du délai prévu (X+48) ne peuvent plus être remplacés. Les pouvoirs publics partent du principe que ces candidats ne peuvent même plus retirer leur candidature. En revanche, si une plainte avait été déposée à temps contre la (propre) liste, ce retrait aurait été possible. Il est parfois arrivé que des candidats déposent une plainte (vague) contre leur propre liste: ils pouvaient ainsi, par exemple, remédier à des erreurs administratives.

Ce genre de procédures a été accepté dans la jurisprudence qui ne les a pas considérées comme un abus de droit.

Les candidats qui démissionnent de leur syndicat après X+48 peuvent être valablement remplacés.

Le nouveau candidat figurera sur la liste selon le choix de l'organisation qui a proposé sa candidature:

- soit au même endroit que le candidat qu'il remplace;
- soit comme dernier candidat, en fin de liste.

L'employeur doit être informé du remplacement par écrit. Il doit afficher immédiatement la liste modifiée des candidats (Art. 38 Loi ES 2024).



#### **ATTENTION!**

*La législation stipule explicitement qu'il s'agit d'une possibilité pour remplacer des candidats. Le remplacement n'est nullement obligatoire. Dans les cas précités, ce sont donc les organisations qui présentent les listes qui prennent elles-mêmes la décision de modifier ou non leurs listes de candidats. A notre avis, le remplacement comporte aussi la possibilité de retirer une candidature, même s'il n'y a pas de remplaçant.*

Les listes des candidats ne peuvent plus être changées à partir du treizième jour avant les élections, donc à partir du jour X+77 (Art. 39 Loi ES 2024). En application de l'article 38 de la loi ES 2024, il convient de remplacer les candidats entre X+56 et X+76. Certains sont d'avis que le remplacement peut même être effectué à partir de X+48, après que le syndicat a reçu un avis de l'employeur à ce sujet. Il s'agit toutefois d'une interprétation risquée sur le plan juridique. L'article 38, alinéa 1, point 2°, fait clairement référence à l'article 37, alinéa 4, avec un affichage à X+56. Un tribunal pourrait décider que le remplacement à X+56 n'est pas conforme à l'article 37 et que le remplacement est donc nul.



## 8 NUMÉROS DES LISTES

Les syndicats et les organisations représentatives des cadres reconnues demandent l'obtention d'un numéro d'ordre national sous lequel ils peuvent présenter leurs listes de candidats.

Ce numéro d'ordre est déterminé par tirage au sort par le ministre du Travail. (Art. 34 Loi ES 2024).

Le ministre fixe lors d'un premier tirage au sort les numéros d'ordre qui sont attribués aux organisations représentatives des travailleurs (CSC, FGTB et CGSLB). Au moment de la rédaction du présent guide, ces numéros ne sont pas encore attribués. Par la suite, un tirage fixe les numéros pour les organisations représentatives des cadres reconnues qui ont demandé un numéro d'ordre national (jusqu'à présent, il n'y a que la CNC). Cela signifie concrètement que la CNC recevra le numéro 4.

On attribue le même numéro aux listes des candidats ouvriers, employés, cadres et jeunes travailleurs qui sont présentés par la même organisation (Art. 34 Loi ES 2024).

Les cadres qui introduisent individuellement une liste doivent, lors de la présentation de leur liste à l'employeur, lui demander d'attribuer un numéro (Art. 35 Loi ES 2024).

Si plusieurs groupes de cadres introduisent une liste individuelle, l'employeur attribuera les numéros des listes également par tirage au sort. Ce tirage au sort aura lieu dans la période entre le jour X+35 et le jour X+40. L'employeur doit inviter un délégué des cadres qui ont introduit une liste à assister au tirage au sort.

Les bulletins de vote mentionneront, en plus des numéros de liste, les initiales des organisations représentatives (CSC, FTGB, CGSLB, CNC) qui ont introduit une liste de candidats (voir brochure SPF ETCS sur [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)). Il s'agit bien des initiales des confédérations (CSC, FGTB, etc.), pas de centrales professionnelles (p. ex : ACV-Puls, CNE, Setca-BBTK, etc.).

Pour les listes individuelles de cadres, les publications officielles (résultats des élections sociales) continueront d'utiliser l'abréviation IND.



## 8. DATE ET HORAIRE DES ÉLECTIONS

L'art. 9 de la Loi ES 2024 fixe la date des élections pour la création ou le renouvellement des CE et Comités PPT dans une période comprise entre le 13 et le 26 mai 2024.

La date des élections doit être affichée dans l'entreprise 90 jours avant celles-ci, c'est-à-dire le jour X (Art. 14 Loi ES 2024).

La date et l'horaire des élections doivent être fixés par le CE ou le Comité PPT. Pour cette raison, l'employeur doit informer par écrit le CE ou le Comité PPT (à défaut la délégation syndicale) 60 jours avant la date d'affichage (au jour X-60) de la date qu'il envisage pour les élections (Art. 10 Loi ES 2024).

Lors de la détermination de la date et de l'horaire des élections, il faut tenir compte du fait que les élections doivent obligatoirement avoir lieu un jour ouvrable. De plus, la législation stipule que tous les travailleurs doivent avoir l'occasion de participer au vote pendant leurs heures de travail (Art. 49 Loi ES 2024). Par conséquent, il est important de fixer le(s) jour(s) des élections et les heures d'ouverture des bureaux de vote de telle façon que le plus grand nombre possible d'électeurs puisse se rendre aux urnes pendant leurs heures de travail. La législation prévoit d'ailleurs la possibilité de répartir les élections sur plusieurs jours, pour que les travailleurs à temps partiel, par exemple, puissent prendre part au vote pendant leurs heures de travail (Art. 49 Loi ES 2024).

Dans des cas exceptionnels, il est possible pour certains groupes de travailleurs de voter par correspondance. Un accord unanime des organisations ayant présenté des candidats est alors nécessaire (voir page 137, vote par correspondance - Art. 57 Loi ES 2024). Selon la lettre de la loi, cet accord ne doit intervenir que plus tard, à X+56, et doit être passé à l'unanimité. Mais à ce moment, il est trop tard pour apporter des changements à l'horaire préalablement convenu. Ceux qui ont convenu d'un calendrier partant de l'hypothèse qu'il y a un vote par correspondance pourraient être déçus s'ils devaient constater plus tard qu'il n'y a pas d'accord à l'unanimité sur le vote par correspondance: à ce moment-là, il n'est plus possible d'élargir les plages horaires. Il est donc vivement recommandé d'obtenir l'accord sur le vote par correspondance le jour X, afin que l'horaire en tienne compte.

Si le CE ou le Comité PPT n'arrive pas à se mettre d'accord sur une date et un horaire pour les élections, c'est l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois sociales qui tranche (Art. 14 Loi ES 2024).



## 9. LES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES

Seules les organisations des travailleurs qui satisfont aux conditions suivantes peuvent être considérées comme organisation représentative des travailleurs (Art. 14, § 1 Loi CE; Art. 3 Loi Bien-être; Art. 4, 6° Loi ES 2024):

- être constituée sur le plan national;
- être interprofessionnelle;
- être représentée au Conseil national du travail et au Conseil Central de l'Économie.

La législation stipule clairement que les centrales et fédérations qui sont affiliées ou qui font partie de l'une de ces organisations interprofessionnelles peuvent aussi être considérées comme représentatives (Art. 4, 6°, b Loi ES 2024). La plupart des actes posés dans le cadre des élections sociales sont cependant réservés aux organisations nationales interprofessionnelles ou aux représentants mandatés par celles-ci.

Cette disposition n'est pas sans importance pour la validité juridique des procédures. Seules les organisations nationales interprofessionnelles de travailleurs et les personnes mandatées par elles peuvent déposer des listes de candidats. Une centrale ou une fédération ne peut le faire en son nom propre. Les mesures nécessaires ont donc été prises à la CSC pour permettre aux membres du personnel qui en ont besoin d'accéder à l'application web du SPF ETCS pour introduire électroniquement une liste de candidats: la législation prévoit que ces listes de candidats sont déposées par une organisation représentative. Une autre possibilité consiste à fournir une procuration juridiquement valable aux membres du personnel pour qu'ils puissent poser certains actes au nom de l'organisation syndicale interprofessionnelle.

Toutes les données qui doivent être envoyées aux organisations représentatives doivent dans tous les cas être envoyées à l'organisation nationale interprofessionnelle, et pas (seulement) au permanent, à la centrale ou à la fédération qui suit l'action syndicale dans l'entreprise. Une seule situation constitue une nouvelle exception à ce principe: en cas de plaintes contre des listes de candidats, l'employeur ne doit pas seulement prévenir l'organisation nationale interprofessionnelle. Il doit aussi prévenir les mandataires (Art. 37, Loi ES 2024), pour autant que ceux-ci aient communiqué leur adresse.

La législation prévoit désormais aussi explicitement que les mandataires qui déposent les listes de procurations peuvent être mandatés pour les opérations électorales qui suivent (Art. 33 Loi ES 2024). Il va de soi que ces personnes peuvent être mandatées par l'organisation nationale interprofessionnelle pour la suite de la procédure. Toutefois, l'employeur ne les connaît normalement qu'à partir du moment du dépôt des listes, le premier contact (écrit) obligatoire. Ceci explique la formulation restrictive utilisée dans la loi.



Il faut aussi souligner que la possibilité pour une organisation nationale interprofessionnelle représentative de donner des procurations, n'exonère pas l'employeur de ses obligations d'informer les organisations nationales représentatives à chaque fois que la loi le prévoit. Il existe par exemple une abondante jurisprudence d'annulation de licenciements d'élus pour motif grave, au motif que l'employeur n'avait pas averti l'organisation nationale interprofessionnelle qui avait présenté la candidature, mais seulement la centrale professionnelle ou seulement le permanent syndical mandaté.

#### LES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DES CADRES

Les organisations de cadres qui veulent participer aux élections sociales dans toutes les entreprises et qui ne sont pas affiliées à l'un des syndicats représentatifs doivent être reconnues à l'avance comme «organisation représentative des cadres» (Art. 14, §1 Loi CE; Art. 4,5° Loi ES 2024). Une organisation ne peut être reconnue comme telle que si elle:

compte au moins 10.000 membres;

- a été constituée sur le plan national;
- a un caractère interprofessionnel.

Depuis les élections de 1987, la Confédération Nationale des Cadres (CNC) est reconnue comme organisation représentative des cadres.

Son adresse: CNC, Boulevard Lambert 171 b4, 1030 Bruxelles



# 10. REPORT DES ÉLECTIONS

## 1 ÉLECTIONS APRES LA PÉRIODE ÉLECTORALE

Dans un certain nombre de cas, les élections sociales peuvent encore se dérouler après la période officielle (du 13 au 26 mai 2024):

- en cas d'annulation juridique des élections. La nouvelle procédure doit être entamée dans les trois mois après la décision d'annulation définitive (voir aussi le chapitre 6 sur les recours);
- 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 Loi CE, art. 63 Loi Bien-être);
- le renouvellement doit se faire automatiquement, sans l'intervention des pouvoirs publics. L'employeur est donc obligé de redémarrer la procédure électorale dès que l'on ne peut plus occuper deux mandats de travailleurs. La première partie de la procédure des élections ne doit cependant pas être recommencée (entre le jour X-60 et le jour X). La nouvelle procédure des élections est démarrée à partir du jour X. Elle se base donc sur les décisions antérieures concernant la répartition en unités techniques d'exploitation, fonctions de direction et cadres;
- lorsque la procédure a été entamée trop tard et que l'entreprise satisfaisait aux conditions pour la création ou le renouvellement d'un organe;
- lorsque les recours auprès du Tribunal du travail causent des retards dans la procédure;
- lorsque la procédure des élections a été suspendue pour cause de grève ou de chômage partiel (Art. 13, Loi ES 2024 - voir aussi point 3 de ce chapitre);
- lorsque les élections sont suspendues à cause d'un arrêt total ou partiel des activités de l'entreprise (Art. 21, §9 Loi CE; Art. 55 Loi Bien-être - voir aussi point 2 de ce chapitre).



### ATTENTION!

*Lorsqu'une entreprise atteint le seuil de 50 ou 100 travailleurs entre deux périodes officielles d'élections, on ne peut exiger des élections sociales intermédiaires.*

*Ce principe vaut par exemple pour les entreprises qui ne comptaient pas encore 50 travailleurs pendant la période de référence préalable aux élections sociales, mais qui comptabiliseraient plus de 100 travailleurs après les élections sociales de 2024.*

*Dans cette entreprise, il ne faudra créer un CE et un Comité PPT que si l'entreprise atteint les seuils électoraux en fonction de la prochaine période des élections sociales de 2028.*

*En revanche, une entreprise qui satisfait aux conditions pour les élections (nombre moyen de travailleurs supérieur ou égal à 50 et à 100 travailleurs pendant la période de référence) mais qui ne démarre pas la procédure des élections pour l'un ou les deux organes peut encore être contrainte de commencer la procédure des élections jusqu'en 2028!*



## 2 REPORT DES ÉLECTIONS

Les élections peuvent être reportées d'un an, à condition que l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois sociales ait donné son accord au préalable et ce:

- lorsque l'entreprise a décidé d'arrêter définitivement toutes ses activités;
- lors d'une fermeture partielle suite à l'arrêt d'une ou de plusieurs activités, dans la mesure où celle-ci fait diminuer le nombre de travailleurs en dessous des 100 et des 50 travailleurs requis. (Art. 21, §9 Loi CE; Art. 55 Loi Bien-être).

Il ne suffit toutefois pas que ces conditions soient réunies pour que l'employeur puisse décider de manière unilatérale de reporter les élections. Il doit obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois sociales.

Avant d'accorder cette autorisation, l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois sociales doit demander l'autorisation au CE ou au Comité PPT. Si lors d'une élection précédente, l'entreprise n'avait pas créé de CE et de Comité PPT, l'autorisation doit être demandée à la délégation syndicale.

Le report des élections ne peut être accordé que pour maximum un an. Le CE et le Comité PPT existants continuent à fonctionner pendant cette période. Les délégués du personnel et les candidats restent également protégés.

## 3 SUSPENSION DE LA PROCÉDURE ÉLECTORALE POUR CAUSE DE GRÈVE OU DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

L'article qui prévoyait la possibilité de suspendre les procédures électorales contenait quelques ambiguïtés. Il a été clarifié pour les élections de 2024 en ce qui concerne la date de reprise de la procédure.

En cas de grève ou de chômage temporaire intervenant après le jour de l'affichage de la date des élections, un des syndicats qui peut présenter des candidats peut demander la suspension de la procédure électorale (Art. 13 Loi ES 2024). Il s'agit uniquement d'une possibilité, afin de permettre éventuellement de procéder aux élections dans un climat plus serein par la suite, ou de répondre aux problèmes engendrés par une grève ou du chômage temporaire quant au respect des étapes de la procédure électorale.

Pour cela il faut que:

- soit la majorité des travailleurs (c'est-à-dire plus de 50% selon la brochure du SPF - voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)) de la catégorie concernée soit impliquée dans une grève;
- soit 25% de la catégorie des ouvriers ou des employés concernée soit temporairement au chômage sur base des documents de l'ONEM.



Il peut se produire trois situations:

- soit l'employeur et les syndicats qui peuvent présenter des candidats décident ensemble de continuer malgré tout la procédure électorale. Dans ce cas, les échéances liées au calendrier électoral continuent de courir;
- soit l'employeur et les syndicats sont d'accord pour suspendre la procédure, et les parties fixent ensemble une date à laquelle la procédure des élections sera suspendue. La suspension de la procédure des élections entre en vigueur à la date convenue;
- si l'employeur et les syndicats n'arrêtent pas ensemble la date à laquelle la procédure des élections est suspendue, la période de suspension démarre au moment où les conditions de suspension sont atteintes.

L'employeur et les syndicats qui peuvent présenter des candidats conviennent de la date de reprise de la procédure électorale. S'ils ne parviennent pas à se mettre d'accord, la suspension prend fin le jour où les conditions de la suspension ne sont plus réunies. La procédure électorale poursuit alors normalement son cours.



## 11. LE VOTE ÉLECTRONIQUE

Les élections sociales de 2024 s'accompagnent d'un assouplissement technique supplémentaire du vote électronique. On abandonne ainsi le principe de l'installation obligatoire du logiciel de vote sur le réseau de l'entreprise.

L'entreprise peut donc choisir, en concertation avec le fabricant, si la sécurité passe par son réseau ou par le réseau du fabricant. Dans le second cas, l'infrastructure et l'application chargées d'enregistrer les votes doivent elles-mêmes offrir une sécurité adéquate. Le fabricant doit donc fournir les garanties nécessaires et informer l'entreprise utilisatrice de la manière dont les conditions de fiabilité, de sécurité, d'impossibilité de manipulation ainsi que de confidentialité du vote sont remplies.

En revanche, le principe selon lequel le vote à distance ne peut se faire qu'à partir du poste habituel de travail est maintenu. L'accord sur le vote électronique à distance doit définir cette condition, en veillant à ce que l'électeur puisse voter en toute discrétion et en toute confiance.

### 1 DÉCISION DU CE ET DU COMITÉ PPT, OU ACCORD ENTRE LA DS ET L'EMPLOYEUR

La décision du vote électronique doit être prise par le CE ou le Comité PPT. À défaut de Comité PPT et de CE, un accord est conclu entre la DS et l'employeur) (Art. 74 Loi ES 2024). Il implique qu'une partie au sein du Comité PPT ou du CE ne peut pas bloquer le vote électronique. Dans une entité juridique qui se compose de plusieurs unités techniques d'exploitation, un accord doit être conclu dans chaque CE, chaque Comité PPT ou entre la DS et l'employeur.

La décision de passer au vote électronique ne nécessite pas un accord unanime. Mais comment prendre une décision valablement? Pour ce faire, il faut consulter le règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné. Il n'existe pas de règlement d'ordre intérieur ou celui-ci ne prévoit rien concernant la manière de prendre une décision valide. L'unanimité est alors requise au sein de l'organe de concertation.

Le fait qu'une décision doive être prise par un organe de concertation ou par la DS en accord avec l'employeur, implique que le vote électronique n'est possible que si une représentation syndicale est présente dans l'entreprise. Pas de syndicat = pas de vote électronique.

La décision de voter par voie électronique fait partie des mentions de l'avis annonçant la date de l'élection (cf. avis du jour X).

Il s'agit en fait d'un quadruple accord:

- un accord sur le principe du vote électronique;
- un accord sur l'équipement qui sera utilisé pour le vote électronique (software et hardware). Cela signifie également que le CE et le Comité PPT ou la DS doivent être informés à l'avance



de l'intention de l'employeur de procéder au vote électronique dans l'entreprise (ou dans certains sièges);

- un accord sur ce qu'est le poste de travail habituel à partir duquel le vote électronique peut intervenir;
- un accord sur les conditions spécifiques en vigueur au sein de l'entreprise pour assurer le secret du vote.

## **2 ACCORDS SUR LA MANIÈRE DE VOTER À PARTIR DU POSTE DE TRAVAIL HABITUEL**

Lorsque le Comité PPT ou le CE ou, s'il n'existe aucun de ces deux organes de concertation, la DS et l'employeur concluent un accord à ce sujet, il peut être permis aux travailleurs d'émettre leur vote à partir de leur poste de travail habituel au moyen d'un support (p. ex. un ordinateur portable par exemple) connecté via une connexion réseau cryptée de bout en bout où une authentification fiable des électeurs est garantie, et à condition que toutes les exigences (voir ci-dessous) pour le système de vote soient respectées. Si un tel accord est conclu, il est très important d'établir des règles claires sur:

- les postes de travail habituels dans l'entreprise, de préférence au moyen d'une liste qui établit les postes de travail habituels par département et par fonction;
- les mesures qui seront prises pour garantir le secret du vote;
- le fonctionnement du bureau de vote.

L'objectif du vote à partir du poste de travail habituel est de permettre aux travailleurs qui travaillent au quotidien sur un ordinateur derrière un bureau de voter via leur ordinateur, sans devoir se déplacer vers un bureau de vote. Les télétravailleurs équipés d'une connexion VPN peuvent ainsi voter à domicile sur le réseau de l'entreprise ou sur le réseau suffisamment sécurisé du fabricant du système de vote. Ils ne devront plus se rendre au bureau de vote.

Cependant, nous constatons de plus en plus que les employeurs souhaitent offrir la possibilité de voter via un smartphone ou une tablette, et interprètent le concept de «poste de travail habituel» de manière très large dans ce contexte. Il est donc conseillé d'établir au sein du CE ou du Comité PPT une liste nominative des travailleurs, ou des départements et groupes de fonctions, qui peuvent voter facilement et discrètement de leur poste de travail, et d'exclure les membres du personnel occupés à des postes de travail qui ne répondent pas à cette condition. Ces travailleurs doivent toujours se rendre au bureau de vote sous surveillance pour voter par voie électronique ou sur papier.

Lorsque le vote est organisé à partir du poste de travail habituel, il est également important de se mettre d'accord sur le secret du vote, notamment pour contrer les manœuvres d'influence des électeurs. On ne peut pas imaginer par exemple qu'un candidat fasse le tour de l'entreprise pendant la période prévue pour le vote électronique afin «d'aider» les électeurs à émettre leur vote. Les mesures à envisager dépendent de l'organisation des locaux (bureaux paysagers, ...) et peuvent notamment être les suivantes:

- permettre aux travailleurs de voter à l'abri du regard des collègues;



- décider que la ligne hiérarchique garantit la discrétion aux électeurs qui votent à partir de leur poste de travail;
- établir un code de conduite public par lequel les candidats s'engagent à ne pas être présents sur les postes de travail au moment du vote;
- limiter la durée du vote;
- prévoir la signalisation des incidents;
- convenir explicitement que les électeurs ne peuvent émettre leur vote qu'à un moment où personne ne peut voir comment ils votent;
- voter simultanément par département à partir des postes de travail individuels, à partir d'un signal déterminé.

Le logiciel doit en tout cas garantir le secret du vote (Art. 72 Loi ES 2024). L'employeur doit aménager les locaux utilisés à titre de bureaux de vote de manière à garantir le secret du vote (Art. 51 Loi ES 2024). Le président du bureau de vote doit veiller à ce que les opérations de vote se déroulent de manière régulière (Art. 53 Loi ES 2024). Les infractions au secret du vote peuvent entraîner l'annulation des opérations électorales et l'obligation de recommencer toute la procédure.

La décision de recourir au vote électronique doit être communiquée sur l'avis du jour X, donc en même temps que la date et l'horaire des élections sociales.

### **3 CONDITIONS AUXQUELLES LE SYSTÈME INFORMATIQUE DOIT SATISFAIRE**

Le système d'information utilisé pour le vote électronique doit remplir une série de conditions. Si le système est également utilisé pour le vote électronique à distance, il doit remplir des conditions supplémentaires.

Il va de soi que les délégués du personnel au sein du comité d'entreprise, respectivement du CE, du Comité PPT, ou de la DS, doivent vérifier toutes ces conditions avant de prendre la décision finale de procéder au vote électronique. Cela suppose donc que l'employeur fournisse préalablement (entre le jour X-60 et le jour X) les informations nécessaires aux délégués du personnel, et qu'il donne aux membres du CE, respectivement du Comité PPT ou de la DS, la possibilité de voir et de tester le système informatique. Si un employeur décide d'instaurer le vote électronique pour les élections de plusieurs unités techniques d'exploitation et donc de plusieurs CE et Comités PPT, il peut donner ces informations lors d'une réunion commune de ces différents CE et Comités PPT. Par la suite, chaque CE et Comité PPT devra toutefois donner son accord séparément pour organiser le vote électronique dans l'entreprise ou l'établissement.

#### **Conditions du vote électronique**

Le système informatique utilisé doit répondre aux conditions suivantes:

- il doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires régissant l'élection des délégués du personnel au sein des CE et des Comités PPT. Cela signifie que le système doit garantir le respect de la Loi CE, la Loi bien-être et de la Loi ES 2024;



- l'usage de cartes magnétiques n'est plus obligatoire;
- Le système informatique doit enregistrer les données qui doivent être reprises dans le procès-verbal des élections, c'est-à-dire:
  - la date des élections;
  - l'organe concerné (CE ou Comité PPT);
  - le numéro du bureau de vote;
  - le collège électoral concerné (ouvriers, employés, cadres, jeunes travailleurs ou collège électoral commun aux ouvriers et aux employés);
  - le nombre d'électeurs qui ont participé au vote;
  - le nombre de votes blancs;
  - le nombre de votes en tête de liste;
  - le nombre de votes exprimés uniquement en faveur de candidats de liste (votes nominatifs);
  - le nombre de voix obtenues par chaque candidat (addition des votes nominatifs + nombre de votes tête de liste transférés au candidat);
  - le nombre de mandats effectifs par liste;
  - le nom et le prénom des élus effectifs par liste;
  - le nom et le prénom des suppléants par liste.
- Au début de l'opération de vote, un écran donne un aperçu de tous les numéros de liste et des sigles des listes (p. ex., CNC numéro 4).
- Lorsque l'électeur choisit une liste, les noms de tous les candidats doivent apparaître dans l'ordre de leur présentation. Ces écrans doivent présenter une garantie de neutralité. Aucune liste ne peut donc être privilégiée ni défavorisée par la présentation des listes sur les écrans.
- Le système informatique ne peut pas permettre qu'un vote nul (p. ex. vote pour plusieurs listes en même temps) soit enregistré, l'électeur doit être averti que son vote est nul et invité à le recommencer.
- Lorsqu'un électeur marque plus de votes nominatifs qu'il n'y a de sièges à attribuer, un message sur l'écran signale à l'électeur qu'il a émis trop de votes nominatifs et l'invite à recommencer son vote.
- Lorsque l'électeur fait en même temps un ou plusieurs votes nominatifs et un vote en tête de liste, l'écran doit également signaler à l'électeur qu'il doit choisir entre un ou plusieurs votes nominatifs ou un vote en tête de liste, et doit l'inviter à recommencer son vote.
- Le système informatique doit également offrir les garanties nécessaires de fiabilité, de sécurité et de secret du vote. De plus, il doit garantir que les données enregistrées ne puissent pas être manipulées.
- Le système informatique doit garantir que les résultats du vote sont conservés et qu'il est possible en cas de contestation des résultats du vote, de faire recompter les voix. De plus, le Tribunal du travail et/ou la Cour du travail doivent pouvoir vérifier les opérations et les résultats du vote en cas de recours. Les supports électroniques (par exemple, les cartes magnétiques, le disque dur,...) et les autres documents utilisés pour le vote doivent par conséquent (tout comme les bulletins de vote lors du «vote ordinaire») être conservés dans l'entreprise jusqu'au jour Y+25 au plus tard. En cas de recours auprès du Tribunal du travail, ces pièces doivent être transmises au Tribunal du travail.



- Le système de vote électronique ne peut être utilisé que si (art. 73 Loi ES 2024):
  - il est accompagné d'une attestation du fabricant certifiant que le système répond aux conditions citées ci-dessus;
  - le fabricant peut garantir une aide dans le cas où des problèmes techniques se produiraient lors des élections;
  - le code source du système a fait l'objet d'un dépôt auprès du SPF ETCS.

### **Conditions relatives au vote électronique à distance**

En ce qui concerne spécifiquement le système de vote électronique à distance, les interlocuteurs sociaux du Conseil national du travail précisent ces conditions, en indiquant que le système utilisé doit offrir les garanties suivantes. Selon le choix, ces conditions concernent aussi le réseau de l'entreprise ou le réseau du fabricant.

- Le système doit être fiable et sûr. Autrement dit, l'infrastructure et l'application utilisées pour enregistrer les votes doivent elles-mêmes offrir et garantir un niveau élevé de cybersécurité. Si une application en cloud est utilisée, elle doit être conforme à des règles de sécurité suffisantes;
- Les données enregistrées ne doivent pas pouvoir être manipulées;
- Les personnes qui n'ont pas le droit de vote ne doivent pas pouvoir exprimer un vote; les électeurs doivent donc être identifiés et il faut vérifier leur qualité d'électeur;
- Il faut garantir le secret du vote: cela signifie que tout lien entre l'identité de l'électeur et les données d'authentification, d'une part, et son identité et le vote enregistré, d'autre part, doit être impossible. Techniquement, les données qui transitent doivent donc être «*end-to-end*», c'est-à-dire de l'appareil de l'électeur à l'application. Ces données doivent être inviolables, empêchant l'utilisation de certaines applications;
- Le système de vote électronique doit être disponible afin que les électeurs puissent voter dans la période prévue à cet effet. Le système doit donc pouvoir résister aux cyberattaques (y compris volumétriques) et autres menaces. Le système doit avoir une capacité suffisante pour que le vote puisse avoir lieu et qu'un support externe soit disponible pour les électeurs;
- Le support de vote («*end-point device*») doit être sécurisé, le navigateur utilisé doit offrir une sécurité suffisante et si une application web est utilisée, elle ne doit pas enregistrer de cookies contenant des informations sur le vote;
- Le niveau d'authentification de l'électeur et de l'administrateur doit garantir un niveau de sécurité minimal. Compte tenu de la sensibilité des données traitées, on peut établir une analogie avec les niveaux d'authentification utilisés pour les applications dans le domaine de la santé (système d'authentification de la sécurité sociale);
- Les électeurs doivent être suffisamment informés et réceptifs à la procédure de vote et aux conditions de sécurité pour éviter des actions telles que l'hameçonnage. Pour cela, il est préférable de choisir une URL simple afin que l'électeur puisse la taper dans la barre de recherche, et les électeurs doivent être informés du fonctionnement des cookies.



## 4 FORMATION

Les membres des bureaux de vote (président, secrétaire et assesseurs), les présidents et secrétaires suppléants ainsi que les témoins et les électeurs doivent recevoir une formation adéquate pour pouvoir participer au vote électronique. L'employeur doit par conséquent prévoir la possibilité de se familiariser à l'avance avec les appareils et le logiciel utilisé (Art. 75 Loi ES 2024).

Lors des élections sociales de 1995, il était aussi clairement stipulé dans l'AR sur le vote électronique que les listes des candidats qui étaient utilisées pendant les sessions de formation devaient contenir des noms fictifs et que l'on ne pouvait en aucun cas travailler avec les noms des candidats pour les élections sociales. Cette condition ne figure plus dans la législation, mais elle reste d'importance afin d'éviter les influences et d'éventuels sondages.

## 5 PRÉPARATION DU VOTE ÉLECTRONIQUE

### 5.1 COMPOSITION DES COLLÈGES ÉLECTORAUX ET DES BUREAUX DE VOTE

La composition des collèges électoraux et des bureaux de vote se fait de la même manière que si l'on votait de façon scripturale. Chaque collège électoral doit donc voter séparément. S'il y a un collège électoral commun pour les ouvriers et les employés, chaque électeur émet deux votes: un pour les candidats des ouvriers et un pour les candidats des employés.

### 5.2 ENCODAGE DES LISTES DES CANDIDATS

Les listes définitives des candidats devront être encodées avant les élections. Les témoins du bureau principal de vote peuvent assister à cet encodage (Art. 77 Loi ES 2024). Pour des informations supplémentaires et pour les points importants pour les témoins, nous vous renvoyons au «Carnet du témoin» qui sera mis à votre disposition par la CSC.

### 5.3 VOTE PAR CORRESPONDANCE

Même si l'on décide de procéder au vote électronique, les électeurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise au moment des élections peuvent, sous certaines conditions, émettre leur vote par correspondance.

Afin de garantir le secret du vote, le vote par correspondance se passera uniquement, lors du vote électronique, via le bureau de vote principal. La brochure officielle du SPF ETCS donne à ce sujet une série d'instructions précises:

- Les dix premiers électeurs qui se présentent le jour des élections au principal bureau de vote pour procéder au vote électronique reçoivent un bulletin sur support papier;
- Les bulletins avec le vote sont placés dans une enveloppe vierge et ajoutés aux enveloppes avec les bulletins de vote des travailleurs qui ont voté par correspondance. Cette mesure vise à garantir le secret du vote des électeurs qui votent par correspondance. On s'assure ainsi que, hormis les électeurs par correspondance, au moins dix personnes votent sur sup-



port papier et non par correspondance. Dans les entreprises où le vote électronique s'effectue à partir du poste de travail habituel et où il n'y a plus de bureau de vote, mais où il est possible de voter par correspondance, le président devra s'assurer qu'au moins dix électeurs supplémentaires votent encore sur support papier. Ces bulletins seront mélangés aux bulletins des électeurs par correspondance pour assurer le secret du vote;

- À la clôture des opérations (et avant les résultats du vote), chaque enveloppe est ouverte et le président du bureau émet un vote électronique conformément au choix figurant sur le bulletin. Les témoins peuvent y assister.

Lorsque le bulletin de vote comporte plus de votes nominatifs qu'il n'y a de sièges à attribuer, ou lorsqu'il y a en même temps, pour la même liste, des votes nominatifs et un vote en tête de liste, alors le président du bureau votera en tête de liste.

Pour le reste, le traitement des bulletins de vote se déroule de la même façon que lors du vote ordinaire sur support papier. Nous développons ce point plus avant dans «Le Carnet du témoin» qui sera mis à disposition par la CSC.

#### **5.4 RÉPARTITION DES MANDATS ET DÉSIGNATION DES EFFECTIFS ET DES SUPPLÉANTS**

Lorsque le vote et le dépouillement se déroulent de façon électronique, la répartition des mandats et la désignation des élus (effectifs et suppléants) ne doivent pas nécessairement se faire de façon électronique. Il est donc permis de procéder uniquement au vote de façon électronique et de passer par la suite manuellement à la répartition des mandats et à la désignation des élus (voir la brochure du SPF ETCS sur [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)).



## 12. CHOIX DE LA LANGUE LORS DES ÉLECTIONS SOCIALES

La législation sur les langues est applicable aux élections sociales (cf brochure du SPF - voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)); cela signifie que l'on ne peut pas choisir la langue dans laquelle la procédure se déroulera. Les avis, les affichages, la convocation aux élections etc. doivent être effectués dans la langue prescrite. Le choix de la langue se fera en fonction de la Région dans laquelle l'entreprise est établie.

Il existe plusieurs situations:

- entreprises établies à Bruxelles-Capitale;
- entreprises établies dans les communes à facilités;
- entreprises établies dans la Région wallonne;
- entreprises établies dans la Région flamande;
- entreprises établies dans la Région de langue allemande.

C'est l'emplacement du siège d'exploitation (et non du siège social) qui détermine la législation à appliquer en cette matière.

### 1 BRUXELLES-CAPITALE

Dans les 19 communes de Bruxelles-Capitale, les élections seront organisées en néerlandais pour le personnel néerlandophone et en français pour le personnel francophone.

On considère qu'un membre du personnel est néerlandophone ou francophone en fonction de la région linguistique dans laquelle il habite. Néanmoins, cette présomption peut être réfutée. En ce qui concerne les habitants des 19 communes bruxelloises, il faut tenir compte d'autres indices tels que la langue de rédaction de la carte d'identité, du contrat de travail ou des documents sociaux.

En principe, les documents électoraux doivent être unilingues. Les francophones devront disposer de documents exclusivement rédigés en français. Les néerlandophones devront disposer de documents exclusivement rédigés en néerlandais. Dans les entreprises qui emploient du personnel francophone et néerlandophone, les documents doivent être affichés en français et en néerlandais. Les documents qui s'adressent individuellement aux travailleurs (convocations, bulletins de vote) doivent être rédigés dans leur langue respective.

Pour les bureaux de vote principaux dont le siège se situe dans les 19 communes de Bruxelles, les bulletins de vote peuvent être bilingues afin de garantir le secret du vote.



Lorsque la composition du personnel le justifie (p. ex., une entreprise qui emploie du personnel d'origine étrangère qui ne maîtrise suffisamment ni le français, ni le néerlandais), l'employeur peut traduire les documents électoraux dans une ou plusieurs autres langues. Dans ce cas, seuls les documents rédigés en français ou en néerlandais revêtent un caractère officiel.

## **2 COMMUNES À FACILITÉS**

Par communes à facilités, on entend les communes situées dans une région linguistique déterminée (francophone, néerlandophone ou germanophone) et dans lesquelles les minorités disposent de facilités linguistiques. Ces communes sont énumérées dans la Loi du 2 août 1963. Il s'agit essentiellement de six communes périphériques de l'agglomération bruxelloise et de certaines communes situées sur la frontière linguistique.

Les communes à facilités en Région Wallonne pour les néerlandophones sont: Comines-Warnton, Mouscron, Flobecq et Enghien.

Sont reconnues comme communes à facilités en Région flamande pour les francophones: Spiere Helkijn, Mesen, Ronse, Herstappe, Fouron/Voeren, Bever, Drogenbos, Kraainem, Linkebeek, Rhode-St-Genèse, Wemmel et Wezembeek-Oppem.

On compte également deux communes à facilités en Région wallonne pour les germanophones: Malmédy et Waimes.

Dans ces communes, les élections devront se dérouler dans la langue de la Région. Cela signifie concrètement que dans les communes francophones à facilités, les élections devront se tenir en français et que dans les communes flamandes à facilités, elles devront être organisées en néerlandais. Une traduction des documents officiels vers une ou plusieurs autres langues est néanmoins autorisée si la composition du personnel l'exige (voir ci-dessus).

## **3 ENTREPRISES ÉTABLIES EN RÉGION WALLONNE**

Dans les entreprises établies dans toutes les autres communes de la Région wallonne (donc à l'exclusion des communes à facilités citées au point 2), la réglementation est très claire: la procédure doit toujours être suivie en français. Les documents rédigés dans une autre langue sont automatiquement caducs. Si le juge trouve un tel document dans un dossier judiciaire, il doit le déclarer nul (Décret du Conseil de la Communauté française du 30 juin 1982 et Lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative du 18 juillet 1966).

Cependant, dans certaines circonstances, il est possible de joindre une traduction aux documents en français, par exemple dans le cas où une entreprise emploie de nombreux travailleurs d'origine étrangère qui ne maîtrisent pas suffisamment la langue prescrite. Conformément au décret, les traductions sont obligatoires si elles se justifient par la composition du personnel et:

- à la demande unanime des délégués du personnel au sein du CE;



- s'il n'existe pas de CE: à la demande unanime de la délégation syndicale;
- s'il n'existe pas de délégation syndicale: à la demande d'un délégué d'une organisation représentative des travailleurs (un permanent syndical).

Cette mesure doit être notifiée par écrit. L'employeur doit la rendre publique dans un délai d'un mois auprès des fonctionnaires responsables du contrôle de l'exécution du décret linguistique et de la Direction générale Contrôle des lois sociales. Elle est valable pendant un an seulement. Elle devra donc être renouvelée si nécessaire (p. ex., en raison de l'ajournement de la procédure électorale). Son renouvellement s'effectuera selon la même procédure.

En dehors du cadre de cette procédure, les traductions ne sont pas obligatoires, mais sont néanmoins autorisées. Dans le cas d'une traduction obligatoire ou volontaire, seul le document rédigé en français revêt un caractère officiel.

## **4 ENTREPRISES ÉTABLIES EN RÉGION DE LANGUE NÉERLANDAISE**

En région de langue néerlandaise, à l'exception des communes à facilités, le décret du 19 juillet 1973 relatif au règlement de l'utilisation des langues est d'application. Conformément à ce décret, partout en Flandre, les documents électoraux seront exclusivement rédigés en néerlandais.

Parallèlement, l'employeur et les travailleurs sont libres de choisir une autre langue. Conformément au décret, les traductions sont obligatoires si elles se justifient par la composition du personnel et:

- à la demande unanime des délégués du personnel au sein du CE;
- s'il n'existe pas de CE: à la demande unanime de la délégation syndicale;
- s'il n'existe pas de délégation syndicale: à la demande d'un délégué d'une organisation représentative des travailleurs (un permanent syndical).

## **5 ENTREPRISES ÉTABLIES EN RÉGION DE LANGUE ALLEMANDE**

Les entreprises établies en Région de langue allemande doivent organiser les élections en allemand.

## **6 NULLITÉ DES DOCUMENTS NON CONFORMES A LA LÉGISLATION LINGUISTIQUE**

Les documents qui ne sont pas conformes à la législation linguistique peuvent être déclarés nuls. Dans ce cas, l'employeur devra remplacer le document non conforme par un document rédigé dans la langue prescrite. Il s'agit d'une nullité absolue et son effet est rétroactif. Le document ou l'acte sera considéré comme n'ayant jamais existé. En ce qui concerne les délais de recours, il faudra agir comme si l'employeur n'avait communiqué aucune décision. Ces délais devront être respectés.



Il est impossible d'organiser des élections valables à l'aide de documents déclarés nuls. Dans le cas où l'employeur refuse de mettre à disposition des documents rédigés dans la langue prescrite, la nullité de la procédure électorale peut alors être invoquée.

Lorsque, à un moment déterminé au cours de la procédure, une plainte est déposée devant le Tribunal du travail et si, dans le dossier, le juge trouve un document qui n'est pas rédigé dans la langue prescrite, celui-ci devra sanctionner la nullité du document. Et ce, sans même une demande expresse de la part des travailleurs et des syndicats. Le juge obligera alors l'employeur à rédiger un nouveau document en français (ou respectivement en néerlandais ou en allemand).



**ATTENTION!**

*La langue dans laquelle la liste des fonctions de direction et des fonctions des cadres est rédigée est un point particulièrement crucial lors des élections sociales.*

*Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à utiliser des termes anglais pour désigner ces fonctions. Sur la base de la législation en matière des langues, la nullité des listes rédigées en anglais peut être invoquée.*





## 2. Scénario des élections sociales



Le législateur a déterminé que les prochaines élections auront lieu entre le 13 et le 26 mai 2024. La procédure des élections se déroule sur une période fixe de 150 jours: une procédure préliminaire de 60 jours suivie par une procédure de 90 jours avant les élections proprement dites.

Une si longue période est nécessaire parce que, contrairement aux élections politiques, toute une série d'étapes préliminaires doivent être accomplies. A chaque étape, un calendrier est fixé pour la négociation et les décisions au sein de l'entreprise, de même que les délais de recours très courts contre ces décisions. Passé le délai de recours, la décision est définitive et ne peut plus être contestée.

Après chaque étape, l'étape suivante peut être accomplie suivant la même logique. C'est de cette manière que sont d'abord fixées définitivement les frontières de l'entreprise ainsi que les fonctions de direction et les fonctions des cadres. Ensuite seulement les noms des électeurs, des cadres et du personnel de direction peuvent être complétés. Le calendrier est réglé de telle façon que, même dans une entreprise ou une institution où des difficultés sont rencontrées et des recours introduits, la procédure peut suivre son cours en restant dans le calendrier fixé. Malgré ce timing strict, la procédure comprend 150 jours entre son démarrage administratif et l'élection.

La date pivot est la date des élections, le jour Y. Une fois cette date fixée, toutes les autres dates de la procédure des élections en découlent. Nous les indiquerons en fonction du jour X ou du jour Y:

- jour X: date de l'affichage de l'avis qui annonce la date des élections;
- jour Y: date des élections;  $Y = X + 90$ .

Il faut remplir certaines formalités à dates fixes pendant la période qui précède et qui suit les élections. Pour le calcul de ces dates, il faut toujours compter en jours calendrier et non en jours de travail!

Si les dates de la procédure des élections coïncident avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, l'action considérée doit avoir lieu au plus tard la veille de ce dimanche ou de ce jour d'inactivité (Art. 13 Loi ES 2024).

Les élections peuvent se dérouler sur plusieurs jours. L'information doit alors être affichée au plus tard 90 jours avant le premier jour des élections. Toutes les autres dates de la procédure électorale sont alors déterminées en fonction de ce jour X.

Il faut scrupuleusement respecter l'ordre chronologique de la procédure des élections. Le non-respect des périodes et dates prescrites peut entraîner l'annulation des élections. Lorsqu'un événement doit avoir lieu, un document affiché, une décision prise ou une communication envoyée à un moment précis, il est toujours possible de le faire plus tôt mais jamais plus tard. Ainsi le service du personnel peut afficher, le jour X-10, la communication prévue pour le jour X, mais elle doit être officiellement datée du jour X. L'inverse n'est absolument pas possible: n'afficher la communication du jour X que trois jours après le jour X est interdit. Les délais de recours s'en trouveraient en effet raccourcis.



Les différentes étapes de la procédure électorale sont développées ci-après. Dans le calendrier des élections (p. 157), vous trouverez un aperçu schématique qui reprend les différentes dates.

Enfin, nous attirons votre attention sur le fait que les procédures pour le CE et le Comité PPT sont considérées comme deux procédures bien distinctes, indépendantes l'une de l'autre. Les actions concernant les élections du Comité PPT ne peuvent pas être considérées comme avis de la décision de créer ou non un CE. Dans les entreprises où il faut aussi bien créer un CE qu'un Comité PPT, l'employeur devra démarrer les deux procédures en même temps mais séparément. Il faudra donc chaque fois une opération ou un avis distinct pour le CE et le Comité PPT.

Un employeur doit tout faire en double: une fois pour le CE et une fois pour le Comité PPT. Il est parfois vraiment nécessaire de tout faire en double lorsque le domaine de compétence, l'unité technique d'exploitation du Conseil d'entreprise diffère de celui/celle du Comité. Dans ce cas, les listes d'électeurs seront également différentes. Même lorsque les deux organes correspondent parfaitement, il est préférable d'établir une distinction.



## 13. LA PROCÉDURE PRÉALABLE: DE X-60 JUSQU'AU JOUR X

### 1 JOUR X-60: DÉBUT DE LA PROCÉDURE ÉLECTORALE

Lors d'une première élection, l'employeur doit prendre l'initiative de lancer la procédure électorale. Le coup d'envoi est donné par l'employeur qui doit communiquer les premières informations au plus tard le jour X-60, notamment au CE et au Comité PPT ou encore à la délégation syndicale en l'absence de ces deux organes. Ces informations écrites ne doivent pas nécessairement être communiquées lors d'une réunion, elles peuvent également être données avant X-60 mais en aucun cas plus tard. La manière la plus efficace de lancer la procédure est de la prévoir lors de la réunion des organes de concertation fixée en novembre 2023.

Nous insistons sur le fait que les procédures pour le CE et le Comité PPT sont deux procédures distinctes. Les actions pour le lancement des élections du CE ne sont donc pas valables pour la notification d'une décision relative à la création ou non du Comité PPT. Ou inversement.

En effet, il est parfaitement possible que l'employeur lance la procédure pour la création d'un Comité PPT, mais ne prenne aucune initiative pour lancer la procédure pour le CE ou inversement.

Si l'entreprise doit créer à la fois un CE et un Comité PPT et que l'employeur ne démarre la procédure que pour un seul organe, il faudra lui adresser une mise en demeure et si nécessaire intenter une action pour forcer le démarrage de la procédure pour l'autre organe également. Cette action peut être intentée à n'importe quel moment, même après le 26 mai 2024. Il est préférable de ne pas attendre si longtemps et d'exiger le plus vite possible des élections pour l'autre organe ! Les élections peuvent alors encore se dérouler dans les délais prévus par la loi.



#### **ATTENTION!**

*Il existe une imprécision gênante dans la législation concernant le cas où, dans une entreprise comprenant entre 50 et 100 travailleurs, un Conseil d'entreprise doit être organisé et composé des membres du Comité PPT. La législation n'est absolument pas claire quant au fait que l'employeur doive communiquer cette information dès le début de la procédure ou qu'il puisse le faire après les élections. L'administration a déjà fait savoir, à de multiples reprises, que cette question devait être réglée après les élections. Les employeurs peuvent aussi le signaler facilement au SPF ETCS en cochant une case dans les communications obligatoires au SPF. Cependant, il n'est pas nécessaire de le signaler au cours de la procédure électorale. Sur la question de savoir si ces résultats devaient être pris en compte dans les résultats officiels des élections sociales, les organisations syndicales ne sont pas parvenues à adopter une position commune lorsqu'il est devenu évident que la CSC enregistré, dans ce type d'entreprises, des résultats bien supérieurs à la moyenne. Sous la pression de la FGTB, la ministre sp-a (socialiste flamande) M. De Coninck a imposé, à partir*



de 2012, que ces résultats ne figurent pas dans les résultats définitifs officiels. Depuis, ils ont été publiés séparément des résultats définitifs. Malgré cet incident, les parties concernées ne sont toujours pas enclines à dissiper le manque de clarté autour des étapes de la procédure.

## **2 INFORMATION AU JOUR X-60**

### **COMMENT ET À QUI COMMUNIQUER TOUTES CES INFORMATIONS ?**

Les informations du jour X-60 doivent toujours être communiquées à tous les membres du personnel, aux trois syndicats et au CE et au Comité PPT ou à défaut, à la délégation syndicale. Ces informations doivent être communiquées par écrit ou par courrier électronique. Analysons-les en détail.

L'employeur doit au plus tard le jour X-60 donner par écrit une série d'informations qui font l'objet d'une consultation approfondie (Art. 10 Loi ES 2024): c'est la première étape de la procédure des élections. Il doit communiquer par écrit ces informations complètes au CE et au Comité PPT et à la délégation syndicale s'il n'y a pas de Comité. Elles ne doivent pas être nécessairement communiquées dans le cadre d'une réunion: elles peuvent l'être au moyen d'une note remise à tous les membres de ces organes de concertation.

Une copie de cette information écrite doit également être fournie aux syndicats nationaux. En tout cas, même s'il n'y a pas encore de délégation syndicale, ces informations doivent également être fournies à tous les syndicats. L'employeur peut choisir la formule d'envoi: soit il charge électroniquement le formulaire-type du jour X-60 via l'application web du SPF ETCS, qui le met à disposition des syndicats et le cas échéant à l'organisation des cadres, la CNC. A la CSC, ces informations des employeurs seront automatiquement envoyées vers les boîtes e-mail des permanents concernés. Soit il les envoie lui-même par courrier (recommandé) aux sièges des trois syndicats. Si un CE est élu, la CNC doit également en recevoir une copie. L'employeur est également obligé de fournir une série d'informations de base au SPF ETCS (données d'identification) (Art. 68 Loi ES 2024). Cela peut se faire soit via l'application web du SPF ou, si nécessaire sur papier grâce à la fiche-statistique qui est disponible auprès du même SPF.

Dans tous les cas, qu'il y ait ou non un CE, un Comité PPT ou une délégation syndicale, toutes ces informations du jour X-60 doivent également être communiquées à l'ensemble du personnel, par voie d'affichage «physique» ou d'un message électronique (p. ex., par courriel ou sur l'intranet). Si l'employeur choisit cette dernière option («mise à disposition d'un document électronique»), tous les membres du personnel (y compris le portier, le personnel de nettoyage, etc.) doivent avoir accès à cet avis pendant les heures de bureau. Si ce n'est pas le cas, l'avis doit être affiché ou l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour que ces membres du personnel puissent aussi consulter l'avis.

L'envoi des informations sous une forme électronique aux catégories du personnel qui ont accès à un ordinateur et sous une forme écrite aux autres membres du personnel est une méthode conforme à l'objectif de la loi, mais pas à sa lettre.



La brochure du SPF ETCS (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)) précise que l'objectif est naturellement que lorsqu'une procédure est entamée pour le CE, ce dernier reçoive et traite les informations qui se rapportent au CE, et que le Comité PPT agisse de même pour les informations qui se rapportent au Comité. En effet, il s'agit de deux procédures distinctes mais puisque tous les travailleurs reçoivent toutes les informations, ce principe vaut aussi pour les membres du CE et du Comité PPT.

### **3 QUELLES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE COMMUNIQUÉES?**

#### ***DÉLIMITATION DES UNITÉS TECHNIQUES D'EXPLOITATION (ART. 10, LOI ES 2024)***

Dans le cas d'une première élection, l'employeur doit donner des informations, par écrit ou de manière électronique, concernant la nature, les domaines et le degré d'indépendance ou de dépendance du siège vis-à-vis de(s) l'entité(s) juridique(s). Dans la pratique, cela signifie que l'employeur fournit des informations sur la structure de l'entreprise, son (ses) établissement(s) et ses unités d'exploitation connexes. C'est sur ces informations que reposera la proposition de délimitation de l'unité technique d'exploitation: quels départements, établissements ou unités juridiques sont ou non fusionnés pour élire un même Comité ou Conseil d'entreprise. Si un CE ou un Comité PPT avait déjà été créé antérieurement, il ne faut plus mentionner que les modifications dans la structure ou les subdivisions par rapport aux élections précédentes. L'employeur peut donc par exemple satisfaire à cette condition en indiquant qu'aucun changement n'a été opéré et que la structure existante est maintenue. Il y a lieu ici de vérifier si de nouveaux établissements ou des personnes morales n'ont pas été créés au cours des quatre années écoulées.

Dans les procédures judiciaires, il est dangereux de ne se baser que sur cette information. En cas de contestation concernant la délimitation de l'UTE, il faut convoquer toutes les personnes morales concernées. En effet, l'employeur n'est pas tenu d'énumérer ici toutes les entités juridiques qui composent l'UTE, mais seulement les changements par rapport à la période antérieure. Par le passé, des procédures ont échoué parce que certaines entités juridiques ajoutées en 2008 ou avant ont été négligées. L'employeur n'était plus tenu de mentionner cet ajout dans sa communication du jour X-60 en 2012, 2016 et 2020. La communication faite le jour X-60 peut donc prêter à confusion.

#### ***NOMBRE DE MEMBRES DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE (ART. 10, LOI ES 2024)***

De la même manière, l'employeur doit communiquer le nombre d'ouvriers, d'employés et de jeunes travailleurs en service dans l'entreprise au jour X-60.

Pour cette communication, il faut simplement compter tout travailleur lié à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage au jour X-60, ainsi que les travailleurs assimilés. Toutes les règles spécifiques qui seront appliquées ultérieurement pour calculer précisément le seuil légal, ne sont pas encore d'application à ce stade: il ne s'agit que d'une première indication des effectifs du personnel. Les temps partiels ne doivent pas encore être convertis en temps pleins, les



remplaçants sont comptabilisés au même titre que les effectifs et les travailleurs intérimaires ne sont pas pris en compte.

Pour faire la distinction entre ouvriers et employés, on se base sur la déclaration ONSS. Pour cette information, il ne faut pas faire de distinction entre employés, cadres et membres du personnel de direction avec un contrat de travail d'employé: ils sont tous comptabilisés comme employés.

Ces informations ne sont pas obligatoires pour les électeurs, les mandats ou les seuils mais indiquent toutefois s'il est nécessaire de constituer un Comité ou un CE. Toutefois, en avançant la période de référence pour ces élections, on peut disposer pour la première fois des chiffres définitifs de la période de référence officielle – clôturée dans l'intervalle - pour calculer le seuil X-60. Lors des précédentes élections, la date X-60 se situait encore dans la période de référence.

Par conséquent, il n'était pas encore possible d'obtenir pour X-60 un chiffre définitif de l'emploi moyen au cours de la période de référence. C'est désormais le cas.

### **FONCTIONS DU PERSONNEL DE DIRECTION (ART. 10,3° LOI ES 2024)**

L'information comprend: les fonctions du personnel de direction en précisant leur dénomination et leur contenu (compétences). La liste des personnes qui exercent ces fonctions est jointe à titre indicatif à la liste des fonctions. On peut également mentionner les fonctions vacantes ou les noms des membres du personnel de direction qui ne travaillent pas dans l'UTE concernée.

Les intitulés de fonction en anglais (du type Chief Executive Officer ou Chief Financial Officer) sont contraires à la législation sur l'usage des langues (bien qu'un juge, dans la région néerlandophone, ayant trouvé cette dénomination dans un dictionnaire standard, ait retenu la fonction).

Pour les fonctions de direction, on ne peut prendre en considération plus de deux niveaux de la structure du personnel (voir définition du personnel de direction au chapitre 3).

### **FONCTIONS DE CADRES (ART. 10,4° LOI ES 2024)**

Si l'entreprise emploie au moins 100 travailleurs, dont au moins 30 employés au jour X-60, l'employeur doit communiquer les fonctions des cadres. Il doit aussi, à titre indicatif, communiquer la liste des personnes qui exercent ces fonctions (voir définition de la notion de cadre au chapitre 4).

### **DATE DE L'AFFICHAGE DE L'AVIS QUI ANNONCE LA DATE DES ÉLECTIONS (JOUR X) ET DATE PRÉVUE POUR LES ÉLECTIONS (JOUR Y) (ART. 10,5, LOI ES 2024)**

La date X tombe le 90ème jour qui précède l'élection proprement dite. La date Y tombe dans la période qui débute le 13 mai 2024 et se termine le 26 mai 2024 (Art. 9 Loi ES 2024).



## 4 DU JOUR X-60 AU JOUR X-35

Entre le jour X-60 et le jour X-35, l'employeur doit consulter le CE et/ou le Comité PPT ou la délégation syndicale lors d'une première élection sur certaines informations qu'il a communiquées en X-60 (Art. 11 Loi ES 2024). Il s'agit donc clairement d'une procédure de consultation. L'employeur doit se concerter respectivement avec le CE et/ou avec le Comité PPT, ou à défaut avec la délégation syndicale (lors d'une première élection). Il devra pourtant être en mesure de prendre une décision de façon autonome au jour X-35. L'employeur est donc obligé de mettre ces points à l'ordre du jour de l'agenda du CE, et/ou du Comité PPT, mais il n'est pas obligé de tenir compte du résultat de cette consultation.

Cette consultation porte sur les thèmes suivants:

- le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles il faut créer un CE ou un Comité PPT et leur description;
- la répartition des entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leurs description et limites;
- ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leurs description et limites;
- les fonctions du personnel de direction ainsi que la liste des personnes qui exercent ces fonctions;
- les fonctions des cadres ainsi que la liste des personnes qui exercent ces fonctions (lorsque l'entreprise emploie au moins 30 employés).

## 5 X-35: COMMUNICATION DE LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR

### **QUELLES INFORMATIONS FAUT-IL FOURNIR?**

Après consultation des organes de concertation et au plus tard 35 jours avant l'affichage de l'avis qui annonce la date des élections, l'employeur communique au CE et au Comité PPT ou à défaut à la délégation syndicale les décisions suivantes par écrit (Art. 12 Loi ES 2024):

- le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles il faut créer des organes, avec leur description et leurs limites;
- la répartition 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 du personnel de direction, et à titre indicatif la liste des personnes qui exercent ces fonctions;
- les fonctions des cadres et à titre indicatif la liste des personnes qui exercent ces fonctions. Cette décision et donc ces informations ne doivent pas être reprises et communiquées si l'entreprise compte moins de 30 employés au jour X-60. Il n'y aura très probablement pas de collège électoral distinct pour les cadres.



## COMMENT ET À QUI FAUT-IL FOURNIR CES INFORMATIONS ?

Le jour X-35, l'employeur doit communiquer par écrit, au moyen du formulaire-type, les informations relatives à ses décisions au Conseil d'entreprise et au Comité PPT ou à défaut à la délégation syndicale.

Une copie de celles-ci doit également être affichée dans l'entreprise. L'affichage peut être remplacé par un document électronique. Les règles et conditions relatives aux messages électroniques telles que décrites au jour X-60 sont également d'application ici.

Une copie de ces informations doit également être fournie aux syndicats. L'employeur peut décider soit d'envoyer le formulaire-type à télécharger sur l'application du SPF ETCS, qui le mets à disposition des syndicats, soit de l'envoyer par courrier à chaque syndicat (et à la CNC s'il y a des Conseils d'entreprise).

## 6 X-28: POSSIBILITÉ DE RECOURS AUPRÈS DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Au plus tard jusqu'au jour X-28 (donc dans les sept jours), les travailleurs concernés, les syndicats et la CNC peuvent introduire un recours auprès du Tribunal du travail contre la décision que l'employeur a communiquée le jour X-35 - ou l'absence de décision - en ce qui concerne les points mentionnés sous le point 3 du présent chapitre (Art. 12bis Loi ES 2024).

Le fait qu'il n'y ait pas de recours dans les délais prescrits ne dispense pas l'employeur qui devrait normalement procéder à la création ou au renouvellement d'un CE ou d'un Comité PPT et qui n'a encore entrepris aucune action, d'organiser des élections sociales. La Cour de Cassation (Cass., 30 mai 1986, chronique sociale, 1986, p. 294; Cass., 9 octobre 1989, JTT, 1989, 452) a d'ailleurs clairement affirmé qu'une requête en condamnation d'un employeur négligent quant à l'organisation des élections sociales peut être introduite valablement lorsque la période pendant laquelle ces élections auraient dû avoir lieu est déjà écoulée. La loi l'indique clairement comme étant une des raisons pour lesquelles les élections peuvent se dérouler en-dehors de la période légale prévue en mai 2024 (Art. 70,3° de la Loi ES 2024).



### ATTENTION!

*Si l'employeur a commencé la procédure des élections mais que les communications faites le jour X-60 et le jour X-35 étaient incomplètes ou incorrectes du point de vue des travailleurs, les décisions de l'employeur doivent être immédiatement contestées. Il faut également exiger immédiatement les informations manquantes, éventuellement par la voie du Tribunal du travail! Les délais pour introduire un recours et les étapes de la procédure prescrites doivent être strictement respectés. Car si rien n'est entrepris dans les délais de recours prévus, les décisions de l'employeur ne peuvent plus être contestées par la suite dans la période des élections ou jusque 2028: les décisions prises deviennent définitives jusqu'aux prochaines élections en 2028!*



Ce principe vaut également lorsque les informations fournies le jour X-60 et le jour X-35 étaient incomplètes ou incorrectes selon les travailleurs. Dans ce cas, il faut également introduire une plainte dans des délais stricts, si nécessaire auprès du Tribunal du travail. Si on laisse passer cette période, on ne pourra plus rien contester par la suite. Ces délais ne sont pas d'application uniquement dans le cas où l'employeur n'entame absolument aucune démarche à X-60.

## **7 X-5: JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Le Tribunal du travail auprès duquel un recours a été introduit statue dans les 23 jours après réception du recours. Il n'y a pas d'appel possible contre ce jugement (Art. 12bis Loi ES 2024).



# 14. LA PROCÉDURE ÉLECTORALE PROPREMENT DITE: ENTRE LE JOUR X ET LE JOUR Y

## 1 COMMUNICATION AU JOUR X

Nonante jours avant la date des élections, il faut afficher un avis daté qui mentionne (Art. 14 Loi ES 2024):

- la date et l'horaire des élections;
- l'adresse et la dénomination de l'unité technique d'exploitation ou des unités techniques d'exploitation pour lesquelles il faut créer un CE ou un Comité PPT;
- le nombre de mandats par organe et par catégorie;
- les listes électorales provisoires ou les endroits où celles-ci peuvent être consultées;
- la liste du personnel de direction, avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions, ou les endroits où ces listes peuvent être consultées;
- s'il faut créer un CE: la liste des cadres ou l'endroit où ces listes peuvent être consultées;
- les dates qui découlent de la procédure électorale (calendrier des élections);
- la personne ou le service désigné par l'employeur pour envoyer ou distribuer les convocations électorales;
- l'éventuelle décision de procéder au vote électronique;
- la phrase *«Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote».*

L'avis doit être daté (Art. 14 Loi ES 2024). Le fait que ce premier affichage soit daté est d'une grande importance. Les autres délais de la procédure électorale, sont fixés à partir de cette date. L'avis peut en réalité être affiché plus tôt mais dans ce cas il doit porter la date officielle du jour X. L'avis ne peut être affiché après la date indiquée. En effet, toutes les dates de la procédure sont fixées à partir de la date officielle de l'affichage, y compris les courts délais de recours (quelques jours) contre le contenu de l'avis. Si l'affichage est postérieur à la date, cela aura pour effet de raccourcir le délai de recours qui n'est déjà que de sept jours. Pour ce motif, l'art. 15 de la Loi ES 2024 prévoit que, dans ce cas, l'avis reste valable mais il faut adapter la date des élections (et les dates qui en découlent): cette date doit être située 90 jours plus tard.

### **QUI DOIT EFFECTUER CETTE COMMUNICATION ?**

Contrairement à la procédure pour les jours X-35 et X-60, il revient au CE (pour la procédure «Conseil d'entreprise») ou au Comité PPT (pour la procédure «Comité PP») de prendre l'initiative une fois le jour X arrivé; l'employeur n'assumera cette tâche qu'à défaut de Conseil d'entreprise ou de Comité.



Dans la pratique, il doit y avoir préalablement un accord ou du moins une décision au CE et au Comité PPT concernant ces points. Si le règlement d'ordre intérieur prévoit que les décisions sont prises à la majorité ou à l'unanimité, ces règles sont également d'application ici. Dans la pratique, c'est généralement l'employeur qui prépare une proposition et la soumet pour approbation au CE ou au Comité PPT selon l'organe concerné.

La législation électorale stipule que l'avis doit être affiché par le Conseil d'entreprise ou le Comité, ou à défaut par l'employeur «dans les différents départements et sections de l'entreprise» (Art. 14 Loi ES 2024). Dans la pratique, les membres du CE et du Comité ou l'employeur ne devront pas absolument s'armer de la colle et des affiches au jour X pour placarder l'avis dans toutes les sections de l'entreprise.

## **À QUI SONT COMMUNIQUÉES TOUTES CES INFORMATIONS ?**

A tous les membres du personnel de l'entreprise, en les affichant «dans les différentes sections et départements» ou par message électronique. Les conditions relatives aux messages électroniques telles que décrites au jour X-60 (page 118) sont également d'application.

Le contenu du message doit correspondre au formulaire-type prévu par l'annexe de la législation.

Toutes ces informations doivent également être communiquées aux sièges nationaux des syndicats. Soit via l'application web du SPF ETCS: dans ce cas, l'employeur ne doit l'envoyer qu'au SPF qui le mettra à disposition des syndicats. Soit par courrier (par poste ou par voie électronique): dans ce cas, l'employeur envoie l'ensemble des informations aux sièges nationaux des syndicats (et à la CNC s'il y a un CE).

La législation relative aux élections sociales de 2024 a précisé le principe de la communication des listes électorales au SPF ETCS le jour X (art. 14 loi ES 2024):

- les listes électorales ne doivent pas être téléchargées sur l'application web du SPF Emploi (ou envoyées par la poste) si l'organe de concertation impliqué dans la procédure électorale (CE ou Comité PPT), a déjà été mis en place dans l'entreprise. La composition de cet organe n'a pas d'importance;
- si l'organe concerné n'a pas encore été mis en place dans l'entreprise mais qu'une délégation syndicale est présente, les listes ne doivent pas être téléchargées (ou envoyées) à condition que tous les syndicats soient représentés au sein de cette délégation;
- si l'organe concerné n'a pas encore été créé dans l'entreprise et s'il n'y a pas de délégation syndicale dans laquelle tous les syndicats sont représentés, les listes doivent être téléchargées (ou envoyées).

Les employeurs sont dans l'obligation de communiquer les informations relatives au personnel occupé et au nombre de mandats. Cela peut se faire via l'application web du SPF ETCS ou via courrier au moyen de la fiche statistique du SPF ETCS.



Il n'est mentionné nulle part que ces copies doivent être envoyées par recommandé (contrairement à la procédure pour la communication des résultats). Il est cependant vivement conseillé d'effectuer l'envoi par recommandé: en effet, il peut arriver qu'une action en justice soit intentée en l'absence de décision.

Lorsque la date des élections annoncée dans le message du jour X ne tombe pas précisément le 90ème jour après la date mentionnée pour l'affichage de l'avis, l'avis reste valable. La date des élections doit être mise en concordance avec les prescriptions réglementaires: donc 90 jours après l'affichage (Art. 15 Loi ES 2024).

## 2 LA COMPOSITION DES LISTES ÉLECTORALES

Il faut également afficher au jour X les listes électorales provisoires en même temps que la date des élections, ou bien il faut communiquer par affichage le lieu où celles-ci peuvent être consultées (Art. 14 Loi ES 2024).

Pour savoir comment composer ces listes, nous vous renvoyons au Chapitre 5 «Electeurs et collèges électoraux». Nous y abordons les conditions pour être électeur et nous commentons les modalités de composition des listes électorales provisoires.

### **JUSQU'AU JOUR X+7: RÉCLAMATION À PROPOS DES LISTES PROVISOIRES ÉLECTORALES**

Dans les sept jours qui suivent le dépôt des listes électorales (jour X+7), les travailleurs et les intérimaires qui figurent sur les listes électorales peuvent introduire une réclamation au CE ou au Comité PPT à propos de ces listes provisoires (Art. 22 et 30 Loi ES 2024).

Des réclamations ultérieures sont irrecevables. Si l'on a négligé d'introduire une plainte dans les délais, on ne peut plus demander l'annulation des élections en raison d'erreurs constatées dans les listes électorales!

Outre les travailleurs de l'entreprise, les organisations représentatives des travailleurs concernés (les syndicats) et les organisations des cadres concernés (la CNC si un CE doit être constitué) peuvent également introduire une réclamation auprès du CE ou du Comité PPT ou auprès de l'employeur lors d'une première élection (Art. 30 Loi ES 2024).

Types de réclamations relatives aux listes électorales:

- non-inscription d'un électeur;
- inscription illégitime d'un électeur (électeur qui ne répond pas aux conditions électorales au jour Y);
- imprécisions ou erreurs en ce qui concerne les données qui doivent figurer sur les listes des électeurs (nom, prénom, date de naissance, date d'entrée en service, lieu du travail, statut de travailleur intérimaire);
- erreurs d'inscription d'un électeur dans une catégorie spécifique; pour être candidat ultérieurement, il faut appartenir à la catégorie pour laquelle on est candidat: la liste électorale est déterminante à cet égard. Il convient donc de vérifier cette liste scrupuleusement.

**ATTENTION!**

*S'il y a contestation concernant le nombre de cadres (dans un collège électoral distinct ou non), il faudra également introduire une réclamation contre les listes électorales (séparées), de même qu'éventuellement au sujet de la répartition des mandats. C'est également valable pour le nombre de jeunes travailleurs (dans un collège électoral pour jeunes distinct ou non). En cas de doute concernant la liste nominative du personnel de direction, une plainte doit logiquement être également déposée. Nous attirons également l'attention sur le fait qu'une réclamation peut être introduite si certaines personnes ne figurent pas sur ces listes électorales parce que l'employeur les considère comme personnel de direction. Lorsqu'une réclamation est introduite contre la liste du personnel de direction, il faut probablement introduire aussi une réclamation contre les listes électorales.*

**X+14: DÉCISION RELATIVE AUX PLAINTES CONTRE LES LISTES ELECTORALES PROVISOIRES**

Le CE ou le Comité PPT ou l'employeur lors d'une première élection doit se prononcer dans les sept jours qui suivent l'introduction de la réclamation (jour X+14) (Art. 31 Loi ES 2024).

La décision du CE ou du Comité PPT est portée à la connaissance du personnel le jour même encore soit par affichage de la (des) liste(s) électoral(e)s corrigée(s) soit par mise à disposition électronique.

La décision du CE ou du Comité PPT ou de l'employeur est aussi notifiée par écrit (par poste ou électroniquement) aux organisations représentatives des travailleurs et aux organisations des cadres intéressés (uniquement pour le CE).

**X+21: RECOURS AUPRÈS DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Les travailleurs concernés ainsi que les organisations de travailleurs peuvent introduire un recours auprès du Tribunal du travail dans les sept jours qui suivent cette décision du CE ou du Comité PPT ou de l'employeur à propos de la réclamation introduite précédemment (donc au plus tard le jour X+21) (Art. 31bis Loi ES 2024). Pour autant qu'un CE soit institué, la CNC a le même droit. On peut également introduire un recours auprès du Tribunal du travail si le CE ou le Comité PPT ou l'employeur lors d'une première élection, n'a pas encore pris de décision au plus tard au jour X+14 concernant la correction des listes électorales provisoires.

Suivant la lettre de la loi (Art. 31bis Loi ES 2024) et également de nombreuses jurisprudences, il n'est possible d'introduire un recours auprès du Tribunal que si et seulement si la procédure interne de réclamation a été respectée. Ne pas réagir à l'interne, mais directement se présenter au Tribunal n'est, dans les faits, pas une option.

**X+28: DÉCISION DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Le Tribunal du travail se prononce dans les sept jours après réception du recours (au plus tard le jour X+28). Il n'y a pas d'appel ou d'opposition possible contre le jugement du Tribunal (Art. 31bis Loi ES 2024). La décision du Tribunal fait l'objet, si nécessaire, d'une rectification du premier affichage.



## **LISTES ÉLECTORALES DÉFINITIVES**

Les listes électorales sont définitivement clôturées le (Art. 32 Loi ES 2024):

- jour X+7: si aucune réclamation n'a été introduite dans les délais prescrits auprès du CE ou du Comité PPT ou auprès de l'employeur lors d'une première élection;
- jour X+21: si aucun recours n'a été porté devant le Tribunal du travail;
- jour X+28: au moment où le Tribunal du travail se prononce sur le recours contre la décision du CE ou du Comité PPT ou de l'employeur.

Les listes électorales définitives ne peuvent modifier les listes électorales provisoires que pour les points pour lesquels une réclamation a été introduite et conformément aux décisions qui ont été prises à la suite de ces réclamations.

## **TOILETTAGE DES LISTES DES ÉLECTEURS AU JOUR X+77**

Les listes électorales peuvent encore être modifiées jusqu'au jour X+77, soit au 13ème jour précédant le jour des élections (Art. 46 Loi ES 2024). Les listes des électeurs ne peuvent être adaptées que s'il y a un accord unanime au sein du CE ou du Comité PPT. À défaut de CE ou de Comité PPT, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale. L'unanimité est requise car à ce moment plus aucun recours n'est possible.

Seuls les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise au moment où cette décision est prise ou les intérimaires qui ne remplissent pas les conditions d'ancienneté peuvent être rayés des listes électorales. Il n'y a pas de recours possible contre cette radiation auprès du Tribunal du travail. Les radiations n'ont pas de conséquences sur la composition des collèges électoraux et des bureaux de vote. À ce moment de la procédure, il est seulement possible de radier des travailleurs, aucun ajout ne peut être fait.

L'employeur ne peut pas unilatéralement adapter les listes électorales. Seules les adaptations issues d'un accord unanime au sein du CE ou du Comité PPT ou, lors d'une première élection, d'un accord unanime de la part de tous les délégués syndicaux, peuvent être prises en compte. À défaut d'une présence syndicale, l'employeur ne peut pas procéder à la radiation lui-même. Le bureau de vote n'a aucune compétence pour refuser, le jour de l'élection, des électeurs qui sont repris sur la liste des électeurs. Même dans le cas où ils seraient licenciés ou auraient démissionné. Inversement, les bureaux de vote ne peuvent pas accepter des électeurs qui ne sont pas repris sur les listes même si ces travailleurs répondent à toutes les autres conditions.

## **3 AUGMENTATION DU NOMBRE DE MANDATS À LA SUITE D'UN ACCORD UNANIME**

Le nombre de mandats prévu par la loi pour la délégation du personnel peut être augmenté à la suite d'un accord unanime entre l'employeur et tous les syndicats (voir chapitre 6). Cet accord doit être obtenu au plus tard le jour X. L'accord doit répartir les mandats supplémentaires entre les différentes catégories de personnel (Art. 23 Loi ES 2024).



## 4 X+7 - X+28: RÉCLAMATION AU SUJET DE LA RÉPARTITION DES MANDATS ENTRE LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES

Si les travailleurs ou les organisations représentatives des travailleurs, ou pour le CE, également les organisations représentatives des cadres ne sont pas d'accord avec la répartition des mandats, ils peuvent contester cette répartition auprès du CE ou du Comité PPT (Art. 30 Loi ES 2024).

S'il n'y a pas encore de CE ou de Comité PPT dans l'entreprise, ils doivent introduire leur réclamation auprès de l'employeur. Celle-ci doit se faire au plus tard le septième jour après le jour de l'affichage (jour X+7).

Le CE ou le Comité PPT ou l'employeur lors d'une première élection, se prononce au sujet de la réclamation introduite dans les sept jours (au plus tard au jour X+14). Si la répartition des mandats a été modifiée, elle est affichée et portée immédiatement à la connaissance des organisations des travailleurs et des cadres (Art. 31 Loi ES 2024).

Les travailleurs, les syndicats et dans le cas d'élections pour le CE également la CNC peuvent, dans les sept jours qui suivent ce délai (donc au plus tard au jour X+21) introduire un recours contre la décision qui a été prise ou s'il n'y a pas de décision. Cela doit se faire auprès du Tribunal du travail (Art. 31bis Loi ES 2024).



### ATTENTION!

*S'il y a contestation sur le nombre de cadres ou sur le nombre de jeunes travailleurs (représentés séparément ou non), il faut sans doute également contester le nombre de mandats et leur répartition entre les différentes catégories du personnel.*

*Le Tribunal du travail se prononce dans les sept jours après réception du recours, donc au plus tard le jour X+28. Il n'y a pas d'appel ou d'opposition possible contre la décision du Tribunal du travail (Art. 31bis Loi ES 2024).*

Si la décision du Tribunal du travail modifie la répartition des mandats, il faut procéder à un affichage rectificatif. Une copie de cet affichage doit être transmise aux syndicats et à la CNC. Au plus tard sept jours après la décision du Tribunal du travail, le nombre de mandats par organe et leur répartition par catégorie deviennent définitifs (Art. 32 Loi ES 2024).

## 5 X+35: INTRODUCTION DES LISTES DES CANDIDATS

Les syndicats, la CNC et les cadres de l'entreprise doivent au plus tard 35 jours après l'affichage de la date des élections introduire leurs listes de candidats auprès de l'employeur (Art. 33 Loi ES 2024). Lors de l'introduction électronique dans l'application du SPF ETCS, il faut veiller à ce que les listes sont introduites dans le dossier élections correct de l'entreprise concernée. Si l'on procède à un envoi papier par la poste, il est important d'adresser la liste au nom et à l'adresse de l'UTE reprise sur le formulaire X envoyé aux organisations syndicales.

La date limite est la date d'envoi par la poste ou la date de dépôt à la poste de l'envoi recommandé, ou la date enregistrée sur l'application web du SPF ECTS lors de l'introduction électro-



nique. Non pas la date à laquelle la liste parvient à l'employeur (Art. 33 Loi ES 2024).

Il vaut donc mieux transmettre les listes des candidats par voie électronique via l'application du SPF de manière à ce que la date et l'heure de l'introduction soient visibles. Il est possible d'imprimer une capture d'écran si nécessaire. La charge de la preuve du dépôt d'une liste de candidats incombe aux syndicats (TT Bruxelles, 22 mai 1991; Verviers, 18 mai 2000).

Les envois recommandés permettent aussi d'éviter toute contestation quant à la date d'introduction des listes des candidats: c'est la manière de procéder recommandée lors d'élections en-dehors de la période normale d'élections, puisqu'à ce moment-là, l'application web du SPF ETCS ne sera probablement plus disponible.

Du côté syndical, il est d'une importance cruciale de respecter la date-butoir pour l'introduction des listes de candidats; si on dépasse le délai ultime, nous perdons la possibilité de participer aux élections pour quatre ans: pas de candidats, pas d'élus! La jurisprudence n'accepte pas la force majeure due à un envoi tardif puisqu'il est possible de procéder par envois recommandés. Les listes des candidats peuvent éventuellement être signées «pour réception» par l'employeur lors de leur remise: il s'agit alors de la date de remise. Dans le cas très peu probable de problèmes avec l'application du SPF au moment de l'introduction des listes de candidats, la loi prévoit que le délai légal d'introduction des listes sera prorogé (Art. 33 Loi ES 2024). Le délai de prolongation et ses modalités seront publiés sur le site web du SPF ETCS (voir [emploi.belgique.be](http://emploi.belgique.be)).

La jurisprudence accepte également (p. ex. TT Courtrai, 27 avril 2004) qu'un syndicat puisse revenir, dans le délai de X+35, sur une liste erronée préalablement envoyée et la remplace, avant l'échéance du délai, par une liste de candidats correcte. Dans ce cas, l'employeur doit clairement savoir que cette liste est bien définitive. Cela peut également se faire lorsqu'on introduit les listes de candidats électroniquement: la dernière version de la liste de candidats téléchargée juste avant minuit le jour X+35 sera alors la seule liste valable. Grâce à cette technique de suivi des listes de candidats, l'une après l'autre, il est encore possible de changer, compléter ou retirer des listes de candidats jusqu'au jour X+35. Ensuite, la possibilité d'ajouter des candidats a été réduite au remplacement.

Des listes séparées pour chaque collègue électoral doivent être introduites:

- des ouvriers;
- des employés;
- des jeunes travailleurs: si l'entreprise emploie au moins 25 travailleurs de moins de 25 ans;
- des cadres, uniquement pour le CE et à condition que l'entreprise occupe au moins 15 cadres.

Si aucun syndicat n'a introduit de liste de candidats pour l'une ou l'autre catégorie du personnel, la procédure électorale peut être arrêtée après X+35 ou le cas échéant au terme de la procédure de recours contre une liste de candidats déclarée nulle. Dans ce cas, l'employeur ne doit pas constituer de bureau de vote. L'avis de cessation de la procédure électorale et les motifs doivent être affichés et un message doit être envoyé au SPF ETCS. Si aucun syndicat n'a introduit de liste de candidats pour l'une ou l'autre catégorie du personnel, mais si des candidats sont présentés pour d'autres catégories, la procédure électorale sera arrêtée pour cette catégorie. Le principal bureau électoral de la catégorie du personnel restante se charge alors des formalités.



## **X+40: AFFICHAGE DES LISTES DE CANDIDATS**

L'employeur doit afficher les listes des candidats dans les cinq jours après l'expiration du délai de 35 jours qui suit l'affichage (donc au plus tard au jour X+40) (Art. 36 Loi ES 2024). L'affichage doit se faire aux mêmes endroits que le premier affichage (affichage au jour X, donc «dans les différents départements et sections de l'entreprise»). L'affichage peut être remplacé par la mise à disposition électronique du document. Il doit mentionner:

- le nom des candidats ouvriers;
- le nom des candidats employés;
- le nom des candidats cadres;
- le nom des candidats jeunes;
- la phrase: «Afin de donner à la délégation qui sera élue un caractère véritablement représentatif, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote».

Les listes sont présentées selon l'ordre des numéros attribués par tirage au sort à chaque organisation.

Les femmes mariées ou veuves choisissent de figurer sur la liste des candidats sous leur nom de jeune fille, éventuellement précédé du nom de leur époux ou de leur époux décédé. Le prénom des candidats peut également être suivi du prénom usuel (surnom) lors de la première introduction de la liste des candidats. Les candidats qui ont un surnom peuvent également en faire la demande à l'employeur jusqu'au jour X +47.

C'est important dans le cas où un travailleur est mieux connu dans l'entreprise sous ce prénom usuel que sous son prénom ou nom officiel. Dans le même délai, les candidats peuvent signifier à l'employeur toute modification apportée à ces deux aspects au plus tard jusqu'au jour X+47.

Dans le même délai, jusqu'au jour X+47, les candidats peuvent également demander à l'employeur la correction de l'orthographe de leur nom ou prénom (Art. 40 de la loi ES 2024).

*Un représentant de chaque syndicat ou d'une organisation des cadres ayant introduit une liste peut assister à l'affichage (art. 36 loi ES 2024). Il importe de vérifier si l'employeur affiche effectivement l'intégralité de la liste des candidats. Selon la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. 15 mai 2000 et 30 avril 1975), seuls les candidats repris sur la liste définitive des candidats bénéficient d'une protection contre le licenciement. Il y a eu par le passé des cas douloureux où un employeur malveillant n'a pas repris le nom d'un travailleur dûment présenté sur la liste définitive affichée ou un autre cas où un employeur s'est indûment abstenu d'afficher une liste de candidats. Ce dernier fait étant passé inaperçu (il s'agissait d'une entreprise où l'emploi était très dispersé), le candidat a été licencié sans pouvoir prétendre à une indemnité de protection (CT Gand, 2003/142).*



Dans les sept jours qui suivent l'affichage de la liste des candidats (au plus tard le jour X+47) ou la mise à disposition électronique du document, les travailleurs figurant sur les listes des candidats



ainsi que les organisations représentatives des travailleurs qui ont introduit les listes de candidats et les organisations représentatives de cadres intéressées peuvent formuler à l'employeur toute réclamation qu'ils jugeront utile sur la présentation des candidats (Art. 37 Loi ES 2024).

Les travailleurs qui sont mentionnés sur plusieurs listes de candidats doivent retirer leur candidature des listes sur lesquelles ils ne veulent pas figurer (Art. 37 Loi ES 2024).

Le travailleur qui veut retirer sa candidature doit le communiquer à l'employeur et à l'organisation qui a présenté sa candidature le jour X+47 au plus tard (Art. 37 Loi ES 2024). La législation a volontairement prévu une période courte pour procéder à ce type de retrait, afin que les candidats ne soient pas soumis à une (trop) longue période de pression pour retirer leur candidature. Après X+47, il n'est plus possible de retirer sa candidature d'une liste.

Le lendemain de l'introduction de la réclamation ou du retrait de la candidature (jour X+48), l'employeur la/le soumet aux organisations nationales qui ont introduit cette (ces) liste(s) ainsi qu'au porteur de procuration qui a introduit cette liste au nom de l'organisation, pour autant qu'il ait mentionné une adresse. En cas de réclamation, ces organisations disposent d'un délai de six jours pour modifier, si elles le désirent, la liste des candidats présentés (Art. 37 Loi ES 2024).

Au plus tard le jour X+56, l'employeur laisse afficher les listes modifiées des candidats qu'elles aient été ou non modifiées par les candidats, les organisations représentatives des travailleurs, par les organisations représentatives des cadres ou par les cadres qui ont présenté des listes individuelles, ou encore par les travailleurs qui retirent leur candidature.

Les travailleurs concernés, les syndicats concernés et la CNC (en cas de délégation séparée pour les cadres au CE) peuvent dans les cinq jours qui suivent l'affichage des listes modifiées des candidats ou leur mise à disposition électronique (donc au plus tard le jour X+61) introduire un recours auprès du Tribunal du travail contre la liste des candidats (Art. 39 Loi ES 2024).

Si aucune organisation n'a introduit de réclamation contre les listes des candidats, l'employeur lui-même peut encore introduire un recours, par exemple parce que les conditions prévues par la loi n'ont pas été respectées. Dans ce cas, le recours de l'employeur doit être introduit dans les cinq jours qui suivent les délais pour l'introduction des réclamations, donc au plus tard au jour X+52 (Art. 39 Loi ES 2024).

Le Tribunal doit se prononcer 14 jours après réception du recours (donc au plus tard au jour X+75 ou au jour X+66 dans le cas d'un recours de l'employeur uniquement). Il n'y a pas d'appel ou d'opposition possible contre le jugement du Tribunal du travail.

La Loi ES 2024 stipule explicitement (Art. 39) que le candidat pour qui le tribunal déclare qu'il ne remplit pas les conditions d'éligibilité ne pourra être remplacé s'il ne faisait pas partie du personnel de l'entreprise le jour X-30. Cette disposition concerne la lutte contre la technique des candidats fictifs. Dans le passé, il arrivait en effet qu'un syndicat mentionne un ou plusieurs noms fictifs afin de gagner un peu de temps lors du recrutement des candidats. Puis une plainte était déposée, si nécessaire par le syndicat lui-même, et le candidat fictif était remplacé par un candidat effectif.



## **REMPLACEMENT DE CANDIDATS SUR LA LISTE DE CANDIDATS**

Jusqu'à quatorze jours avant les élections (donc au plus tard jusqu'au jour X+76) les syndicats, la CNC ou les cadres qui ont introduit des listes individuelles peuvent, après consultation de l'employeur, remplacer un candidat qui figure sur la liste des candidats telle qu'affichée le jour X+56. Le remplacement peut être communiqué à l'employeur via l'application du SPF ETCS (Art. 38 de la Loi ES 2024). Ce remplacement est uniquement possible dans les cas suivants:

- en cas de décès d'un candidat;
- lors de la démission d'un candidat de son emploi au sein de l'entreprise;
- lorsqu'un candidat démissionne de son organisation syndicale ou de l'organisation représentative des cadres qui l'a présenté;
- lorsque le candidat retire sa candidature;
- lors du changement de catégorie d'un candidat.

La limitation des possibilités de remplacement des candidats est examinée au chapitre 7 du présent manuel. Le nouveau candidat figurera sur la liste selon le choix de l'organisation qui a proposé sa candidature:

- soit au même endroit que le candidat qu'il remplace;
- soit comme dernier candidat, en fin de liste.

L'employeur doit être «consulté» au sujet du remplacement. Le non-respect de cette condition de forme a déjà constitué un motif d'annulation du remplacement (TT Bruxelles, 4 mai 1995). En revanche, les éventuelles remarques de l'employeur n'ont aucun caractère contraignant, le syndicat décide du remplacement en toute autonomie. La meilleure façon de procéder consiste à informer l'employeur par écrit du retrait de la candidature et à le «consulter». Précédemment, une pratique peu respectueuse a déjà été acceptée; elle consiste en l'envoi par fax, immédiatement l'un après l'autre, d'une «consultation» de l'employeur puis de la confirmation du remplacement. La jurisprudence ne relève aucune obligation de concertation; il s'agit toutefois de fournir une information minimale préalable concernant les changements envisagés. Quoi qu'il en soit, l'employeur doit afficher la liste modifiée des candidats dès réception. Il doit le faire le premier jour habituel d'activité dans l'entreprise qui suit la réception de la liste (article 38 de la loi SV 2024).

Les listes des candidats ne peuvent plus être changées à partir du treizième jour avant les élections, donc à partir du jour X+77 (art. 39 Loi ES 2024)

## **6 DU JOUR X+40 AU JOUR X+70: COMPOSITION DES COLLÈGES ÉLECTORAUX ET DES BUREAUX DE VOTE**

### **COMPOSITION DES COLLÈGES ÉLECTORAUX**

Par collège électoral, on entend la répartition des électeurs en vue du vote. Cette subdivision varie selon le nombre de membres dans les différentes catégories du personnel occupé dans l'entreprise. La composition du collège électoral s'établit sur base des listes électorales définitives.



Il faut créer au minimum un bureau de vote par collège électoral (Art. 42 Loi ES 2024). Si l'on crée des collèges électoraux séparés pour les ouvriers, les employés, les cadres et les jeunes travailleurs, il faut donc créer pour le CE au moins quatre bureaux de vote. Pour le Comité PPT, il faut créer au minimum trois bureaux de vote (les employés et les cadres sont en effet inscrits sur une liste électorale unique pour ces élections). Pour les élections du CE et du Comité PPT, il faut donc créer au moins autant de bureaux de vote qu'il y a de collèges électoraux. On peut également créer plusieurs bureaux de vote pour un même collège électoral, par exemple dans chaque établissement ou un pour le premier jour ouvrable du vote et un autre pour le jour du week-end où tombe un deuxième jour de vote.

Les bureaux de vote sont créés par le CE ou le Comité PPT ou par l'employeur lors d'une première élection. Si plusieurs bureaux de vote sont créés par collège électoral, un de ces bureaux doit être désigné comme bureau principal (Art. 42 Loi ES 2024).

Le bureau de vote est le groupe de personnes qui est désigné pour diriger et contrôler les opérations du vote proprement dites (vote, scrutin, répartition des mandats et désignation des élus). Le bureau de vote est composé d'un président, d'un secrétaire et de quatre assesseurs.

### **JOUR X+40: DÉSIGNATION DES PRÉSIDENTS DES BUREAUX DE VOTE**

Le CE ou le Comité PPT ou l'employeur lors d'une première élection devra désigner au plus tard au jour X+40 en accord avec la délégation syndicale, ou s'il n'y a pas encore de délégation syndicale désignée en accord avec les syndicats qui ont déposé des listes de candidats, un président et un président suppléant pour chaque bureau de vote. Le président suppléant remplacera le président lorsque celui-ci est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction (Art. 42 Loi ES 2024).

Si le jour de l'affichage des listes des candidats (jour X+40), aucun accord n'est atteint, l'employeur en informera l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du district administratif. Ce dernier peut à ce moment-là soit assumer personnellement la présidence du bureau principal et désigner les présidents et présidents suppléants des autres bureaux de votes, soit désigner quelqu'un d'autre comme président ou président suppléant des bureaux de vote.

Dans l'un et l'autre cas, ces présidents et présidents suppléants doivent faire partie du personnel de l'entreprise (excepté l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois sociales qui peut prendre lui-même la présidence du bureau et l'adjoint inspecteur qui est sous son autorité). La pratique selon laquelle du personnel d'un secrétariat social externe ou d'un autre prestataire de service prend part au bureau électoral est contraire à l'article 42 de la Loi ES 2024.

Les présidents et les présidents suppléants ne peuvent pas être choisis parmi les candidats.

### **JOUR X+54: DÉSIGNATION DES SECRÉTAIRES DES BUREAUX DE VOTE**

Le président du bureau de vote doit désigner au plus tard au jour X+54 un secrétaire et un secrétaire suppléant pour son bureau de vote (art. 42 Loi ES 2024).



Le secrétaire doit faire partie du personnel de l'entreprise et être inscrit sur la liste des électeurs de sa catégorie. Il ne peut cependant figurer parmi les candidats délégués du personnel.

Toutefois, moyennant l'accord des délégués du personnel ou des organisations, il est possible de déroger à la règle selon laquelle le secrétaire et son suppléant doivent appartenir à la même catégorie du personnel. On pourrait imaginer qu'un employé soit désigné comme secrétaire d'un bureau de vote pour des ouvriers ou l'inverse.

### **JOUR X+54: DÉSIGNATION DES ASSESSEURS**

Le CE ou le Comité PPT doit également désigner quatre assesseurs pour chaque bureau de vote. Lorsqu'il s'agit d'une première élection, le président du bureau de vote désigne les assesseurs.

Si le CE ou le Comité PPT ne prend pas de décision, l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des lois sociales ou un inspecteur social qu'il a délégué, désignera les assesseurs. Tout comme le secrétaire, les assesseurs doivent figurer sur la liste électorale de leur catégorie. Mais on peut déroger à cette prescription avec l'accord des délégués du personnel ou avec l'accord des syndicats.

Les assesseurs doivent faire partie des membres du personnel de l'entreprise et ils ne peuvent pas être candidats.

Si, au début ou lors de la reprise du vote, un ou plusieurs assesseurs sont absents le président du bureau de vote désigne des électeurs qui se présentent au bureau de vote pour remplacer ces assesseurs manquants. La désignation de ces électeurs ne peut, dans la mesure du possible, nuire au bon fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas également, les membres des bureaux de vote doivent faire partie du personnel de l'entreprise (Art. 42 Loi ES 2024). On ne peut donc désigner des collaborateurs d'un secrétariat social ou d'un autre service externe comme membres du bureau de vote!

### **JOUR X+60: AFFICHAGE DE LA COMPOSITION ET DE LA RÉPARTITION DES ÉLECTEURS PAR BUREAU DE VOTE**

Au plus tard au jour X+60, le CE, le Comité PPT ou l'employeur lors d'une première élection, affiche la composition des bureaux de vote et la répartition des électeurs par bureau de vote. Cet avis doit être affiché aux mêmes endroits que l'avis affiché le jour X. Il peut également être remplacé par un message électronique (Art. 43 Loi ES 2024). Cet avis doit rester affiché jusqu'au quinzième jour qui suit l'affichage du résultat du vote et plus jusqu'au 84ème jour), donc jusqu'au jour Y+17 au plus tard (Art. 45 Loi ES 2024).

### **JOUR X+70: DÉSIGNATION DES TÉMOINS**

Chaque organisation qui a présenté des candidats a le droit de désigner pour chaque bureau de vote, des témoins et un nombre identique de témoins suppléants.

Les noms des témoins et des témoins suppléants sont communiqués à l'employeur par les orga-



nisations concernées le jour X+70. C'est également possible par le biais de l'application du SPF ETCS (Art. 44 Loi ES 2024). Aucune forme particulière n'est requise pour la communication des témoins. Souvent, cela se fait en même temps que le dépôt des listes de candidats, quoiqu'à ce moment il n'y ait encore aucune certitude quant au nombre de bureaux de vote. Il y a déjà eu beaucoup de discussions concernant le nombre de témoins par organisation syndicale: pour chaque bureau de vote, un témoin peut être désigné par organisation. Mais souvent, un seul bureau de vote «physique» est organisé pour le Comité PPT et pour le CE, auquel cas on peut argumenter que deux témoins peuvent être désignés. Lors d'un jugement, en 2012, un juge a décidé d'annuler des élections sur base du refus d'un président de bureau de vote de laisser un deuxième témoin FG TB être présent. Il vaut donc mieux préalablement se mettre d'accord sur le nombre de témoins.

Contrairement aux membres du bureau de vote, les témoins peuvent être choisis parmi les candidats.

Les organisations représentatives des travailleurs et des cadres doivent avertir les témoins de leur désignation et, par la même occasion, leur faire savoir dans quel bureau de vote ils doivent remplir leur mission pendant toute la durée du vote.

Les témoins votent dans le bureau de vote dans lequel ils remplissent leur mission. Si ce n'est pas possible en raison de leur appartenance à une autre catégorie (ouvrier, employé, jeune travailleur, cadre) que celle pour laquelle ils exercent leur mission, ils peuvent demander une suspension du vote pendant le temps qui leur est nécessaire pour aller voter.

Le temps que les témoins passent à leur mission doit être rémunéré comme du temps de travail effectif (Art. 20 Loi CE; Art. 60 Loi Bien-être). Pour plus d'informations concernant les tâches et les missions des témoins, nous vous renvoyons à notre édition-CSC spéciale «Carnet du témoin».

## **7 JOUR X+56: ACCORD SUR LE VOTE PAR CORRESPONDANCE**

Les heures d'ouverture des bureaux de vote doivent être fixées de sorte que chaque membre du personnel puisse participer aux opérations électorales pendant ses heures de travail (Art. 49 Loi ES 2024). Cela signifie qu'il faut tenir compte lors de l'organisation des opérations de vote des différents horaires en vigueur au sein de l'entreprise. Les travailleurs qui font les pauses (donc également ceux qui travaillent le week-end et la nuit) doivent aussi avoir la possibilité de participer au vote pendant leurs heures de travail. Si cela s'avère nécessaire, les heures d'ouverture des bureaux de vote devront être réparties sur plusieurs jours, même non consécutifs, et les bureaux de vote devront également être ouverts le week-end et/ou la nuit.

Dans des cas exceptionnels, on peut déroger à cette règle à condition d'avoir un accord unanime de la part des syndicats et des organisations des cadres qui ont proposé des candidats, et permettre le vote par correspondance à un groupe limité de travailleurs (Art. 57 Loi ES 2024). La législation limite cette possibilité pour organiser le vote et l'ouverture des bureaux électoraux de telle sorte qu'un maximum de travailleurs puisse aller voter sur le lieu de travail.



### **ATTENTION!**

*Lors des élections sociales, il n'est pas possible de voter par procuration.*

*Donc les travailleurs qui ne se trouvent pas dans l'entreprise lors du vote devront ou bien être autorisés à voter par correspondance, ou bien se déplacer pour participer aux opérations de vote. Dans ce cas, l'employeur doit payer les frais de déplacement (Art. 49 Loi ES 2024).*

L'article 57 de la Loi ES 2024 détermine les conditions sous lesquelles le vote par correspondance peut être autorisé:

- en cas de dispersion considérable du personnel; la brochure du SPF ETCS (voir emploi.belgique.be) précise et donne quelques exemples de ce qu'il faut entendre par là: des magasins répartis sur tout le pays et qui n'emploient qu'une ou deux personnes par siège, des sociétés de transport dont les chauffeurs se trouvent sur la route, des entreprises qui font des travaux à domicile, etc.
- en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail; par exemple: en cas de maladie, accident, congés, chômage partiel,...;
- en cas de travail de nuit pour autant que les deux conditions suivantes soient remplies:
  - le nombre de travailleurs qui sont occupés le jour de l'élection entre 20 heures et 6 heures n'excède pas 5% du nombre total de travailleurs occupés ce jour-là;
  - il ne peut s'agir au total de plus de 15 travailleurs. S'il y a plus de personnel concerné par l'équipe de nuit, les bureaux de vote doivent être ouverts la nuit pour donner au personnel de l'équipe de nuit la possibilité de participer aux opérations électorales pendant leurs heures de travail.
- lorsque les travailleurs ne sont pas au travail pendant les heures d'ouverture des bureaux de vote. Il est clair qu'il ne peut s'agir que d'une catégorie minoritaire. La règle générale reste d'ailleurs que le plus grand nombre possible de travailleurs doit pouvoir participer aux élections pendant ses heures de travail. Pour ce faire, les opérations de vote peuvent éventuellement être étalées sur plusieurs jours. La loi stipule par ailleurs explicitement que l'employeur doit rembourser les frais de déplacement des travailleurs qui vont voter en dehors de leurs heures de travail (Art. 49 Loi ES 2024).

Le paiement des salaires pour les travailleurs qui doivent se déplacer en dehors de leurs heures de travail pour aller voter n'est pas explicitement réglé par la Loi comme l'avaient proposé certains ministres. Il y a une jurisprudence (Cour du travail de Liège) qui déclare que la réglementation des heures supplémentaires doit être appliquée, aussi bien pour le temps consacré au vote que pour le temps de déplacement nécessaire. Cette Cour du travail a également jugé dans un cas que le fait, pour l'employeur, de ne pas avoir averti les électeurs du paiement des heures supplémentaires et des frais de déplacement peut donner lieu à l'annulation des élections (Cour du travail, 5 mai 1992, JTT 1993, 131). Même le guide élections sociales de la FEB de 2008 attirait l'attention sur les conséquences de ce jugement.

**ATTENTION!**

*Nous attirons encore une fois l'attention sur le fait que le vote par correspondance n'est autorisé que dans les cas précités et à la condition d'un accord de tous les syndicats et de toutes les organisations des cadres qui ont présenté des candidats pour la catégorie concernée. Cet accord doit être obtenu au plus tard au jour X+56. L'employeur doit envoyer une copie de cet accord à l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des lois sociales.*

Dès lors, nous vous encourageons très vivement à conclure l'accord sur le vote par correspondance pour le jour X, au moment où les heures d'ouverture des bureaux électoraux sont fixées. A défaut de vote par correspondance, il est souvent nécessaire d'élargir l'horaire et/ou la répartition du vote sur plusieurs jours dans plusieurs endroits. Il vaut donc mieux régler la question d'un éventuel vote par correspondance en même temps que l'accord sur les horaires de vote afin de se prémunir contre de mauvaises surprises. Précédemment, il est arrivé qu'une organisation syndicale refuse le vote par correspondance pour des raisons de calcul électoral, le vote par correspondance risquant de faire pencher le vote en faveur d'une autre organisation syndicale. Au moment prévu par la procédure, X+56, il n'est plus possible de modifier les horaires de vote établis à X. Les modalités précises de l'organisation du vote par correspondance sont décrites dans le «Carnet du témoin» de la CSC.

## 8 JOUR X+77: TOILETTAGE DES LISTES ÉLECTORALES

Le CE ou le Comité PPT peut au plus tard le treizième jour précédant les élections (donc au plus tard le jour X+77) et à la condition d'un accord unanime, rayer des listes électORALES des travailleurs qui ne font plus partie du personnel de l'entreprise à ce moment-là. Les travailleurs intérimaires qui ne répondent pas aux conditions électORALES pour les listes électORALES peuvent également être radiés de celles-ci.

**ATTENTION!**

*Seuls les travailleurs qui à ce moment ne font plus partie de l'entreprise, ou les intérimaires qui ne répondent pas aux conditions électORALES requises pour les listes électORALES, peuvent encore être rayés des listes le jour X+77. Les listes électORALES ne peuvent plus être adaptées parce que des erreurs ont encore été relevées (p. ex., des électeurs qui ne remplissent pas les conditions d'éligibilité).*

*Il fallait introduire antérieurement une réclamation contre cette liste. Si cela n'a pas été fait et/ou si les listes électORALES n'ont pas été adaptées dans les délais, ces électeurs ne peuvent plus être radiés des listes. En outre, des radiations ne peuvent être effectuées que moyennant l'accord unanime du CE ou du Comité PPT. Lors d'une première élection, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale. S'il n'y a encore aucune présence syndicale, l'employeur ne peut donc procéder lui-même à des radiations.*



Les décisions en matière de radiations sur les listes électorales ne peuvent pas faire l'objet d'un recours.

Les radiations n'ont pas d'influence sur la composition des collèges électoraux et des bureaux de vote.

## 9 ARRÊT DE LA PROCÉDURE ÉLECTORALE

Il existe trois cas de figure pour lesquels une procédure électorale est interrompue :

- L'arrêt complet, si aucune liste de candidats n'a été introduite pour aucune catégorie de travailleurs.
- L'arrêt partiel, pour une ou plusieurs catégories, si aucune liste de candidats n'a été présentée pour cette/ces catégorie(s). La procédure se poursuit pour les autres catégories.
- L'arrêt partiel en cas d'élection de plein droit, pour une ou plusieurs catégories.  
C'est le cas lorsque seul un syndicat a présenté une liste avec un nombre de candidats pour cette catégorie, inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à accorder.  
Les candidats sont alors élus de plein droit (art. 78 de la Loi ES 2024).  
C'est également le cas lorsque seule la CNC ou une liste maison a présenté un nombre de candidats cadres inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer.

Dans chacun des trois cas, l'employeur affiche un avis dans l'entreprise pour informer de l'arrêt total ou partiel de la procédure. Dans ce dernier cas, l'employeur affiche également le nom des candidats élus de plein droit. A partir des élections sociales de 2024, le délai d'affichage obligatoire de cet avis est précisé (art. 45 de la loi ES 2024).

Le moment de l'arrêt, la procédure et l'obligation de constituer ou non un bureau électoral diffèrent selon le scénario retenu parmi les trois cas exposés.



### ATTENTION!

*Si le nombre total de candidats présentés par plusieurs syndicats est inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à pourvoir, l'entreprise n'est pas dispensée d'organiser des élections et ne peut arrêter la procédure. Les élections doivent avoir lieu puisque l'électeur peut décider de n'accorder ses suffrages qu'aux candidats d'une seule liste et de ne voter pour aucun candidat de l'autre liste (des autres listes). En pratique, il arrive qu'une liste de deux candidats obtienne quatre sièges et que l'autre liste de deux candidats n'obtienne pas suffisamment de voix pour occuper le moindre siège. Dans ce cas, seuls les deux candidats de la première liste peuvent siéger.*

*Si dans pareil cas, on décide malgré tout d'annuler la procédure de vote et que, par convention, le CE ou le Comité PPT est constitué sur base des candidatures présentées par les organisations concernées, ces organes ne seront pas valablement constitués. La moindre contestation juridique d'une compétence, des règles de protection ou d'une décision que ce Comité PPT ou ce CE prendrait par la suite peut servir de prétexte à l'annu-*



*lation pure et simple de la validité de cet organe de concertation, avec toutes les conséquences que cela implique. D'un point de vue strictement juridique, il s'agit d'ailleurs d'une infraction à la législation électorale qui est d'ordre public.*

*Pour mettre fin à cette situation illégale, il suffit d'ailleurs qu'une organisation syndicale, ou même un seul travailleur, dépose plainte par lettre recommandée adressée au greffe du Tribunal du travail.*

*Pour ces motifs juridiques, mais aussi pour d'évidentes raisons déontologiques, le Bureau national de la CSC a décidé de lutter activement contre de telles pratiques en matière d'accords. Une dérogation ne peut s'envisager que dans des circonstances exceptionnelles (p. ex. dans le cas d'un atelier protégé qui emploie principalement des travailleurs atteints d'une déficience mentale).*

### **Arrêt complet**

La procédure électorale est complètement arrêtée lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée pour aucune catégorie de travailleurs. Dans ce cas, l'employeur ne doit pas constituer de bureau de vote ni envoyer de convocations électorales s'il apparaît, quelques jours après le jour X+35, qu'aucune liste de candidats n'a été présentée. Il est préférable d'attendre au minimum le jour X+35 puisque c'est la date d'envoi de la lettre par recommandé à la poste qui est déterminante et non la date de réception par l'employeur. En cas de litige juridique relatif à une liste de candidats, il convient d'attendre la décision du tribunal (normalement, X+75) afin d'être certain que la liste présentée n'est pas valable.

Il en est de même si toutes les candidatures présentées sont soit retirées et non remplacées (suivant Art.37 Loi ES 2024), soit annulées par le Tribunal du travail à la suite d'un recours contre cette ou ces listes.

Il ne reste plus alors à l'employeur qu'à afficher ou envoyer un avis (électronique) notifiant sa décision d'arrêter la procédure électorale ainsi que la raison pour laquelle le scrutin n'a pas eu lieu. Il doit également télécharger le document sur l'application web du SPF ETCS ou l'envoyer par poste au Directeur Général des Relations Individuelles du Travail du SPF ETCS. Si l'employeur n'utilise pas l'application web du SPF, il doit également envoyer une copie, par lettre recommandée, aux organisations représentatives des travailleurs (et des cadres le cas échéant).

### **Arrêt partiel**

Si la procédure électorale est interrompue pour une (ou plusieurs) catégorie(s) faute de candidats, mais si des listes ont été déposées pour une autre catégorie, ce n'est pas l'employeur, mais le bureau électoral constitué pour la catégorie restante (plus importante) d'électeurs qui finalise la procédure. Il ne faut donc pas constituer un bureau électoral pour la catégorie de personnel pour laquelle il n'y a pas de candidats, ni envoyer des convocations.

Le bureau électoral chargé de cette tâche le fait la veille de l'envoi des convocations. Il constate à ce moment-là l'arrêt de la procédure électorale et le consigne dans un procès-verbal conforme au modèle de la législation, en indiquant le motif pour lequel il n'y a pas eu de vote.



Le président du bureau électoral veille à ce que ce procès-verbal soit envoyé au SPF ETCS et aux syndicats de la manière susmentionnée. Au plus tard deux jours après la date prévue pour l'élection, l'arrêt de la procédure pour la catégorie concernée est notifié par affichage dans l'entreprise.

### **Arrêt partiel en cas d'élection de plein droit**

La procédure électorale peut être arrêtée parce qu'un seul syndicat (ou, en cas de collèges électoraux de cadres, un seul syndicat, la CNC ou une liste maison uniquement) a présenté un nombre de candidats inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à pourvoir. Dans ce cas, un bureau de vote doit être constitué et se réunir pour la catégorie en question. Cette tâche est effectuée la veille de la remise ou de l'envoi des convocations (la veille de X + 80, la veille du 10ème jour avant le vote).



**ATTENTION!** *Si plusieurs syndicats ont introduit des candidats dont la somme du nombre est égale ou inférieure au nombre de mandats effectifs à pourvoir, il faut tout de même procéder à l'élection pour cette catégorie.*

Le bureau doit se réunir la veille du jour où les lettres de convocation sont normalement transmises ou envoyées et il doit rédiger le procès-verbal, conformément à la procédure normale décrite à l'article 66, reprenant les raisons pour lesquelles la procédure est arrêtée. Le président transmet le procès-verbal aux différents destinataires conformément à la procédure prescrite à l'article 68, alinéa 2.

Dans ce cas d'arrêt partiel de la procédure, le ou les candidat(s) sont élus d'office. Ils bénéficient en qualité d'élus effectifs de la protection contre le licenciement de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués et les candidats aux élections sociales. Et ce, même s'il n'y a qu'un seul élu et que l'organe ne pourra donc pas fonctionner (art.78 Loi ES 2024).

Le résultat doit être communiqué au personnel, au SPF ETCS et le procès-verbal remis aux syndicats et éventuellement aux organisations cadres, comme dans le cadre d'une élection ordinaire et selon les modalités décrites à la page 141.

Si les travailleurs, les syndicats ou les organisations de cadres ne sont pas d'accord avec l'arrêt de la procédure, ils doivent introduire un recours auprès du Tribunal du travail dans les treize jours qui suivent l'affichage de la décision.



### **ATTENTION!**

*Dans le cas d'un collège électoral commun, il peut arriver que la procédure électorale soit arrêtée pour le groupe le plus important (p. ex. les employés) parce qu'il y a autant de candidats (présentés par une seule organisation syndicale) que de mandats à pourvoir ou pas de candidats du tout. Dans ce cas, les candidats employés sont élus d'office. Toutefois, si pour l'autre groupe (ouvriers) il y a plus de candidats que de mandats effectifs à pourvoir ou si deux syndicats ont présenté des candidats, le vote doit malgré tout avoir lieu dans le collège électoral commun. Il faudra convoquer les ouvriers et les employés pour les opérations électorales. Dans ce cas, ouvriers comme employés ne recevront qu'un bulletin de vote, pour les candidats ouvriers.*



## 10 JOUR X+80: CONVOCATION DES ÉLECTEURS

L'employeur convoque les électeurs aux élections. Jusqu'aux élections sociales de 2020, par principe, cette convocation s'opérait toujours en remettant aux électeurs une lettre de convocation, et seuls les électeurs qui n'étaient pas présents dans l'entreprise le jour de cette remise pouvaient être convoqués par un autre moyen.

Pour les élections sociales de 2024, cette procédure a été assouplie de sorte que, le cas échéant, on peut déroger à la première étape obligatoire consistant à remettre physiquement les lettres de convocation (art. 47 de la Loi ES 2024). Au lieu de cela, il est possible d'utiliser immédiatement d'autres modes de convocation, par exemple par e-mail.

L'application immédiate de ces autres modes de convocation est toutefois soumise à trois conditions :

- Les électeurs concernés doivent disposer d'une adresse mail professionnelle de l'employeur ou, pour les travailleurs intérimaires, d'une adresse mail de l'utilisateur.
- L'employeur ou l'utilisateur doit mettre à la disposition des électeurs concernés l'outil numérique nécessaire (p. ex. un PC ou un ordinateur portable) sur leur lieu de travail habituel, étant entendu que le «poste de travail habituel» comprend également le lieu où sont occupés les télétravailleurs.
- L'employeur et le CE ou le Comité PPT (ou à défaut, la DS) doivent conclure un accord unanime sur le mode de convocation.

Il faut conclure cet accord de principe unanime sur une méthode de convocation alternative au plus tard le jour X. Partant de cet accord, la méthode de convocation alternative pourra être mise en œuvre le jour X + 80. En exécution de cet accord de principe, il sera encore possible de conclure un accord sur les modalités pratiques de la convocation entre le jour X et le jour X + 80. Pour la lettre de convocation remise en main propre, l'employeur doit apporter la preuve de cet envoi alternatif de la convocation et de sa réception par le destinataire. La règle qui vaut en l'absence de preuve d'envoi et de réception – telle que décrite ci-dessous – est également d'application dans ce cas de figure.

Si l'on opte pour la convocation sous la forme d'une lettre, celle-ci doit être remise dans l'entreprise au plus tard dix jours avant la date des élections, donc au plus tard le jour X + 80 (art. 47 Loi ES 2024). Une pratique très courante consiste à distribuer ou permettre de retirer les convocations dans l'entreprise quelques jours avant et à faire signer les travailleurs contre un accusé de réception.

Un avis affiché le dernier jour de cette remise des convocations (le jour X+80), ou remplacé par un message électronique, indique que celle-ci a eu lieu.

L'électeur qui n'est pas présent dans l'entreprise les jours de remise des convocations et n'a pas la possibilité de la recevoir d'une autre manière est convoqué le dernier jour de remise au moyen d'un envoi recommandé ou par tout autre moyen pour autant que l'employeur puisse fournir la preuve de l'envoi de cette convocation dans les délais requis et sa réception par le destinataire. Cela peut donc se faire par mail, pour lequel l'employeur reçoit un accusé de



réception. Cependant, il ne peut s'agir d'un accusé de réception automatique; l'employeur doit recevoir un accusé de réception personnel stipulant que la convocation a bien été reçue.

Pour les cas où l'employeur ne reçoit pas la preuve de l'accusé de réception, la convocation doit être envoyée par lettre recommandée au plus tard huit jours avant la date des élections (X+82). Il est possible de déroger à cette règle contraignante. Le Conseil d'entreprise ou le Comité PPT devront conclure un accord à l'unanimité sur cette question. Cet accord reprendra la méthode alternative de convocation et ses modalités. L'employeur remettra aux organes de concertation la liste des travailleurs concernés ainsi que les données nécessaires à cette convocation. Cet accord devra être communiqué à tous les syndicats et à la CNC lors des élections du Conseil d'entreprise.

Cet accord unanime devrait permettre de trouver une alternative aux lettres recommandées. Les travailleurs qui ne sont pas chez eux pendant la journée ou qui manquent le facteur, ont parfois des difficultés à aller retirer une lettre recommandée au bureau de poste pendant la journée. Les travailleurs malades de longue durée peuvent s'inquiéter inutilement s'ils reçoivent de leur employeur une lettre recommandée dont ils ignorent le contenu. C'est la raison pour laquelle il est possible désormais de convenir de ne pas envoyer de lettre recommandée au cours de cette dernière phase, mais d'envoyer par exemple un courrier ordinaire, un mail ou un sms avec un lien vers un message électronique.

Pour les élections de 2020, la lettre recommandée était le dernier recours obligatoire permettant à l'employeur de prouver légalement que tout le monde avait été convoqué. L'absence d'une telle preuve pouvait parfois contraindre à annuler les élections et à recommencer la procédure. Grâce à un accord conclu à l'unanimité, il est désormais possible de convenir d'un autre moyen de communication ultime pour une liste d'électeurs.

Les erreurs qui portent sur la non-convocation d'électeurs et affectent ultérieurement le résultat mathématique des élections sociales, constituent un classique qui permet aux tribunaux de déclarer la nullité du processus électoral. Ainsi, l'employeur qui ne prend pas toutes les précautions requises lors de la convocation s'expose à devoir recommencer toute la procédure.

Dans le cas d'un vote par correspondance, le président du bureau de vote envoie ce même jour aux électeurs qui peuvent voter par correspondance leur convocation accompagnée du ou des bulletin(s) de vote estampillé(s). L'expédition se fait par envoi recommandé. Les témoins doivent en être avertis et ils peuvent assister à cette opération (Art. 47 Loi ES 2024). Dans ce cas et pour autant que les bulletins de vote soient définitifs, l'employeur peut aussi donner à un électeur qui vote par correspondance la possibilité de venir retirer sa convocation et son (ses) bulletin(s) de vote contre accusé de réception. A nouveau, ce procédé est plus confortable pour l'employeur à qui cela évite de se rendre au bureau de poste pour les envois recommandés, et pour qui cette procédure est plus facile, plus simple et moins coûteuse.

La convocation doit porter la mention suivante: «Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote» (Article 47 Loi ES 2024).



## POINTS D'ATTENTION SPÉCIFIQUES POUR LE VOTE PAR CORRESPONDANCE

Comme nous l'avons déjà indiqué plus tôt, le vote par correspondance est autorisé uniquement pour les travailleurs pour lesquels un accord unanime sur le vote par correspondance a été conclu au plus tard au jour X+56 (Art. 57 Loi ES 2024).

Au moins dix jours avant la date des élections (jour X+80), le président du bureau de vote envoie la convocation et le bulletin de vote estampillé par lettre recommandée aux électeurs. S'il y a des élections pour le Comité PPT et le CE et/ou dans le cas d'un collège électoral commun, il faut envoyer tous les bulletins de vote estampillés nécessaires. Le président doit en avertir les témoins désignés par les organisations syndicales qui ont présenté des candidats et leur permettre d'assister à cet envoi (Art. 47 Loi ES 2024).

L'expédition se fait comme suit (Art. 57 Loi ES 2024):

- le bulletin de vote plié et estampillé est mis dans une première enveloppe qui reste ouverte et qui ne porte aucune mention
- une deuxième enveloppe qui reste également ouverte mais qui est affranchie est ajoutée à l'envoi et porte l'inscription suivante:
- «Au président du bureau de vote du CE de (nom de l'entreprise), rue et numéro, à (commune et code postal)  
ou bien:
- «Au président du bureau de vote du Comité PPT de (nom de l'entreprise), rue et numéro, à (commune et code postal)».

Cette enveloppe porte également l'indication du bureau de vote: «ouvriers», «employés», «jeunes travailleurs» ou «cadres».

Le prénom et le nom de l'expéditeur doivent également y être mentionnés ainsi que l'obligation pour l'électeur d'apposer sa signature à côté de son prénom et de son nom avant de renvoyer cette enveloppe avec son bulletin de vote au président du bureau de vote.



### **ATTENTION !**

*Si la signature est manquante, le bulletin de vote ne sera pas valable !*

*Les deux enveloppes sont envoyées sous une troisième enveloppe fermée, adressée à l'électeur et signée par le président du bureau de vote. Le cas échéant, l'envoi recommandé peut contenir les bulletins et convocations concernant l'élection du CE et du Comité PPT, ainsi que les bulletins de vote «ouvriers» et «employés» en cas de collège électoral commun (Art.47 Loi ES 2024).*

*L'expédition de l'ensemble (lettre de convocation + bulletin(s) de vote) se fait par envoi recommandé le dernier jour de remise des convocations*



## 11 LE VOTE

Le vote a lieu 90 jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (jour X+90) (Art. 50 Loi ES 2024).

Le vote se déroule dans les locaux qui sont mis à la disposition par l'employeur. Ces locaux doivent être aménagés par l'employeur de telle sorte que le secret du vote soit garanti (Art. 51 Loi ES 2024).

Les heures d'ouverture des bureaux de vote doivent être fixées de telle sorte que tous les travailleurs puissent participer au vote pendant leurs heures de travail (Art.49 Loi ES 2024). Elles doivent être conformes aux informations affichées au jour X. En principe, les opérations électorales ne se déroulent que pendant un jour ouvrable. Les opérations du vote peuvent si nécessaire être réparties sur plusieurs jours (p. ex., en cas de travail par pauses). Il n'est pas nécessaire que ces jours se suivent immédiatement. Les opérations ne peuvent cependant pas être inutilement prolongées. Il est également exigé que le CE ou le Comité PPT ou la délégation syndicale soit d'accord. En cas de désaccord, c'est l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des lois sociales qui décide des heures d'ouverture des bureaux de vote (Art. 14 Loi ES 2024).

Si cela s'avère nécessaire et pour ne pas faire appel à un trop grand nombre de membres du personnel pour que les bureaux de vote puissent fonctionner, il est possible de créer un seul bureau de vote pour les différentes catégories de travailleurs. Il est alors conseillé de faire voter les différentes catégories de travailleurs à des heures différentes: par exemple, les ouvriers votent de 9h à 10h, les employés de 10h à 11h (cf. brochure Elections sociales du SPF sur emploi.belgique.be).

Dans la pratique, la réglementation sur le vote électronique à partir du poste de travail habituel peut également entraîner la fixation d'horaires différents: une longue période, éventuellement plusieurs jours, durant laquelle le vote électronique pourra avoir lieu à partir du poste de travail, et une période brève, éventuellement un certain nombre d'heures, durant laquelle un local sera aménagé pour ceux qui doivent venir voter au bureau.

## 12 MISSIONS DU BUREAU DE VOTE

Le bureau de vote est responsable des opérations du vote. L'employeur doit lui accorder toutes les facilités nécessaires à l'accomplissement de sa mission (Art. 48 Loi ES 2024).

Le président du bureau de vote est chargé de veiller à ce que les opérations du vote se déroulent de façon légale. Il doit également maintenir l'ordre dans le bureau de vote (Art. 53 Loi ES 2024).

Le président peut autoriser un électeur qui, suite à son état physique, n'est pas capable de se rendre seul à l'emplacement prévu pour le vote ou de voter seul, à se faire accompagner ou assister par quelqu'un (Art. 55 Loi ES 2024).



## 13 DÉROULEMENT DES OPÉRATIONS DU VOTE ABSENCE D'ASSESEURS

Si un ou plusieurs assesseurs sont absents à l'heure du début ou de la reprise des opérations du vote, le président désigne des remplaçants parmi les premiers électeurs qui se présentent au bureau de vote. Dans la mesure du possible, il doit veiller à ce que son choix ne nuise pas à la bonne marche de l'entreprise (Art. 52 Loi ES 2024).

### **BULLETINS DE VOTE**

Les noms des candidats qui figurent sur les bulletins de vote doivent correspondre à ceux des listes définitives des candidats (Art. 50 Loi ES 2024).

S'il y a un ou plusieurs bureau(x) secondaire(s), le président du bureau de vote principal doit envoyer ou remettre la veille les bulletins de vote nécessaires à chaque président de bureau de vote secondaire. Sur l'enveloppe, il doit mentionner l'adresse du destinataire et le nombre de bulletins de vote inclus. L'enveloppe ne peut être ouverte qu'en présence de tous les membres du bureau de vote.

Le président doit vérifier si les bulletins de vote sont pliés en quatre de façon rectangulaire, de sorte que les cases figurant en tête de liste soient tournées vers l'intérieur. Il appose un cachet portant la date des élections sur le verso des bulletins de vote, au même endroit pour chacun

d'entre eux. Le président doit également prendre toutes les dispositions pour que ce cachet ne puisse être apposé frauduleusement (Art. 54 Loi ES 2024).

### **REMISE DES BULLETINS DE VOTE AUX ÉLECTEURS**

Dans le cas de collèges électoraux séparés pour les ouvriers, les employés, les jeunes travailleurs et les cadres, l'électeur se présente dans le bureau de vote pour le collège électoral auquel il appartient. Le président lui donne alors un bulletin de vote avec les noms des candidats pour le collège électoral concerné (Art. 54 Loi ES 2024).

Dans le cas d'un collège électoral commun pour les ouvriers et les employés (moins de 25 ouvriers ou 25 employés), l'électeur reçoit du président deux bulletins de vote: un bulletin de vote avec les noms des candidats ouvriers et un autre bulletin de vote avec les noms des candidats employés.

Dans ce cas et s'il n'y a qu'une seule liste de candidats introduite (ou pour les ouvriers ou les employés), chaque électeur reçoit un bulletin de vote qui reprend les noms des candidats soit ouvriers soit employés.

Dans le cas d'un collège électoral séparé pour les jeunes travailleurs, les électeurs de moins de 25 ans reçoivent du président un seul bulletin de vote avec les noms des candidats des jeunes travailleurs.



Le président doit remettre un nouveau bulletin de vote à l'électeur qui a endommagé son bulletin de vote. L'électeur doit s'assurer que le bulletin de vote qu'il met dans l'urne ne comporte pas de marque, de déchirure ou de tache qui pourrait avoir comme conséquence l'annulation du bulletin de vote.

## **VOTER VALABLEMENT**

Il y a deux façons de voter valablement (Art. 20 Loi CE; Art. 56 Loi ES 2024):

- voter en tête de liste d'une seule liste, en marquant son vote dans la case au-dessus de la liste. De cette façon, l'électeur fait savoir qu'il est d'accord avec l'ordre des candidats sur la liste. Si l'électeur choisit de voter à la fois en tête de liste et pour des candidats de cette même liste, seul son vote en tête de liste sera pris en considération;
- voter pour un ou plusieurs candidat(s) de la même liste (faire un vote préférentiel ou un vote nominatif). Pour ce faire, il faut cocher la case à côté du nom du candidat ou des candidats à qui l'électeur veut donner une voix préférentielle. On peut alors indiquer autant de noms qu'il y a de mandats effectifs à pourvoir. Le panachage, c'est-à-dire voter pour des candidats de différentes listes, est interdit sous peine de nullité du vote émis.

Lorsque l'électeur a émis son vote dans l'isoloir, il met le bulletin de vote replié dans l'urne (Art. 54 Loi ES 2024). Dans le cas d'un collège électoral commun pour les ouvriers et les employés, donc un vote simultané pour des candidats des ouvriers et des candidats des employés, les électeurs reçoivent deux bulletins de vote et on utilise deux urnes: une pour le vote pour les candidats ouvriers et une pour les candidats employés.

Lorsqu'un électeur ne respecte pas les dispositions précitées, le président peut reprendre le bulletin de vote et le détruire. Il doit alors donner à l'électeur un autre bulletin de vote sur lequel celui-ci peut à nouveau voter. Il doit faire de même lorsque l'électeur a endommagé son bulletin de vote (bulletin déchiré, taché, ...). Le président doit veiller à ce que tout bulletin de vote déposé dans l'urne ne comporte aucune marque, déchirure ou tache qui entraînerait son annulation (Art. 54 Loi ES 2024).

### **Vote par correspondance (Art. 58 Loi ES 2024)**

L'électeur vote (cf. aussi les conditions pour voter valablement). Il plie le bulletin de vote en quatre de façon rectangulaire, de manière à ce que les cases au-dessus des listes soient tournées vers l'intérieur. Il replace ensuite le bulletin de vote dans la première enveloppe et la referme (enveloppe blanche sans mention).

Cette première enveloppe est alors mise dans la seconde enveloppe (enveloppe affranchie et adressée au président du bureau de vote). Cette deuxième enveloppe est fermée et l'électeur signe à côté de son nom («expéditeur»). S'il omet de signer, le bulletin de vote ne sera pas valable.



L'enveloppe avec le bulletin de vote peut être envoyée par la poste ou par n'importe quel autre moyen. L'enveloppe doit cependant arriver chez le président du bureau de vote avant la clôture des élections.

Les bulletins de vote qui arrivent après la clôture des élections sont considérés comme non valables. Sont également considérés comme non valables, les bulletins renvoyés par un électeur qui est déjà venu voter dans le bureau électoral, de même que les bulletins envoyés par correspondance dans une enveloppe non signée.

Après la clôture des élections et après le terme pour introduire un recours contre le résultat des élections (25 jours après les élections), l'employeur peut détruire ces bulletins de vote pour autant qu'aucun recours l'ait été introduit (Art. 68 Loi ES 2024). Si un recours est introduit, les bulletins de vote doivent être fournis au tribunal.

### **Opérations électorales étalées sur plusieurs jours (Art. 59 Loi ES 2024)**

Lorsque les opérations électorales durent plusieurs jours, le président du bureau de vote prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la garde des urnes, des bulletins de vote et des documents nécessaires aux opérations du vote. Il suit pour ce faire les instructions de l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des lois sociales.

Les urnes doivent à la fin de chaque séance de vote être scellées. Dans la pratique, les témoins ont le droit de placer un cachet et signer le scellement.

### **CLÔTURE DES OPÉRATIONS DE VOTE**

Avant que le bureau ne clôture le procès-verbal des élections, le président remet au bureau de vote les enveloppes qu'il a reçues des électeurs qui votent par correspondance sans les ouvrir (Art. 59 Loi ES 2024).

Le nom de chaque électeur qui a voté par correspondance est pointé sur la liste des électeurs.

Ensuite, le président ouvre l'enveloppe extérieure contenant le(s) enveloppe(s) avec le(s) bulletin(s) de vote et place les enveloppes intérieures dans l'urne prévue à cet effet sans qu'elles soient ouvertes.

### **COMPTAGE DES VOIX**

Après la clôture des opérations électorales, le bureau de vote passe au comptage des voix (Art. 60 Loi ES 2024). Si cela s'avère nécessaire, le président peut décider d'ajourner le comptage des voix (p. ex. si les bureaux de vote doivent, en cas de travail à pauses, également être ouverts la nuit pour les opérations du vote de l'équipe de nuit, pour permettre aux membres du bureau de vote de prendre le repas de midi, etc.). Dans ce cas, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour conserver en toute sécurité les urnes, les bulletins de vote et les documents utilisés pour le vote.



Il est cependant indiqué de réduire le plus possible le délai de comptage des votes. D'autre part, il est arrivé par le passé que, en raison de problèmes liés au service postal, les lettres soient restées bloquées avant le vote par correspondance. Dans ce cas, il a souvent été décidé de reporter le décompte des voix jusqu'à la résolution de ces problèmes de force majeure.

## **DÉSIGNATION DES CANDIDATS ÉLUS**

Le site de la CSC vous propose un outil numérique qui permet de calculer les résultats et de répartir les sièges.

Le «Carnet du témoin» que la CSC publiera début 2024, vous fournira de plus amples informations concernant les opérations du vote, le dépouillement du scrutin et la désignation des élus. Sur le site de la CSC, les militants trouveront également un programme qui leur permet de calculer automatiquement les résultats et de désigner les représentants élus.

Concrètement, il faut procéder comme suit (Art. 65 et 66 Loi ES 2024):

- on calcule d'abord le nombre de sièges que chaque liste a obtenu;
- si le nombre de candidats d'une liste est égal au nombre de sièges qui reviennent à cette liste, alors tous les candidats sont élus
- lorsque le nombre de candidats d'une liste est supérieur au nombre de sièges qui reviennent à cette liste, les sièges sont attribués aux candidats qui dans l'ordre de leur présentation atteignent le chiffre spécial d'éligibilité. Préalablement à la désignation des élus, le bureau de vote principal procède à l'attribution individuelle des votes en tête de liste. Le nombre de ces votes en tête de liste est établi en multipliant le nombre de bulletins marqués en tête de liste par le nombre de sièges obtenus par cette liste. Ces votes sont ajoutés aux suffrages nominatifs obtenus par le premier candidat de la liste, à concurrence de ce qui est nécessaire pour atteindre le chiffre spécial d'éligibilité de la liste.

S'il reste des mandats à conférer, ils le sont aux candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de voix. En cas de parité, l'ordre de la liste (ordre de présentation) prévaut.

## **RÉDACTION DU PROCÈS-VERBAL ET DE LA FICHE STATISTIQUE**

Les résultats des élections, les noms des candidats effectifs et suppléants et le classement des candidats non élus sont mentionnés dans les annexes du procès-verbal (Art. 67 Loi ES 2024). Les témoins ont le droit de faire inscrire dans le procès-verbal toutes les remarques concernant les élections et le comptage des voix.

Le président envoie immédiatement:

- l'original du procès-verbal au Directeur général de la Direction générale Relations individuelles du Travail du SPF ETCS, en y mentionnant le numéro de dossier qui leur a été attribué par la direction générale précitée; cet envoi peut être remplacé par le téléchargement d'une copie du document vers l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF ETCS;



- une copie du procès-verbal à l'employeur qui est tenu de la conserver jusqu'à la clôture des élections suivantes (ce document sera utilisé lorsque des membres devront être remplacés);
- une copie du procès-verbal aux syndicats (et à la CNC s'il y a lieu) par lettre recommandée à la poste; il ne doit cependant pas être procédé à cet envoi si le procès-verbal a été transmis au SPF par téléchargement vers l'application web prévue à cet effet; ainsi les syndicats reçoivent directement copie du PV;
- en même temps, les résultats des élections doivent être communiqués au SPF ETCS (Art. 68 de la Loi ES 2024). Cette communication se fait par voie électronique sur l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF ETCS. Cet enregistrement est nécessaire pour pouvoir disposer des données chiffrées importantes concernant les élections sociales (voix, nombre total d'élus par collège électoral et par organisation syndicale, femmes,...). Les employeurs qui ne disposent pas d'internet peuvent fournir ces informations de manière scripturale via une fiche statistique fournie par le SPF ETCS. Le SPF ETCS fournira des instructions supplémentaires aux employeurs à ce sujet.

Une erreur purement matérielle, constatée dans le procès-verbal après les élections, peut être corrigée sans nécessiter l'intervention d'un juge, moyennant un accord unanime entre l'employeur et l'ensemble des organisations représentatives des travailleurs et des cadres qui ont présenté des candidats. Dans les autres cas, il faut introduire un recours auprès du Tribunal du travail pour demander la rectification du résultat des élections (cf. chapitre 15).



**ATTENTION !**

*Lorsque l'entreprise emploie entre 50 et 100 travailleurs et qu'il n'y a pas lieu de procéder au renouvellement du CE (les mandats étant exercés par les membres élus au Comité PPT), il faut, lors de l'introduction des résultats du Comité PPT, mentionner à l'endroit réservé à cet effet que l'entreprise a un CE composé des membres élus dans le cadre de l'élection du Comité PPT. En pareil cas, deux organes distincts ont en effet été élus, mais les représentants des travailleurs qui les composent sont les mêmes.*



# 15. SUIVI ET RECOURS APRÈS LE JOUR DES ÉLECTIONS

## 1 JOUR Y+1: CLÔTURE DES OPÉRATIONS ÉLECTORALES

Au plus tard le jour après la clôture des opérations électorales, le président du bureau de vote remet les documents qui ont servi aux élections sous enveloppe scellée à l'employeur (Art. 68 Loi ES 2024).

Si les élections sont réparties sur plusieurs jours, la clôture des opérations des élections se fait le dernier jour du vote.

L'employeur conserve tous les documents des opérations de vote (bulletins de vote, etc.) pendant une période de 25 jours (jusqu'au jour Y+25). En cas de recours, l'employeur fournit les documents à l'organe juridique compétent (Art. 68 Loi ES 2024).

S'il n'y a pas de recours, l'employeur peut détruire les bulletins de vote après le jour Y+25. S'il y a recours, les bulletins de vote ne peuvent être détruits qu'après la décision définitive de l'organe juridique compétent (voir plus loin).

## 2 JOUR Y+2: AFFICHAGE DES RÉSULTATS, DE LA COMPOSITION DU CE ET DU COMITÉ PPT

Au plus tard deux jours après la clôture des opérations électorales (jour Y+2), l'employeur doit afficher le résultat du vote ainsi que la composition du CE et du Comité PPT. Cet avis doit être affiché aux mêmes endroits que les avis précédents (Art. 68 Loi ES 2024).

L'avis mentionne avec précision tous les délégués du personnel et tous les délégués patronaux (effectifs et suppléants).

Cet avis doit rester affiché jusqu'au 84ème (jour Y+84) jour qui suit l'affichage du résultat du vote (Art. 45 Loi ES 2024)



### **ATTENTION !**

*Les délégués patronaux doivent exercer une des fonctions dirigeantes (cf. procédure pour désigner le personnel de direction). Il doit donc s'agir de personnel de direction qui a la capacité de représenter l'employeur et de l'engager.*

*Si les personnes désignées n'exercent pas une fonction de direction mentionnée en début de procédure, il faut introduire un recours contre la composition de la délégation patronale.*



De même, il est possible d'introduire un recours si un Conseiller en prévention fait partie de la délégation patronale. La législation stipule expressément que le Conseiller en prévention ne peut représenter ni travailleurs ni employeurs dans l'entreprise dans laquelle il exerce sa fonction de Conseiller en prévention (art.16, b de la Loi CE et art. 57 de la Loi Bien-être).

### 3 JOUR Y+13 (Y+15): RECOURS AUPRÈS DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Dans les treize jours qui suivent l'affichage des résultats électoraux (au plus tard au jour Y+15, uniquement si l'affichage de l'avis est intervenu à Y+2), l'employeur, les travailleurs, les syndicats concernés ou la CNC peuvent introduire un recours auprès du Tribunal du travail (Art. 78bis Loi ES 2024). La date limite exacte dépend de la date à laquelle les résultats ont effectivement été affichés. Si les résultats ont été affichés le jour même des élections, la date limite est Y+13. Le recours peut être introduit pour les motifs suivants:

- pour demander l'annulation complète ou partielle des élections;
- contre la décision d'arrêter la procédure des élections (parce qu'il n'y avait pas de candidats présentés ou qu'une seule organisation a introduit des listes de candidats avec au maximum autant de candidats que de mandats effectifs à pourvoir);
- pour demander une rectification des résultats électoraux;
- contre la composition de la délégation patronale, dans le cas où des membres de celle-ci n'occuperaient pas une des fonctions de direction communiquées au moment de l'affichage de la date des élections (jour X). L'employeur peut cependant entamer une procédure afin de modifier ou compléter la liste des fonctions de direction. Au terme de celle-ci, il peut alors recomposer la délégation patronale avec des personnes qui sont issues de cette nouvelle liste de fonctions de direction. Pour plus de détails concernant cette procédure, voir chapitre 17, point 4.



#### **ATTENTION !**

*L'échéance précise dépend du jour où les résultats ont été affichés : si cet affichage a été effectué le jour de l'élection, l'échéance serait le jour Y+13 !*



#### **ATTENTION !**

*Après les élections, il n'est plus possible d'introduire un recours contre les opérations qui se sont déroulées pendant la préparation des élections (actes posés entre le jour X-60 et le jour Y). Pour chacun de ces actes préparatifs, des dates butoir de recours ou réclamations sont prévues. Si ceux-ci n'ont pas été introduits, on ne peut pas demander l'annulation pour ces mêmes raisons (p. ex., pour des fautes dans la liste électorale, candidats qui ne satisfont pas aux conditions d'éligibilité, etc.). Un recours en annulation après les élections sociales n'est possible que s'il y a eu lors du vote ou de la répartition du vote des irrégularités qui peuvent avoir une influence sur le résultat des élections.*

Jusque et y compris lors des élections sociales de 2020, il n'existait qu'une seule façon de demander la rectification du résultat des élections. Il fallait introduire un recours auprès du Tribunal du travail, y compris lorsqu'il s'agissait d'une simple erreur matérielle dans le procès-verbal de l'élection. Pour éviter la surcharge administrative d'une telle étape dans la procédure, une possibilité supplémentaire est prévue pour corriger le procès-verbal (art. 78bis Loi ES 2024).



Une telle rectification du procès-verbal sans intervention d'un juge est possible moyennant un accord unanime entre l'employeur et l'ensemble des organisations représentatives des travailleurs et des cadres qui ont présenté des candidats, et uniquement en cas d'erreurs purement matérielles.

Une erreur dans le procès-verbal qui a un impact sur le classement des candidats élus et non élus ou sur la protection particulière des candidats et des élus contre le licenciement n'est pas considérée comme une erreur purement matérielle: dans ce cas, les parties doivent introduire un recours auprès du tribunal du travail pour demander la rectification.

Cette rectification purement matérielle n'a pas de conséquences pour les délais de recours.

#### **4 JOUR Y+67 (Y+69): DÉCISION DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Dans les 67 jours qui suivent l'affichage des résultats des élections (donc au plus tard au jour Y+69, si l'affichage de l'avis est intervenu à Y+2), le Tribunal du travail statue sur les recours introduits. Il peut exiger un droit de regard sur les procès-verbaux et sur les bulletins de vote.

Le Tribunal du travail doit immédiatement notifier son jugement:

- à l'employeur;
- à chacun des élus effectifs et suppléants;
- aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées;
- au directeur général de la Direction générale des Relations Individuelles du Travail du SPF ETCS chargé des organes de participation.

#### **5 JOUR Y+84: POSSIBILITÉ D'ALLER EN APPEL AUPRÈS DE LA COUR DU TRAVAIL CONTRE LA DÉCISION DU TRIBUNAL DU TRAVAIL (ART. 78 BIS LOI ES 2024)**

Dans un délai de quinze jours après la communication du jugement du Tribunal du travail (donc au plus tard au jour Y+84), on peut aller en appel auprès de la Cour du travail contre les décisions en première instance en ce qui concerne:

- l'annulation complète ou partielle des élections;
- l'arrêt de la procédure des élections;
- la demande de rectification des résultats électoraux;
- la composition de la délégation patronale.

#### **6 JOUR Y+144: DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

La Cour du travail auprès de laquelle l'affaire est portée doit se prononcer dans les 75 jours qui suivent le prononcé du jugement du Tribunal du travail, donc au plus tard au jour Y+144.



L'arrêt de la Cour du travail est communiqué par missive judiciaire:

- à l'employeur;
- à tous les élus effectifs et suppléants;
- aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres concernées
- au directeur général de la Direction générale des relations individuelles du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale chargé des organes de concertation.

S'il faut organiser de nouvelles élections, la nouvelle procédure électorale démarre dans les trois mois après l'annulation définitive (trois mois après le jour Y+84 s'il n'y a pas d'appel auprès de la Cour du travail, ou trois mois après ce jour s'il y a appel contre la décision du Tribunal du travail)(Art. 78 bis §3 Loi ES 2024).

Les candidats présentés aux élections qui ont été annulées bénéficient de la même protection que les autres candidats.

## **7 FIN DE L’AFFICHAGE**

L'avis concernant les résultats du vote doit être affiché jusqu'au 84<sup>ème</sup> jour qui suit l'affichage, soit au plus tard à Y+86.

Les autres avis ne doivent plus rester affichés que jusqu'au 15<sup>ème</sup> jour après la communication des résultats des élections, donc au plus tard jusqu'au jour Y+17 (Art. 45 Loi ES 2024); il s'agit de:

- la date des élections affichée au jour X;
- le calendrier des élections affiché au jour X;
- les listes des électeurs affichées au jour X;
- les listes des candidats affichées au jour X+40;
- la composition et la répartition des bureaux de vote affichées au jour X+60;
- l'avis de la remise des convocations au jour X+80;

Au-delà et jusqu'au 84<sup>ème</sup> jour suivant l'affichage du résultat du vote, ces documents doivent être mis à disposition des travailleurs sur simple demande de leur part. Un avis doit être affiché, indiquant l'endroit où ces documents peuvent être consultés.

## **8 PREMIÈRE RÉUNION DU NOUVEAU CE ET DU NOUVEAU COMITÉ PPT**

S'il n'y a pas de recours en annulation des élections, en annulation de la désignation de la délégation patronale ou afin de rectifier les résultats des élections, la première réunion du CE, et du Comité PPT doit se tenir au plus tard dans les 30 jours après que le délai de recours soit écoulé, donc au plus tard au jour Y+45 (Art. 81 Loi ES 2024).

S'il y a appel en annulation des élections, en annulation de la désignation d'un délégué patronal ou afin de rectifier les résultats des élections, la première réunion du CE et celle du Comité PPT se tiendront chacune dans les 30 jours après la décision judiciaire validant les élections (donc



au plus tard au jour Y+99 s'il n'y a pas de recours contre la décision du Tribunal du travail, ou au jour Y+174 s'il y a un arrêt de la Cour du travail).

L'ancien CE et l'ancien Comité PPT continuent à fonctionner jusqu'à la constitution du nouveau CE et du nouveau Comité PPT. Donc au plus tard jusqu'au jour Y+45 s'il n'y a pas de pourvoi en appel (ou bien jusqu'au jour Y+99 ou jusqu'au jour Y+174 s'il y a eu un recours introduit auprès du Tribunal du travail ou de la Cour du travail).

Dans les règlements d'ordre intérieur du CE et du Comité PPT, on peut néanmoins fixer des délais plus courts pour la première réunion du CE et du Comité. Si tel est le cas, cette première réunion doit avoir lieu dans les délais prévus par le règlement d'ordre intérieur.



## 16. CALENDRIER DE LA PROCÉDURE ÉLECTORALE

Dans les chapitres précédents, nous avons développé les différentes étapes de la procédure électorale. Nous avons chaque fois indiqué ce qu'il fallait faire à ce moment-là et ce à quoi il fallait porter attention.

Lors de l'affichage de la date des élections, l'employeur doit aussi afficher les dates qui découlent de la procédure électorale. Cela signifie qu'il doit publier le calendrier des élections comme nous l'avons présenté ci-après, en indiquant les dates d'application pour son entreprise. Le formulaire-modèle indique les dates qu'il faut mentionner.

Dans chaque entreprise, il est préférable de commencer le plus tôt possible à établir un tel calendrier afin qu'il serve de fil conducteur pour le contenu et les dates des réunions du CE, ou du Comité PPT qui devront avoir lieu pendant la préparation de la procédure électorale.

Afin de permettre à nos militants et permanents de participer à l'élaboration du calendrier des élections et de procéder à des vérifications, ce manuel reprend ci-après un schéma électoral ainsi qu'un calendrier abrégé qui vous servira de signet.

Dans la première colonne, nous mentionnons chaque fois la période à laquelle les différentes opérations doivent avoir lieu. Le jour de l'affichage de la date des élections (jour X) et le jour des élections (jour Y) sont les points de référence pour toutes les autres opérations.

Dans la deuxième colonne, vous trouverez une brève description des opérations qui doivent être entreprises.

La troisième colonne mentionne qui doit se charger de l'opération, qui en est le responsable ou qui peut prendre l'initiative.

La quatrième colonne indique qui est concerné par l'opération ou à qui elle est destinée.

Dans la cinquième colonne, nous mentionnons les articles de la Loi ES 2024 qui ont trait aux opérations décrites. Quelques précisions pour bien utiliser ce schéma:

- les périodes indiquées sont des dates limites auxquelles les différentes opérations doivent avoir eu lieu. Il est indiqué de fixer ces délais au CE ou au Comité PPT;
- il est parfois question dans ce schéma d'organisations de cadres ou de la CNC. Cette (ces) organisation(s) ne joue(nt) un rôle que pour les élections du CE, et uniquement lorsqu'il faut désigner une délégation distincte pour les cadres (au moins 30 employés dans l'entreprise au jour X-60 et 15 cadres au jour Y).



DATE-LIMITE	OPERATIONS I. Procédure préliminaire	PAR QUI ?	À DESTINATION DE...	ART. LOI
X-60 15- 28.12.2023	<p><b>Communication écrite par l'employeur:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance du/des siège/s vis-à-vis de l'entité juridique<ul style="list-style-type: none"><li>lors des premières élections: information sur la situation;</li><li>lors d'élections suivantes: information sur les modifications intervenues dans la structure de l'entreprise et sur les nouveaux critères d'autonomie et de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique.</li></ul></li><li>du nombre de membres du personnel, par catégorie, occupés dans l'entreprise à ce moment.</li><li>des fonctions du personnel de direction, leur dénomination et leur contenu; à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.</li><li>des fonctions des cadres et, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions, uniquement dans les entreprises occupant au moins 100 travailleurs-euses et 30 employé-e-s.</li><li>sur la date d'affichage de l'avis annonçant les élections et sur la date qu'il envisage pour les élections.</li></ol> <p><b>Une copie de ces informations est transmise aux sièges nationaux des syndicats via l'application informatique du SPF ETCS ou par courrier.</b></p>	Employeur	- CE et Comité PPT - À défaut DS	Art. 10



DATE-LIMITE	OPERATIONS	PAR QUI ?	À DESTINATION DE...	ART. LOI
Entre X-60 et X-35	<b>I. Procédure préliminaire</b> <b>L'employeur consulte sur:</b> 1) le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués, avec leur description; 2) la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites; 3) les fonctions du personnel de direction et la liste du personnel de direction qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur; 4) les fonctions de cadres ainsi que la liste des cadres qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur (uniquement pour le CE dans les entreprises occupant au moins 100 travailleurs-euses et au moins 30 employé-e-s).	Employeur	- CE et Comité PPT - À défaut DS	Art. 11
X-35 Du 9 au 22.01.2024	<b>Communication écrite, par l'employeur, de sa décision sur:</b> 1) les fonctions du personnel de direction ainsi que, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions; 2a) le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués, avec leur description; 2b) la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites; 3) les fonctions des cadres ainsi que, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions (uniquement pour le CE dans les entreprises occupant au moins 100 travailleurs-euses et au moins 30 employé-e-s).	Employeur	- CE et Comité PPT - À défaut DS	Art. 12

**Une copie de ces informations est transmise aux sièges nationaux des syndicats via l'application informatique du SPF ETCS ou par courrier.**



DATE-LIMITE	OPERATIONS I. Procédure préliminaire	PAR QUI ?	À DESTINATION DE...	ART. LOI
X-30 Du 14 au 27.01.2024	<b>Début de la période de protection des candidats</b>			Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier
X-28 Du 16 au 29.01.2024	<b>Recours auprès du Tribunal du travail contre la décision (ou l'absence de décision) de l'employeur en ce qui concerne:</b> 1) les fonctions du personnel de direction et, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions; 2a) le nombre et la description des unités techniques d'exploitation ou des entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués; 2b) la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en une unité technique d'exploitation, à chaque fois avec leur description et leurs limites; 3) les fonctions des cadres et, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions (uniquement pour le CE si au moins 100 travailleurs et au moins 30 employés).	- Travailleurs et travailleuses - Syndicats - CNC (si CE)	Tribunal du travail	Art. 12bis Loi
X-5 Du 8 au 21.02.2024	<b>Décision du Tribunal du travail</b> Il n'y a pas de possibilité d'appel ou d'opposition de cette décision. Les parties intéressées en sont informées par écrit.	Tribunal du travail	Parties Intéressées	Art. 12bis



DATE-LIMITE	OPERATIONS	PAR QUI ?	À DESTINATION DE...	ART. LOI
X=Y-90 Du 13 au 26.02.2024	<b>II. Procédure électorale</b> <b>Affichage de l'avis daté mentionnant:</b> 1) la date et l'horaire des élections; 2) l'adresse et la dénomination de l'unité ou des unités techniques d'exploitation pour lesquelles des organes doivent être institués; 3) le nombre de mandats par organe et par catégorie (un accord sur une augmentation éventuelle du nombre de mandats doit intervenir au plus tard à ce moment); 4) les listes électorales provisoires (ou les endroits où elles peuvent être consultées); les listes électorales mentionnent les intérimaires qui répondent aux conditions d'ancienneté; 5) la liste des membres du personnel de direction avec la dénomination et le contenu des fonctions (ou les endroits où elle peut être consultée); 6) la liste des cadres : dénomination et contenu des fonctions (ou les endroits où elle peut être consultée); uniquement pour le CE dans les entreprises occupant au moins 30 employés; 7) les dates qui résultent de la procédure électorale; 8) la personne ou le service chargé par l'employeur d'envoyer ou de distribuer les convocations électorales; 9) le recours au vote électronique. 10) la phrase «Pour que la délégation qui sera élue présente un caractère réellement représentatif, tous les travailleurs sont tenus de participer au vote.»	- CE et Comité PPT - à défaut, l'employeur	Travailleurs et travailleuses.	Art. 14
	<b>Cet avis doit être daté. Une copie de ces informations est transmise aux sièges nationaux des syndicats via l'application informatique du SPF ETCS ou par courrier. Les listes électorales corrigées ne sont ajoutées que s'il n'y a pas de CE, de Comité PPT ou de DS au sein desquels toutes les organisations sont représentées.</b>			Art. 74



DATE-LIMITE	OPERATIONS	PAR QUI ?	À DESTINATION DE...	ART. LOI
X+7 Du 20.02 au 04.03.2024	<b>II. Procédure électorale</b>  <b>Reclamation au sujet:</b> 1) des listes électorales; 2) du nombre de mandats par organe et par catégorie; 3) de la liste du personnel de direction; 4) de la liste des cadres.  <b>Attention!</b> Une réclamation au sujet du 3 et/ou du 4 nécessite aussi une réclamation contre le 1 et/ou le 2.	- Travailleurs - Syndicat - CNC (si CE, Comité PPT	- CE ou Comité PPT - à défaut, l'employeur	Art. 30
X+14 Du 27.02 au 11.03.2024	<b>Décision du CE ou du Comité PPT ou, à défaut, de l'employeur, sur les réclamations relatives:</b> 1) aux listes électorales; 2) au nombre de mandats par organe et par catégorie; 3) à la liste du personnel de direction; 4) à la liste des cadres.  <b>En cas de modification: affichage d'une rectification. Une copie de ces informations est transmise aux sièges nationaux des syndicats via l'application web du SPF ETCS ou par courrier.</b>	- CE ou Comité PPT - à défaut, l'employeur	-Travailleurs et travailleuses -Syndicat (+CNC si CE) -à défaut de CE ou de Comité PPT	Art. 31
X+21 Du 5 au 18.03.2024	<b>Recours auprès du Tribunal du travail contre la décision - ou l'absence de décisions - du CE ou du Comité PPT ou, à défaut, de l'employeur au sujet:</b> 1) des listes électorales; 2) du nombre de mandats par organe et par catégorie; 3) de la liste du personnel de direction; 4) de la liste des cadres.	-Travailleurs et travailleuses. -Syndicats + -CNC (si CE)	-Tribunal du travail	Art. 31bis



DATE-LIMITE	OPERATIONS	PAR QUI ?	À DESTINATION DE...	ART. LOI
X+28 Du 12 au 25.03.2024	<b>II. Procédure électorale</b>  <b>Décision du Tribunal du travail</b> Il n'y a pas de possibilité d'appel ou d'opposition. Les parties intéressées sont informées par écrit. En cas de modification: affichage d'une rectification. <b>Une copie de ces informations est transmise aux sièges nationaux des syndicats via l'application informatique du SPF ETCS ou par courrier. Les listes électorales corrigées ne sont ajoutées que s'il n'y a pas de CE, pas de Comité PPT ou de DS au sein desquels toutes les organisations sont représentées.</b> <b>Clôture définitive:</b> 1) des listes électorales; 2) de la liste du personnel de direction; 3) de la liste des cadres.	Tribunal du travail	Parties intéressées	Art. 31bis
X+35 Du 19.03 au 01.04.2024	<b>Dépôt des listes de candidats et candidates.</b>	Syndicats Pour le CE aussi: - CNC - Listes- maison (si 10% des cadres soutiennent ces listes)	Employeur	Art. 32
X+36 Du 20.03 au 02.04.2024	<b>Si aucune liste n'a été déposée avec certitude à X+35 compris (= date-butoir pour l'envoi recommandé), alors l'employeur peut arrêter la procédure. Il n'y a pas lieu de constituer un bureau électoral. Affichage de la décision aux mêmes endroits que l'annonce de la tenue des élections. Cet avis doit être daté.</b> <b>Une copie de cet avis est transmise aux sièges nationaux des syndicats via l'application informatique du SPF ETCS ou par courrier</b>	Employeur	Travailleurs et travailleuses.	Art. 78



DATE-LIMITE	OPERATIONS II. Procédure électorale	PAR QUI ?	À DESTINATION DE...	ART. LOI
X+40 Du 24.03 au 06.04.2024	<b>Affichage des listes de candidats et candidates.</b> <b>Désignation du/des président(s) (et du/des président(s) suppléant(s)) des bureaux de vote</b>	Employeur -CE ou Comité PPT -À défaut, employeur + DS - À défaut, employeur + organisations syndicales	Travailleurs et travailleuse Inspection sociale	Art. 36 Art. 42
X+47 Du 31.03 au 13.04.2024	<b>Si pas d'accord</b> : avertissement de l'inspection sociale qui prendra une décision. <b>Réclamations auprès de l'employeur concernant les listes de candidats et candidates</b> Jusqu'à X+47 des réclamations peuvent être introduites auprès de l'employeur. Retrait de la candidature d'un candidat ou une candidate possible jusque X+47. L'employeur peut lui-même introduire un recours auprès du Tribunal du travail jusqu'à X+52.  Les femmes mariées ou veuves figurent sur la liste de candidats sous leur <b>nom de jeune fille</b> éventuellement précédé du nom de leur époux ou de leur époux décédé. Les candidats peuvent eux-mêmes demander à l'employeur de faire suivre leur prénom de leur prénom usuel sur base duquel ils sont connus dans l'entreprise. Ceux qui veulent apporter une correction à leur nom ou prénom le font savoir à leur employeur. Dans les cas évoqués ci-dessus, l'employeur adapte la liste conformément à la demande formulée par le candidat.	-Travailleurs et travailleuses s/ listes électorale -Syndicats (+ CNC si CE)  Candidats  Candidats	Employeur  Employeur Syndicat(s) Employeur	Art. 37 Art. 39  Art. 37 Art. 40



DATE-LIMITE	OPERATIONS II. Procédure électorale	PAR QUI ?	À DESTINATION DE...	ART. LOI
X+48 Du 1 au 14.04.2024	Les candidats et candidates peuvent demander que leur "sumom" figure à côté de leur nom officiel sur les listes de candidats et sur le bulletin de vote.	Candidats	Employeur	Art. 40
X+48 Du 1 au 14.04.2024	L'employeur transmet les réclamations au sujet des listes de candidats	Employeur	Syndicats + CNC et/ ou listes de maison (si CE)	Art. 37
X+54 Du 7 au 20.04.2024	<b>Modification possible de la liste de candidats et candidates.</b> <b>La modification peut être transmise par courrier ou via l'application informatique du SPF ETCS.</b>  <b>Désignation des autres membres des bureaux de vote:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- le président désigne le secrétaire (et le secrétaire suppléant) et, à défaut de CE et de Comité PPT, les assesseurs;</li><li>- le CE ou le Comité PPT ou, à défaut de décision, l'inspection sociale, désigne les assesseurs.</li></ul>	Syndicats + CNC et/ ou listes maison (si CE)  Président du bureau de vote	Employeur	Art. 37  Art. 42
X+56 Du 9 au 22.04.2024	<b>Affichage de la liste de candidats modifiée ou non</b>  <b>Accord sur le vote par correspondance</b>	Employeur  - Employeur + Syndicats (+ CNC si CE)	Travailleurs	Art. 37  Art. 57



DATE-LIMITE	OPERATIONS II. Procédure électorale	PAR QUI ?	À DESTINATION DE...	ART. LOI
X+60 Du 13 au 26.04.2024	<b>Affichage de la composition des bureaux de vote</b> + la répartition des électeurs par bureau	- CE ou Comité PPT - À défaut, l'employeur	- Travailleurs - Syndicats - CNC et/ou listes-maison (si CE)	Art. 43
X+61 Du 14 au 27.04.2024	<b>Recours auprès du Tribunal du travail au sujet des listes de candidats</b>	- Travailleurs - Syndicats - CNC (si CE) - Employeur	Tribunal du travail	Art. 39
X+70 Du 23.04 au 6.05.2024	<b>Désignation des témoins</b>	- Syndicats - CNC (si CE) - Listes- maison	Employeur	Art. 44
X+75 Du 28.04 au 11.05.2024	<b>Décision du Tribunal du travail au sujet des plaintes contre les listes de candidats</b>	Tribunal du Travail	Parties intéressées	Art. 39
X+76 Du 29.04 au 12.05.2024	<b>Possibilités de remplacement de candidats après consultation de l'employeur, en cas de:</b> - décès d'un candidat; - démission d'un candidat de son emploi dans l'entreprise; - démission d'un candidat de son syndicat; - retrait par un-e candidat-e de sa candidature au + tard à X+47; - changement de catégorie d'un candidat.	- Syndicats - CNC (si CE) - Listes- maison (si CE) - Employeur	Employeur	Art. 38



DATE-LIMITE	OPERATIONS II. Procédure électorale	PAR QUI ?	À DESTINATION DE...	ART. LOI
X+77 Du 30.04 au 13.05.2024	<p><b>L'employeur affiche la liste de candidats modifiée ou non le premier jour d'activité suivant la réception de la liste modifiée</b></p> <p><b>Clôture définitive des listes de candidats</b></p> <p><b>Toiletage éventuel des listes électorales:</b> rayer des listes les candidats qui ne font plus partie de l'entreprise et les intérimaires qui ne répondent pas aux conditions électorales. Uniquement moyennant accord unanime.</p>	Employeur	Travailleurs	Art. 38
X+79 Du 2 au 15.05.2024	<p><b>Arrêt de la procédure électorale si:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- une seule organisation présente une liste de candidats et si le nombre de candidats est inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer;</li><li>- aucune liste de candidats n'a été présentée pour une (ou plusieurs) catégorie(s) mais une ou plusieurs listes ont été introduites pour au moins une autre catégorie;</li><li>- si aucune liste n'a été déposée, l'employeur peut arrêter la procédure pour ce motif dès le jour X+36.</li></ul>	- CE ou Comité PPT -À défaut, l'employeur + tous les membres de la DS  Bureau de vote	Travailleurs	Art. 46
X+80 Du 3 au 16.05.2024	<p><b>Date-butoir pour la remise de la convocation aux électeurs</b></p> <p>Envoi recommandé de la convocation (ou autre mention convenue) aux électeurs à X+82 au plus tard s'il n'y a aucune preuve de réception de la convocation par un électeur.</p>	Employeur	Électeurs	Art. 47



DATE-LIMITE	OPERATIONS II. Procédure électorale	PAR QUI ?	À DESTINATION DE...	ART. LOI
	Envoi recommandé, par le président, de la convocation et des bulletins de vote, en cas de vote par correspondance.	Président	Electeurs autorisés à voter par correspondance	Art. 47
	Composition du bureau de vote. <b>Affichage de l'arrêt des opérations électorales</b> + affichage de la composition du CE et/ou du Comité PPT.	Bureau de vote	-Travailleurs -Syndicats -CNC	Art. 78
Y=X+90 Du 13 au 26.05.2024	<b>Le vote a lieu</b>  Le bureau de vote procède au dépouillement du scrutin et à la désignation des élus, des suppléants et des candidats non élus.  Le président du bureau de vote envoie par voie électronique via l'application web du SPF ETCS les procès-verbaux au SPF et aux syndicats. Cela peut également se faire par recommandé à la poste.	Electeurs  Président bureau de vote	SPF ETCS Employeur, Syndicats, (+ CNC si CE)  Sièges nationaux des syndicats	Art. 50  Art. 60 à 67  Art. 68



OPÉRATIONS III. Opérations post-électorales		PAR QUI ?	À DESTINATION DE...	ART. LOI
DATE-LIMITE				
Y+1 Du 14 au 27.05.2024	Le président du bureau de vote principal remet les documents électoraux à l'employeur. Celui-ci les garde pendant 25 jours après la clôture des élections.  En cas de recours contre le résultat des élections, il remet ces documents au Tribunal du travail.	Président  Employeur	Employeur  Tribunal du travail	Art. 68
Y+2* Du 15 au 28.05.2024	<b>Date-butoir pour l'affichage du résultat du scrutin et la composition du CE et/ou du Comité PPT</b> C'est-à-dire: tous les délégués des travailleurs, tous les délégués de l'employeur et tous les suppléants.	Employeur	Travailleurs	Art. 68
Y+13* Du 26.05 au 08.06.2024	Date-butoir pour le recours en <b>annulation</b> ou <b>rectification</b> du résultat des élections, ou contre l'arrêt de la procédure, ou <b>contre les membres de la délégation patronale</b> (au cas où ils ne figurent pas sur la liste des fonctions de direction)	-Employeur -Travailleurs -Syndicats (+ CNC si CE)	Tribunal du travail	Art. 78bis
Y+43* Du 25.06 au 08.07.2024	<b>Première réunion du CE et/ou du Comité PPT</b> lorsque aucun recours en annulation n'a été introduit	Employeur	CE et/ou Comité PPT	Art. 81

\* Attention: les dates mentionnées après le jour Y avec un \* varient en fonction de la date réelle d'affichage, pour lequel l'employeur dispose d'un délai de deux jours. Si l'employeur affiche les résultats le jour même des élections, le délai pour introduire un recours au tribunal expire à Y+13, et pas à Y+15, et on parlera de Y+43 au lieu de Y+45.





### **3. Après les élections**



# 17. EXERCICE DU MANDAT

## 1 DÉBUT DU MANDAT DU DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

L'exercice du mandat du délégué du personnel au CE ou au Comité PPT débute au moment de la désignation du nouveau CE ou du nouveau Comité PPT.

Cela signifie en pratique: à partir de la réunion d'installation de ces organes.

La protection des délégués du personnel et des candidats démarre déjà beaucoup plus tôt, c'est-à-dire au plus tard au jour X-30 (voir ci-après Chapitre 19: Protection légale des candidats et des élus).

La première réunion du nouveau CE ou du nouveau Comité PPT doit avoir lieu au plus tard dans les 43 jours après l'affichage des résultats du vote, au plus tard à Y+2. L'affichage doit avoir lieu dans les deux jours qui suivent les opérations de vote. La réunion doit par conséquent se tenir au plus tard au jour Y+45.

En cas de recours contre les résultats électoraux, cette première réunion aura lieu 97 jours après l'affichage (au plus tard en Y+99) dans le cas où il n'y a pas appel contre la décision du Tribunal du travail, ou 172 jours après l'affichage (au plus tard en Y+174) dans le cas où un appel a été introduit auprès de la Cour du travail contre la décision du Tribunal du travail.

On peut déroger à cette règle si le règlement interne du CE, ou du Comité PPT prévoit un délai plus court.

## 2 FIN DU MANDAT DU DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

Selon les dispositions légales, les membres actuels du CE ou du Comité PPT restent en fonction jusqu'à ce que le nouveau CE ou le nouveau Comité PPT soit installé. Cela signifie en pratique jusqu'à la première réunion du nouveau CE élu ou du nouveau Comité PPT élu (art. 21,\$2 Loi CE, art. 61 Loi Bien-être).

La protection des membres actuels prend donc fin en principe lors de l'installation du nouveau CE ou du nouveau Comité PPT, pour autant qu'ils ne se soient pas à nouveau portés candidats. Dans certains cas, le mandat de délégué du personnel peut prendre fin plus tôt. La loi détermine explicitement quand le mandat de délégué du personnel prend fin (Art. 21 Loi CE; Art. 61 Loi Bien-être), c'est-à-dire:

- en cas de non-réélection en tant que membre effectif ou suppléant, dès que le nouveau CE, ou le nouveau Comité PPT est installé;
- le délégué du personnel (élu aux élections sociales de 2020) qui est de nouveau proposé comme candidat pour les élections de 2024, mais qui n'a pas été réélu en 2024, continuera à être protégé contre le licenciement (voir chapitre 19). Une période de protection plus courte ne concerne que les candidats qui n'ont pas été élus lors de deux élections successives.
- lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel de l'entreprise;



- lorsque l'intéressé démissionne de son mandat;
- un délégué du personnel peut décider lui-même de quitter son mandat avant la date d'installation du nouveau CE ou du nouveau Comité PPT.
- Le suppléant achèvera alors ce mandat;
- lorsque l'intéressé cesse d'appartenir au syndicat ou à l'organisation de cadres qui a présenté sa candidature. Son mandat prend alors fin, que l'intéressé ait été exclu par l'organisation ou qu'il ait lui-même décidé de mettre fin à son affiliation (Cass. 10 juin 1985, JTT, 1985, 325);
- si le Tribunal du travail, à la requête de l'organisation représentative qui a présenté sa candidature, a retiré son mandat au délégué du personnel pour faute grave;
- si la personne concernée n'appartient plus à la catégorie de travailleurs à laquelle elle appartenait au moment des élections, sauf si l'organisation qui l'a présentée communique le maintien de son mandat par envoi recommandé adressé à l'employeur;
- ce qui est, par exemple, le cas lorsqu'un ouvrier devient employé, ou lorsqu'un employé est promu en tant que cadre;
- le délégué des jeunes travailleurs qui dépasse l'âge de 25 ans après les élections (donc après le jour Y), garde son mandat en tant que délégué des jeunes jusqu'à l'installation du CE suivant, ou du Comité PPT suivant. Il ne faut pas demander le maintien du mandat pour les jeunes travailleurs;
- dès que la personne concernée fait partie du personnel de direction;
- en cas de décès.

## **3 REMPLACEMENT D'UN MEMBRE DE LA DÉLÉGATION DES TRAVAILLEURS**

### **3.1 REMPLACEMENT D'UN MEMBRE EFFECTIF**

Lorsque le mandat de l'un ou plusieurs délégués du personnel effectifs prend définitivement fin (voir ci-dessus), ce membre effectif est remplacé (Art. 21,§3 Loi CE; Art. 62 Loi Bien-être):

- en premier lieu, par le suppléant de la même liste, dans l'ordre du nombre de voix obtenues. Dans ce cas, le membre suppléant devient effectif et achève le mandat. À son tour, le membre suppléant est remplacé par un candidat non élu de la même liste, qui bénéficie alors d'une protection de 4 ans (et qui est donc non-élu pour la première fois). Ce nouveau suppléant pourra à son tour occuper la place d'un effectif lorsqu'un nouveau mandat se libérera. Un nouveau suppléant pourra alors le remplacer selon les mêmes règles;
- lorsqu'il n'y a plus de suppléants de la même liste (et donc plus de candidats non élus protégés pour quatre ans, parce qu'ils sont devenus suppléants), par le candidat non élu de la même catégorie et de la même liste qui ne bénéficie que d'une protection de deux ans, dans l'ordre du nombre de voix obtenues. Les candidats non élus bénéficiant d'une protection de deux ans ne peuvent jamais venir en remplacement d'un suppléant. Ils peuvent toutefois de-

venir effectif directement si le reste du groupe des suppléants et des non élus ayant une protection de quatre ans est totalement épuisé. Ce candidat achève le mandat et bénéficie d'une protection normale jusqu'aux prochaines élections sociales.



D'autre part, il est possible qu'un suppléant remplace temporairement un membre effectif pour une ou plusieurs réunions. Cela peut être le cas lorsque le délégué du personnel effectif a un empêchement, par exemple, pour cause de maladie, de congé,... Dans ce cas, on ne tient pas compte de l'ordre lors des élections. Aucun changement n'intervient dans la composition de la délégation du personnel.

### 3.2 REMPLACEMENT D'UN MEMBRE SUPPLÉANT

Lorsqu'un membre suppléant est amené à occuper un mandat effectif ou se retire définitivement, il est remplacé par le candidat non élu de la même liste qui bénéficie d'une protection de quatre ans et qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Les candidats non élus bénéficiant d'une protection limitée - parce qu'ils n'ont pas été élus deux fois consécutivement - ne peuvent pas devenir suppléants.

Seuls les candidats non élus assortis de la protection normale peuvent accéder à la suppléance.



#### EXEMPLE

*Pour les élections au CE, il y avait quatre mandats à pourvoir. La CSC a introduit une liste complète de huit candidats. Deux candidates ont effectivement été choisies:*

1. *Nathalie Simons*
2. *Jeanne Dupont*

*Suppléants:*

1. *Marc Lamouline*
2. *Jules Dessy*

*Candidats non élus, dans l'ordre suivant le rapport des élections et le procès-verbal:*

1. *Olivier Stas*
2. *Arnaud Deleuze*
3. *Stéphane Nollet*
4. *Bernard Nicolas*

*Arnaud Deleuze s'était déjà présenté en 2016 mais n'avait pas non plus été élu. Cela jouera un rôle après, dans l'ordre de remplacement.*

*Trois mois après les élections, Jeanne Dupont quitte l'entreprise parce qu'elle a trouvé un autre travail. Le mandat de Jeanne Dupont prend fin et Marc Lamouline, en tant que premier suppléant, achèvera le mandat comme effectif à la place de Jeanne Dupont. Olivier Stas sera ajouté à la liste des suppléants puisqu'il n'était pas élu pour la première fois et qu'il est donc protégé pour 4 ans. Olivier Stas est ajouté à la fin de la liste des suppléants.*

*Deux ans après les élections, Jules Dessy décède. Par conséquent, son mandat se termine. Arnaud Deleuze, bien que deuxième candidat non élu dans l'ordre de la liste, ne peut pas devenir suppléant car il n'est protégé que pour deux ans (n'a pas été élu pendant 2 élections consécutives). Stéphane Nollet devient donc 2ème suppléant.*



*Quelques mois plus tard, Nathalie Simons et Marc Lamouline donnent leur démission. Les suppléants Olivier Stas et Stéphane Nollet, deviennent effectifs. Bernard Nicolas devient suppléant, et 1 mandat suppléant CSC demeure vacant. Arnaud Deleuze reste candidat non élu. En effet, il ne peut pas devenir suppléant, même si un poste est vacant, car il ne bénéficie que d'une protection limitée.*

*La délégation CSC n'est plus composée que de deux effectifs et d'un suppléant.*

*Les maladies contagieuses continuent de frapper le personnel de l'entreprise et Olivier Stas et Stéphane Nollet, les deux effectifs CSC restants, décèdent. En tant que suppléant, Bernard Nicolas devient membre effectif. Maintenant, Arnaud Deleuze peut aussi devenir membre effectif puisqu'il n'y a plus de suppléants ni de candidats non élus assortis d'une protection de 4 ans pour assurer le remplacement.*

## **4 MODIFICATIONS AU SEIN DE LA DÉLÉGATION PATRONALE**

Il est possible que l'employeur apporte des modifications dans la délégation patronale après le jour Y+2. Il peut s'agir du remplacement d'un membre de la délégation patronale ou de l'ajout d'une nouvelle fonction à la liste des fonctions de direction.

### **4.1 REMPLACEMENT D'UN MEMBRE DE LA DÉLÉGATION PATRONALE**

Pour remplacer un membre de la délégation patronale, la liste du personnel de direction qui a définitivement été établie (déterminée au jour X-35 et éventuellement modifiée par un recours auprès du Tribunal du travail) est utilisée à cet effet. Cette liste de fonctions ainsi que la liste des noms du personnel de direction doivent dès lors être conservées jusqu'aux prochaines élections sociales à l'endroit où le règlement du travail de l'entreprise est conservé.

Lorsqu'un membre de la délégation patronale perd sa fonction de direction, l'employeur peut sans plus désigner la personne qui, à la place du précédent, reprend la même fonction et qui a les mêmes compétences pour représenter l'employeur. Même si cette personne ne figurait pas sur la liste nominative du personnel de direction. Par exemple: le directeur du personnel est licencié, et une nouvelle directrice, provenant de l'extérieur de l'entreprise, est désignée pour reprendre la fonction.

Lors du remplacement d'un membre effectif de la délégation patronale, la fonction a la priorité. Cela signifie que le membre effectif peut être remplacé par une personne qui au moment des élections sociales ne faisait pas encore partie du personnel ou n'exerçait pas de fonction dirigeante. Il faut cependant que sa fonction figure sur la liste des fonctions de direction définie en début de procédure électorale de façon définitive.

Lorsque la fonction d'un membre de la délégation patronale est supprimée, l'employeur peut désigner une personne qui exerce une des (autres) fonctions de direction déterminées dans la liste de ces fonctions.



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

## **4.2 MODIFICATION DE LA LISTE DES FONCTIONS DE DIRECTION**

La législation (Art. 80 Loi ES 2024) prévoit que la liste des fonctions de direction peut être adaptée lorsque de nouvelles fonctions sont créées après la fixation définitive des fonctions de direction. Cette modification peut intervenir lorsque l'organigramme d'une entreprise est remanié, lorsque des fonctions de direction sont ajoutées ou lorsque des fonctions existantes sont modifiées voire supprimées. Par exemple, lorsque la fonction de directeur du personnel est supprimée et que les matières relatives au personnel sont confiées au titulaire d'une nouvelle fonction de direction avec un tout autre contenu. Il ne s'agit plus de changer le titulaire de la fonction de direction, mais de changer de fonction. Dans ce cas, la liste des fonctions de direction devra être à nouveau adaptée.

Ce changement concernant les fonctions de direction est signifié après la date d'affichage des résultats, et ne peut donc plus interférer avec la procédure des élections en cours.

Dans ce cas, l'employeur doit procéder par étape:

1. L'employeur soumet par écrit une proposition d'adaptation de la liste au CE ou au Comité PPT, accompagnée à titre indicatif du nom des personnes qui exercent ces fonctions de direction;
2. Dans le mois qui suit la remise de la proposition, le CE ou le Comité PPT communique ses remarques à l'employeur;
3. Ensuite, l'employeur fait connaître par écrit sa décision au CE ou au Comité PPT;
4. Enfin, l'employeur affiche sa décision à l'endroit où le règlement du travail de l'entreprise est conservé.

Dans les sept jours qui suivent l'affichage de cette décision, un recours peut être introduit devant le Tribunal du travail contre la décision affichée, dans les mêmes conditions que le recours prévu contre les fonctions de direction en X-28.

Cette décision modifie la liste des fonctions de direction définies dans l'avis affiché le jour X. La liste est conservée jusqu'aux prochaines élections à l'endroit où est consigné le règlement de travail de l'entreprise.



# 18. CHANGEMENT D'EMPLOYEUR APRÈS LES ÉLECTIONS

Il est de plus en plus fréquent que les travailleurs soient confrontés à un nouvel employeur qui a repris l'entreprise. Cette reprise peut avoir lieu pour plusieurs raisons et dans des situations différentes. Depuis 1978, le législateur a garanti la continuité de la concertation lorsque l'entreprise ou une partie de celle-ci est reprise ou divisée après les élections sociales.



## ATTENTION!

- *Le terme «entreprise» doit être entendu ici comme entité juridique et non pas comme unité technique d'exploitation, comme ailleurs dans la législation sur les élections! Ces règles ne sont pas d'application en cas de transfert d'une unité technique d'exploitation à une autre au sein de la même entité juridique. Dans ce cas, il faut se baser sur les dispositions relatives aux transferts de la loi sur la protection.*
- *La disposition suivante n'est valable que jusqu'aux élections sociales suivantes (donc jusqu'en 2024). À ce moment-là, il faudra, pendant la procédure normale, déterminer à nouveau l'unité technique d'exploitation et si cette unité technique d'exploitation atteint les seuils pour la création d'un CE ou d'un Comité PPT.*

## 1 DISPOSITION GÉNÉRALE (ART. 21§10 LOI CE; ART. 69 À 75 LOI BIEN-ÊTRE)

### 1° En cas de transfert conventionnel d'une ou plusieurs entreprises:

- sans modification de l'UTE, le CE et le Comité PPT existants sont maintenus;
- en cas de modification de l'UTE, le CE et le Comité PPT de la nouvelle entreprise sont, jusqu'aux élections suivantes, composés de tous les membres du CE et du Comité PPT ou des Comités qui avaient été élus antérieurement, sauf si les parties en décident autrement. Ce CE et ce Comité PPT fonctionnent pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

### 2° En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise avec un CE ou un Comité PPT vers une autre entreprise qui dispose également d'un CE et d'un Comité PPT:

- sans modification de l'UTE, les CE et les Comités PPT existants sont maintenus;
- en cas de modification de l'UTE, le CE et le Comité PPT sont maintenus dans l'entreprise dont une partie est reprise. Les délégués du personnel du CE et du Comité PPT occupés dans la partie de l'entreprise qui est transférée viennent s'ajouter au CE et au Comité PPT de l'entreprise vers laquelle la partie de l'entreprise a été transférée.



### **3° En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise avec un CE ou un Comité PPT vers une entreprise sans CE ni Comité PPT:**

- sans modification de l'UTE, le CE et le Comité PPT existants sont maintenus;
- en cas de modification de l'UTE, le CE et le Comité PPT sont maintenus dans l'entreprise dont une partie a été reprise, mais sans les délégués du personnel transférés. Un nouveau CE et un nouveau Comité sont constitués avec les délégués du personnel repris chez le repreneur jusqu'aux élections sociales suivantes, sauf si les parties en décident autrement.

### **4° En cas de scission d'une unité technique d'exploitation en différentes entités juridiques:**

- sans modification de la nature de l'UTE: le CE et le Comité PPT existants sont maintenus jusqu'aux élections suivantes;
- en cas de modification de la nature de l'UTE: le CE et le Comité PPT existants sont maintenus jusqu'aux élections suivantes pour l'ensemble des unités, sauf si les parties en décident autrement.

La législation prévoit explicitement que dans tous ces cas aussi bien les délégués du personnel que les candidats non élus conservent leur protection.

Lorsque le transfert conventionnel, la scission ou toute autre modification de l'unité technique d'exploitation intervient après que la détermination de l'unité technique d'exploitation soit devenue définitive (après X si pas de recours), mais avant le jour des élections, on ne tient alors compte de la reprise, de la scission ou de la modification qu'à partir de l'élection du CE et du Comité PPT. Les dispositions décrites ci-dessus (1° jusqu'à 4°) sont utilisées pour désigner le CE et le Comité PPT.



#### **QUELQUES EXEMPLES:**

*Yamahonda, une société qui produit des tondeuses et des motos, qui emploie 75 travailleurs et au sein de laquelle existe un Comité PPT, vend sa division «tondeuses» à la société Suzuki, qui produit du mobilier de jardin, emploie 40 travailleurs et ne dispose pas d'un Comité PPT. Les 25 travailleurs de la division «tondeuses», parmi lesquels figurent deux membres effectifs du Comité PPT, sont transférés à la nouvelle société dans une autre commune.*

*Il s'agit manifestement d'un changement de l'unité technique d'exploitation. En principe, la nouvelle société, Suzuki, est obligée de créer un Comité PPT et d'y intégrer les membres effectifs mutés de la société Yamahonda. Ceux-ci sont compétents pour l'ensemble de la société Suzuki, sauf si les parties en décident autrement (p. ex. organisation de nouvelles élections sociales avant l'échéance du mandat ou ajout de la délégation syndicale existante chez Suzuki au nouveau Comité PPT).*

*Supposons qu'avant la reprise de la division « tondeuses » de Yamahonda, Suzuki n'employait que dix travailleurs et que suite à cette opération, l'emploi total chez Suzuki s'établisse à 35 travailleurs. Dans ce cas, Suzuki est quand même obligée de créer un Comité PPT*



et d'y intégrer les deux membres effectifs mutés de la société Yamahonda, qui sont compétents pour l'ensemble de la société Suziki.

Supposons qu'avant la reprise de la division « tondeuses » de Yamahonda, Suziki n'employait que 10 travailleurs et que suite à cette reprise un seul membre effectif et un seul suppléant ainsi qu'un candidat non élu sont transférés de Yamahonda. Dans ce cas, le suppléant devient effectif et les deux membres effectifs de Yamahonda exercent les missions du Comité PPT. Le candidat non élu devient suppléant conformément aux règles normales. Tout ceci bien entendu sauf si les parties en décident autrement.

Supposons qu'avant la reprise de la division « tondeuses » de Yamahonda, Suziki n'employait que dix travailleurs en 2022 et que suite à cette reprise un seul membre effectif du Comité soit transféré de Suziki à Yamahonda. Selon la doctrine, on considère qu'aucune règle spécifique ne s'applique. Puisqu'il n'y a pas deux membres disponibles, le Comité PPT ne peut fonctionner. Puisque Suziki emploie 35 travailleurs, la société n'est pas obligée d'organiser de nouvelles élections pour le Comité. Le membre du Comité transféré de Yamahonda reste protégé jusqu'en 2024.

Supposons qu'avant la reprise de la division « tondeuses » de Yamahonda, Suziki employait déjà 60 travailleurs et que le Comité PPT fonctionnait normalement. Yamahonda, pour sa part, employait 150 travailleurs et il y existait un CE, dont deux membres ont été transférés chez Suziki en même temps que deux membres effectifs du Comité PPT. Dans ce cas, les membres effectifs du Comité PPT transférés de Yamahonda à Suziki sont autorisés à siéger au Comité PPT de Suziki, dont la composition est élargie. S'il y avait des suppléants ou des candidats non élus parmi les travailleurs transférés de Yamahonda à Suziki, ces travailleurs deviennent également suppléants ou non élus chez Suziki. Il convient de déterminer de nouveau le classement. Suziki, qui emploie désormais 85 travailleurs au total (60+25), doit désormais aussi constituer, jusqu'aux prochaines élections sociales, un CE où siègeront les deux membres du Conseil transférés de Yamahonda à Suziki. Même si Suziki ne compte que 85 travailleurs en 2024, la société devra quand même constituer un CE, dont les membres seront les membres du Comité nouvellement élus: il existait auparavant un CE (auquel siégeaient les membres du Conseil transférés de Yamahonda à Suziki).

## **2 REPRISE DES ACTIFS APRÈS FAILLITE (ART. 21 § 11 LOI CE ET ART. 69 ET 76 LOI BIEN-ÊTRE)**

Les lois CE et Bien-être prévoient le maintien d'une concertation minimale en cas de reprise des actifs après faillite.

Dans la Loi CE (art. 21, § 11), on stipule explicitement qu'en cas de reprise d'actifs d'une entreprise en faillite, le CE continue de fonctionner jusqu'aux élections sociales suivantes dans les cas où le Comité PPT est conservé conformément à l'art. 76 de la Loi Bien-être.



Selon l'art. 76 de la Loi Bien-être, deux situations peuvent se produire:

**1. L'entreprise n'est pas reprise par une autre entreprise et rien ne change dans la nature de l'unité technique d'exploitation ou des unités techniques d'exploitation qui composent l'entreprise:**

Le Comité PPT est conservé jusqu'aux prochaines élections sociales. Par «est conservé», le législateur ne veut pas dire que l'ancien Comité PPT continue à exister, mais bien qu'il faut créer un nouveau Comité PPT s'il en existait un auparavant.

On n'organise pas de nouvelles élections pour la création de ce nouveau Comité PPT. Les syndicats peuvent désigner les délégués du personnel de ce nouveau Comité PPT. Seuls les délégués du personnel de cet ancien Comité PPT sont pris en considération, ainsi que les candidats non élus lors des dernières élections sociales. Il s'agit uniquement des représentants du personnel et des non-élus qui sont encore en service.

De plus, seuls les syndicats qui ont introduit des listes de candidats lors des dernières élections sociales (et qui ont ainsi des élus ou des non élus) peuvent désigner des délégués du personnel pour le nouveau Comité PPT.

Le nouveau Comité PPT fonctionne pour l'ensemble du personnel de l'entreprise qui a été reprise.

Le nombre de mandats est déterminé de la même manière que lors de la procédure électorale (voir chapitre 2), proportionnellement au nombre de travailleurs occupés dans la nouvelle entreprise. Il n'y a pas de suppléants.

**2. L'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation qui compose(nt) une entreprise est (sont) reprise(s) par une autre entreprise ou unité technique; et l'entreprise ou l'unité technique d'exploitation dans laquelle elle(s) est (sont) intégrée(s) n'a pas un tel Comité PPT. Le Comité PPT est conservé jusqu'aux prochaines élections sociales.**

La composition est la même que celle décrite ci-dessus (point 1°). Mais le nouveau Comité PPT n'est compétent que pour le personnel repris.

Les syndicats qui ont présenté des délégués élus lors des dernières élections sociales peuvent également conclure avec le nouvel employeur un autre accord valable jusqu'aux prochaines élections sociales.

Le législateur a voulu limiter le plus possible le nombre de travailleurs protégés lors de la reprise d'actifs après faillite. Pour cette raison, on a opté pour le maintien du CE (accord analogue à celui qui existe pour les entreprises de plus de 100 travailleurs dont l'effectif diminue jusqu'à un nombre se situant entre 100 et 50 travailleurs). On n'organise pas d'élections séparées pour la désignation des délégués du personnel au CE. Ce sont les membres du Comité PPT qui siègeront aussi comme délégués du personnel au CE. Le CE ainsi composé reste un CE à part entière.



Nous attirons encore une fois votre attention sur le fait que dans le cas d'une reprise des actifs par faillite, le Comité PPT et le CE n'est garanti que jusqu'aux prochaines élections sociales. A partir de là, la procédure habituelle est d'application. Cela veut dire qu'il faut vérifier si les seuils de 50, ou de 100 travailleurs sont atteints afin de déterminer s'il faut renouveler les organes de concertation.

### **3 TRANSFERT SOUS AUTORITÉ DE JUSTICE (LOI SUR LA CONTINUITÉ DES ENTREPRISES – ART. 21 § 12 LOI CE; ART. 76BIS, 76TER, 76QUATER, 76QUINQUIES ET 76SEXTIES LOI BIEN-ÊTRE)**

La loi sur la continuité des entreprises prévoit encore une forme intermédiaire de reprise d'une (parts de) entreprise. Il s'agit de la réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice, et donc pas d'un transfert conventionnel comme au point 1 ni d'une reprise après faillite comme au point 2. Ici également des règles spécifiques prévalent quant à la reprise des membres du personnel, sur base desquelles ni tous les membres du personnel ni tous les représentants du personnel ne sont pas toujours repris. C'est le candidat-repreneur qui choisit quels sont les membres du personnel qui sont repris. Il ne doit toutefois pas faire de différence qu'il s'agisse des délégués du personnel ou pas. A partir du moment où, lors de la reprise, il reprend un nombre équitable de délégués du personnel, il est supposé ne pas avoir fait preuve de discrimination.

Cette présomption est toutefois réfutable (CCT du CNT n° 102, art. 12).

Dans ce cas également, la législation prévoit une réglementation supplétive (complémentaire) pour les organes de concertation, qui n'est d'application que dans le cas où les parties ne prévoient rien dans l'accord de reprise. Cette réglementation supplétive est la suivante:

- les CE et les Comités PPT existants continuent à fonctionner si l'entreprise concernée conserve son caractère d'unité technique d'exploitation;
- dans les autres cas, un nouveau CE ou Comité PPT est composé de tous les membres respectivement des CE ou Comités PPT qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées. Ce Conseil ou Comité fonctionne pour l'ensemble de la nouvelle entité.
- En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'entreprise à une autre entreprise qui dispose comme la première d'un CE ou d'un Comité PPT, deux règles sont d'application:
- si l'unité technique d'exploitation existante reste inchangée après le transfert, les CE existants sont maintenus;
- si le caractère de l'unité technique d'exploitation est modifié, un nouveau CE est constitué dans la nouvelle partie de l'entreprise en y ajoutant les délégués repris. Le CE est également maintenu dans la partie non reprise. Ces mêmes règles s'appliquent pour les Comités PPT en cas de transfert entre deux entreprises qui comptent toutes deux un Comité PPT.
- En cas de transfert d'une partie d'une entreprise pourvue d'un CE ou d'un Comité PPT à une entreprise ne disposant pas d'un tel CE ou Comité PPT, les deux règles ci-dessus sont d'application avec de plus, la constitution d'un Conseil ou d'un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée.



Ces différentes modifications n'entraînent aucune modification dans la protection des représentants du personnel qui sont repris.

Les candidats délégués du personnel, les élus comme les non élus, sont protégés contre le licenciement. Cette mesure de protection est en grande partie issue de la Loi spéciale sur le licenciement du 19 mars 1991. Nous l'abordons brièvement dans cette brochure, elle est développée en détail dans une édition CSC séparée, intitulée «Le statut des délégués du personnel, des délégués syndicaux et des candidats aux élections sociales. Protection et facilités».



# 19. PROTECTION LÉGALE DES CANDIDATS ET DES ÉLUS

## 1 CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI SPÉCIALE SUR LE LICENCIEMENT

Les personnes suivantes peuvent invoquer cette réglementation sur la protection:

- les délégués du personnel auprès du Conseil d'entreprise et des Comités PPT (effectifs et suppléants);
- les candidats aux élections sociales;
- les délégués syndicaux dans les entreprises dans lesquelles il n'y a pas de Comité PPT et dans lesquelles la délégation syndicale remplit donc des missions du Comité PPT;
- les membres effectifs et suppléants des Comités d'entreprise européens et les membres effectifs et suppléants de Groupes spéciaux de négociations constitués en exécution de la Directive européenne CEE ou dans les procédures d'information et de consultation qui viennent à la place.

Ne peuvent donc faire appel à la protection légale:

- les représentants des employeurs au CE et au Comité PPT;
- les délégués du personnel au CE et au Comités PPT conventionnels, sauf si l'employeur s'y est engagé formellement dans l'accord concernant l'établissement d'un tel CE ou d'un tel Comité PPT. Même dans ce cas, il reste des problèmes parce qu'il n'est pas possible de confier des missions par CCT à un tribunal du travail: il n'est donc pas possible de « copier » intégralement la procédure de protection;
- les délégués du personnel et les candidats d'autres organes de concertation, tels que les ICL, Comités de négociation de l'enseignement libre subventionné francophone, les organes de concertation existants dans le cadre du statut syndical en vigueur dans le secteur public et dans les entreprises publiques autonomes. Ceux-ci ont leurs propres règles en matière de protection;
- les délégués du personnel des Comités PPT et CE qui ont été créés par l'employeur en dehors du cadre légal applicable aux CE et aux Comités PPT, par exemple en vertu d'un accord avec les syndicats.

Nous attirons l'attention sur le fait qu'auparavant la protection des délégués du personnel et les candidats pour les Comités PPT relevant du secteur des mines, minières et carrières souterraines, était régie dans une législation séparée. Désormais, les Comités PPT de ce secteur tombent également sous la Loi Bien-être. Ce secteur suit désormais toute la législation sur les Comités PPT.



### **ATTENTION!**

*La Loi spéciale sur le licenciement n'est donc, en principe, pas applicable aux délégués syndicaux (on parle souvent de membres de la délégation syndicale). La protection des délégués syndicaux est réglée par la CCT numéro 5 du CNT ou par une CCT conclue au niveau du secteur (commission paritaire) ou de l'entreprise. En général, cette protection est plus faible que la protection des délégués du personnel au CE ou au Comité PPT.*

Les membres de la délégation syndicale peuvent malgré tout bénéficier de cette protection supérieure pour les délégués au CE et au Comité PPT dans les cas suivants:

- lorsqu'un membre de la délégation syndicale siège en même temps comme délégué du personnel au CE ou au Comité PPT, ou lorsque le membre de la délégation syndicale était candidat aux élections du CE ou du Comité PPT;
- lorsque la délégation syndicale est chargée d'exercer les missions du Comité PPT (art. 52 de la Loi Bien-être). Comme c'est le cas lorsqu'il n'y a pas de Comité PPT constitué dans l'entreprise. Cela n'a plus d'importance qu'il n'y ait pas de Comité PPT parce que l'entreprise emploie moins de 50 personnes ou parce qu'il n'y a pas de Comité PPT constitué par manque de candidats. Dans tous ces cas, la délégation syndicale est supposée remplir les missions du Comité PPT. Le Tribunal du travail de Bruxelles a même affirmé que les membres de la délégation syndicale bénéficient également de cette protection lorsqu'ils n'exercent pas effectivement les missions du Comité PPT (Tribunal du travail Bruxelles, 26 mai 1987, JTT, 1988, 286).

## **2 DÉBUT DE LA PROTECTION EN TANT QUE CANDIDAT**

La période de protection commence 30 jours avant l'affichage de la date des élections (jour X-30). C'est uniquement le cas lorsque le travailleur est effectivement proposé comme candidat par son syndicat ou par l'organisation des cadres.

Le candidat est donc protégé avant que sa candidature ne soit officiellement déposée auprès de l'employeur puisque les listes des candidats sont introduites au jour X+35. On évite ainsi qu'un employeur qui aurait appris d'une façon ou d'une autre qui se portera candidat, ne licencie ce candidat ou le déplace avant l'introduction de la candidature officielle.

Cette façon de procéder peut toutefois avoir pour conséquence qu'un employeur qui licencie dans la période qui s'étend entre le jour X-30 et le jour X+35 apprenne seulement au jour X+35 qu'il a licencié un candidat. La législation sur les élections détermine explicitement qu'un travailleur licencié peut aussi être proposé comme candidat, même si la période de préavis est déjà terminée au moment de la candidature. L'employeur est alors obligé de réintégrer le travailleur licencié ou de lui payer l'indemnité de protection.



### **ATTENTION!**

*Un candidat ne peut invoquer la protection à partir du jour X-30 que s'il est effectivement présenté comme candidat et ce dans les délais. Ce n'est qu'au moment du dépôt effectif de la candidature (au plus tard au jour X+35) qu'il apparaîtra s'il est protégé ou pas. Si l'employeur refuse d'afficher une candidature un recours doit immédiatement être introduit.*

Le candidat ne peut être protégé que s'il répond aux conditions d'éligibilité.

## **3 FIN DE LA PROTECTION EN TANT QUE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL**

En principe, la protection des délégués du personnel prend fin à l'issue des élections sociales suivantes (les élections de 2024, c'est-à-dire après l'installation du nouveau CE, ou du nouveau Comité PPT). Il est possible que pour ces délégués du personnel, une nouvelle période de protection ait commencé parce qu'ils se sont à nouveau portés candidats en mars 2024 pour les élections du CE ou du Comité PPT en 2024.

### **3.1 PROLONGATION DE LA PROTECTION**

Dans un certain nombre de cas, la protection est prolongée, c'est-à-dire:

- lorsque le CE ou le Comité PPT ne doit plus être renouvelé parce que le nombre des membres du personnel est descendu en dessous du minimum requis pour l'établissement ou le renouvellement du CE ou du Comité PPT;
- lorsqu'après quatre ans, il ne faut plus organiser de nouvelles élections parce qu'il n'y a pas suffisamment de candidatures. Dans ce cas, les candidats sont élus d'office soit parce qu'une seule liste a été introduite pour la catégorie des travailleurs concernés, soit parce qu'il y a moins de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs à pourvoir. Il n'y a donc pas d'élections, mais il est tout de même possible de composer un nouveau CE ou un nouveau Comité PPT.

Dans les deux cas, l'interdiction de licenciement reste en vigueur pendant les six mois qui suivent le premier jour de la période officielle des élections (le 13 mai pour les élections sociales de 2024). Les élus des élections de 2020 qui ne peuvent plus être élus en 2024 parce que le CE ou le Comité PPT ne doit plus être renouvelé ou parce qu'il n'y aura pas d'élections faute de candidats, sont donc protégés jusqu'au 13 novembre 2024.

La période de protection est également prolongée en cas de report du renouvellement des organes. Le renouvellement des organes est reporté si l'entreprise décide d'arrêter ses activités ou en cas de fermeture partielle suite à l'arrêt de l'une ou plusieurs activités si cela fait descendre l'effectif du personnel en dessous de la norme requise de respectivement 50 ou 100 travailleurs (voir Chapitre 10).

Les CE ou les Comités PPT existants continuent à fonctionner. Les délégués du personnel conservent leur protection pendant la période de report (= maximum un an).



### 3.2 LA PÉRIODE DE PROTECTION EST DIMINUÉE

Dans certains cas, la protection prend fin avant l'installation du nouveau CE ou du nouveau Comité PPT. C'est le cas lorsque:

- le délégué du personnel a 65 ans au cours de son mandat. La protection du délégué du personnel se termine à son 65ème anniversaire, même si la période de protection dont il est question plus haut n'est pas encore terminée. Il y a néanmoins une exception: si l'entreprise a l'habitude de garder la catégorie des travailleurs dont le délégué du personnel fait partie en service au-delà de 65 ans. Dans ce cas, la protection continue. Avec le relèvement de l'âge légal de la pension (66 ans en février 2025), il y a effectivement de fortes chances que cette situation soit plus fréquente durant la mandature qui suivra les élections sociales de 2024. La CSC demande instamment d'adapter la loi du 19 mars 1991 sur ce point et de remplacer l'âge de 65 ans par la notion « l'âge légal de la retraite ». Cette modification permettrait aux délégués du personnel d'être protégés jusqu'à l'âge de 66 ans dès février 2025. En cas de nouvelle future modification de l'âge légal de la retraite, cette protection évoluerait également. Toutefois, cette adaptation n'est pas encore intervenue au moment d'éditer ce guide.
- Le mandat peut dans un certain nombre de cas se terminer prématurément, c'est-à-dire lorsque:
  - le délégué du personnel ne fait plus partie de l'entreprise;
  - le délégué du personnel donne lui-même sa démission en tant que délégué du personnel au CE ou au Comité PPT;
  - le délégué du personnel n'est plus membre de l'organisation qui a présenté sa candidature (parce qu'il a lui-même résilié son affiliation ou parce qu'il a été exclu par cette organisation);
  - le Tribunal du travail retire le mandat pour cause de faute grave sur demande de l'organisation qui a présenté sa candidature;
  - le délégué du personnel change de catégorie après les élections sociales, sauf si l'organisation qui a présenté sa candidature demande à l'employeur le maintien de son mandat;
  - le délégué du personnel obtient une fonction de direction;
  - le délégué du personnel décède.

## 4 FIN DE LA PROTECTION DU CANDIDAT NON ÉLU

En règle générale, la protection du candidat non élu se termine au même moment que celle du délégué du personnel. Donc, après les élections sociales suivantes, lorsque le nouveau CE ou le nouveau Comité PPT sont mis en place.

Il y a toutefois trois cas où la protection prend fin prématurément (Loi de 1991 sur la protection des candidats et délégués du personnel, art. 2):



- a. Le candidat ne satisfait plus aux conditions d'éligibilité. C'est le cas lorsque le candidat:
- passe dans une catégorie différente de celle pour laquelle il s'est présenté aux élections (p. ex., un ouvrier qui devient employé);
  - ne fait plus partie du personnel de l'entreprise;
  - n'est plus affilié au syndicat qui l'a présenté comme candidat, que ce soit à la suite d'une exclusion ou d'une désaffiliation spontanée (il existe toutefois une jurisprudence contraire);
  - se voit confier une fonction de direction.
- b. Le candidat n'a pas été élu lors de deux élections consécutives. Un candidat qui n'aurait été élu ni en 2020 ni en 2024 n'est protégé que pendant les deux années qui suivent l'affichage des résultats des élections sociales de mai 2024. La Loi ES 2024 prévoit explicitement que le candidat unique, élu d'office, doit être considéré et protégé comme n'importe quel autre élu effectif, et ce même si le quorum n'est pas atteint (moins de deux élus) pour faire fonctionner les organes de concertation. Cette garantie légale apportée maintenant par la loi permet de corriger un arrêt de la Cour de Cassation de 2011, qui le considérait comme non élu. Il s'agit donc bien d'élus effectifs protégés.
- c. Le candidat atteint l'âge de 65 ans et l'entreprise n'a pas l'habitude de garder la catégorie des travailleurs dont le délégué du personnel fait partie en service au-delà de 65 ans.



**ATTENTION!**

Un arrêt de la Cour d'Arbitrage (MB 21-3-2002) a fait naître une certaine incertitude au sujet de la fin de la protection. Concrètement, la Cour a estimé qu'un candidat non élu qui n'était plus membre de son organisation syndicale pouvait malgré tout bénéficier d'une protection comme (ancien) candidat. Le raisonnement de la Cour est que la protection est (et reste) en fait acquise sur la base d'une candidature passée.

Si on applique ce raisonnement à d'autres cas, cela signifie que les candidats (et les élus) ne peuvent eux-mêmes mettre fin, de manière valable en droit, à la protection dont ils bénéficient lorsqu'ils démissionnent de leur mandat ou s'ils y renoncent volontairement. Il s'agit en effet d'une législation d'ordre public. Cette incertitude juridique peut créer des problèmes lorsque des candidats non élus, et a fortiori des candidats élus, souhaitent accéder au RCC. Un travailleur qui part en RCC doit être licencié par son employeur, ce qui permettrait au travailleur de réclamer par la suite une indemnité de protection. Dans la pratique, il existe des techniques légales sûres qui permettent de mettre fin à la protection pour autoriser le départ en RCC d'anciens candidats: le travailleur démissionne d'abord avant d'être réengagé immédiatement; le travailleur accède à une fonction de direction ou d'autres techniques. Bien que l'on utilise régulièrement cet argument pour décourager des candidats en RCC potentiels à déposer leur candidature, dans la pratique l'on solutionne presque toujours sans problème ces situations. Il est aujourd'hui accepté qu'un délégué protégé puisse renoncer à son indemnité de protection:

1. Après sa démission
2. A la fin de sa période de réintégration.



### **LA NOTION DE CANDIDAT NON ÉLU:**

Il est question dans la législation de «candidats pour autant qu'ils aient déjà été candidats et n'aient pas été élus lors des élections précédentes». La doctrine est divisée sur le point de savoir s'il doit s'agir de deux élections consécutives ou non. S'agit-il ainsi d'un candidat non élu en 2016, élu en 2020 et non élu en 2024 ou par analogie ne s'agit-il que de quelqu'un qui n'était pas candidat en 2020 ? Selon un récent arrêt, il est question dans ce dernier cas «d'un candidat non élu lors des dernières élections». On ne se base donc pas exclusivement sur 2020. Quelqu'un qui n'a pas été élu en 2016, qui n'a pas participé en 2020 et n'a à nouveau pas été élu en 2024 bénéficie du régime de protection réduite.

Nous avons enregistré en 2007 le cas pratique d'une personne qui n'avait pas été élue au CE lors de deux élections consécutives mais qui en même temps s'était portée candidate et avait été élue pour le Comité PPT. Cette personne bénéficiait donc d'une protection complète et était traitée, pour son classement, sur le même pied que les autres candidats qui jouissaient d'une protection complète.

## **5 PROTECTION EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR**

Il se peut que l'entreprise, ou la partie de l'entreprise dont le travailleur protégé fait partie, soit rachetée et que par conséquent le travailleur protégé change d'employeur. Dans ce cas, il faut distinguer deux situations:

- le changement d'employeur en vertu d'une convention;
- le changement d'employeur après faillite.

Dans le cas d'un changement d'employeur en vertu d'une convention, le nouvel employeur est obligé de reprendre l'ensemble des travailleurs, y compris ceux qui sont protégés. Les travailleurs protégés repris conservent leur protection. Ce principe vaut aussi bien pour les représentants du personnel que pour les candidats. De même, les représentants du personnel pourront continuer à exercer leur mandat, étant donné qu'un mécanisme est prévu pour assurer la continuité de la concertation.

Dans le cas d'un changement d'employeur après faillite, le repreneur est en principe libre de choisir le personnel qu'il reprend. Le mandat et la protection cessent au moment de la reprise. Il est toutefois prévu qu'un nouveau Comité, constitué d'une partie des délégués du personnel repris, est mis en place jusqu'aux prochaines élections sociales. Dans ce cas, les délégués du personnel qui siègent au sein de ce nouveau Comité bénéficient d'une protection.

Pour en savoir plus au sujet des règles de protection pour les candidats aux élections sociales et les représentants du personnel, n'hésitez pas à demander notre publication «Le statut des représentants du personnel, des délégués syndicaux et des candidats aux élections sociales. Protection et facilités».



## 4. Textes de loi



Dans cette section, nous vous présentons notre propre coordination CSC des textes de loi. Nous indiquons en italiques les changements intervenus dans les lois concernées, et ce depuis 2020. Par contre, les textes abrogés ne figurent plus dans cette version.

## 1. Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail – (M.B. 18.9.1996)

Modifiée par la loi du 27 mai 2013 modifiant diverses législations en matière de continuité d'entreprises (M.B. 22.07.2013), par la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 (M.B. 28.04.2014), par la loi du 2 juin 2015 (M.B. 19.06.2015), par la loi du 4 avril 2019 (M.B. 30.04.2019) et par la loi du 5 juin 2023 relative aux élections sociales (M.B. 30/06/2023).

### CHAPITRE 1ER. - CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

#### Article 3

§ 1er. Pour l'application de la présente loi, on entend par:

- 1° bien-être: l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, tels qu'ils sont visés à l'article 4, alinéa 2;
- 2° Comité: Comité pour la Prévention et la Protection au travail;
- 3° Service: Service interne pour la Prévention et la Protection au travail;
- 4° Conseil supérieur: Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail;
- 5° organisation: les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs visées au § 2;
- 6° la loi du 19 mars 1991: la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel;

[...]

- 15° lieu de travail: tout lieu où un travail est effectué, qu'il se trouve dans un établissement ou en dehors de celui-ci ou qu'il se trouve dans un espace clos ou ouvert;



16° indépendant: toute personne physique qui exerce une activité professionnelle pour laquelle elle n'est pas liée par un contrat de travail ou pour laquelle sa situation juridique n'est pas réglée unilatéralement par l'autorité publique.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations représentatives des employeurs et des travailleurs:

- 1° les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du Travail;
- 2° les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à une organisation interprofessionnelle visée au 1° ou faisant partie de celle-ci.

## **CHAPITRE VIII - LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL**

### **SECTION 1ÈRE CHAMP D'APPLICATION**

#### **Article 48**

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux institutions et établissements dont le personnel est soumis à des dispositions légales ou réglementaires fixant leur statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, de santé et d'embellissement des lieux de travail.

### **Section 2 - Constitution**

#### **Article 49**

Des Comités sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Dans les mines, minières et carrières souterraines, ces Comités sont institués dès que celles-ci occupent habituellement 20 travailleurs en moyenne.

Sans préjudice des dispositions de l'article 69 et de l'article 76bis, il y a lieu d'entendre pour l'application de la présente section par:

- 1° entreprise: l'unité technique d'exploitation, définie dans le cadre de la présente loi à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute ces derniers prévalent;
- 2° travailleurs: les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage; le Roi peut, dans les cas qu'il détermine, assimiler à des travailleurs certaines catégories de personnes qui, sans être liées par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne; les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ainsi que par les Fonds asso-



ciés au Fonds national de la recherche scientifique, sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche.

Le Roi prescrit une procédure à suivre pour déterminer paritairement la notion d'unité technique d'exploitation.

En vue de la fixation du nombre de travailleurs, visé à la présente section, le Roi peut exclure certaines catégories de travailleurs qui remplacent temporairement des travailleurs de l'entreprise.

## **Article 50**

§ 1er. L'entreprise est également tenue d'instituer un Comité lorsqu'elle occupe, en tant qu'entité juridique, au moins 50 travailleurs et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges.

Pour l'application de l'alinéa 1er, dans les mines, minières et carrières souterraines, le nombre d'au moins 20 travailleurs est pris en considération.

§ 2. Le Roi peut prendre toutes mesures assurant aux travailleurs des unités techniques d'exploitation concernées, la participation aux élections et au fonctionnement des Comités.

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

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

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

Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au (1) et la preuve de certains des éléments visés au (2), les entités juridiques concernées seront considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'article 49.

Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations qui les représentent au sens de l'article 3, § 2, alinéa 1er.



## **Article 51**

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre l'obligation d'instituer un Comité lorsque les employeurs occupent habituellement en moyenne moins de 50 travailleurs. Il détermine la compétence des Comités précités et en règle les modalités de fonctionnement.

## **Article 51bis**

Le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visé aux articles 49, 50 et 51, s'effectue sur une période de référence déterminée par le Roi; en cas de transfert conventionnel d'entreprise, au sens de la section 6 du présent chapitre ou en cas de transfert sous autorité de justice au sens de la section 7 du présent chapitre pendant cette période de référence, il n'est tenu compte que de la partie de la période de référence située après le transfert conventionnel ou après le transfert sous autorité de justice.

## **Article 52**

La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des Comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.

Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions des conventions collectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des Comités, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité.

L'alinéa 1er n'est pas applicable au chapitre VIII, section 4, sous-section 2, de la présente loi.

## **Article 53**

Dans les entreprises où il n'existe ni un comité ni une délégation syndicale, les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le Roi fixe les modalités de cette participation par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

## **Article 53bis**

Les dispositions des articles 52 et 53 sont également d'application lorsque des missions spécifiques sont uniquement confiées aux membres représentant les travailleurs au sein du Comité en vertu des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, à moins que la loi ou les arrêtés d'exécution le stipule expressément autrement.



#### **Article 54**

Le Roi peut permettre à un groupe d'employeurs d'instituer un Comité commun. Il détermine sa compétence et règle les modalités de son fonctionnement.

Ce Comité est composé paritairement de délégués effectifs et suppléants, représentant les employeurs et les travailleurs, selon les modalités déterminées par le Roi.

#### **Article 55**

Dans les entreprises où un Comité doit être institué ou renouvelé, il peut être sursis à l'institution au renouvellement du Comité moyennant *l'autorisation préalable de l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale*:

- a) lorsque l'entreprise a décidé de cesser définitivement toutes ses activités;
- b) en cas de fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou plusieurs activités, pour autant que le nombre de travailleurs occupés devienne inférieur à 50 ou au nombre fixé par le Roi, en exécution de l'article 51.

L'inspecteur social demande l'accord du Comité; si celui-ci n'a pas encore été institué, il demande l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale.

L'ajournement ne peut en aucun cas dépasser une année. Le Comité existant continue à fonctionner pendant cette période.

Les délégués du personnel et les candidats continuent à bénéficier pendant la même période de la protection accordée par la loi précitée du 19 mars 1991.

Le Roi détermine la date des élections s'il y a lieu.

### **Section 3 - Composition**

#### **Article 56**

Les Comités sont composés:

1. du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants, désignés par lui, conformément aux dispositions fixées par le Roi, avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise. Ces délégués, y compris le chef d'entreprise, ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel.

Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte desdites fonctions de direction au cours de cette période; ils restent en fonction



jusqu'à la date d'installation des candidats élus par les travailleurs lors des élections suivantes;

2. d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel. Le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à deux ni supérieur à vingt-cinq. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs.

### **Article 57**

Le conseiller en prévention ou la personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle il exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel.

### **Article 58**

Les délégués effectifs et suppléants sont élus au scrutin secret sur des listes de candidats présentées par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs visées à l'article 3, § 2, 1°, dont chacune ne peut comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer.

Ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats. Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vue attribuer un ou plusieurs mandats.

Le Roi détermine les conditions d'électorat ainsi que la procédure électorale. Les élections pour les Comités ont lieu tous les quatre ans.

Le Roi fixe la période au cours de laquelle ces élections auront lieu ainsi que les obligations des employeurs en la matière.

Lorsqu'une entreprise atteint le nombre de travailleurs occupés en moyenne, prévu à l'article 49 ou en vertu de l'article 51, entre deux de ces périodes, des élections ne devront être organisées qu'au cours de la prochaine période fixée par le Roi pour autant que l'entreprise occupe toujours, à ce moment, en moyenne le nombre de travailleurs requis.

### **Article 59**

§ 1er. Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent, à la date des élections, remplir les conditions suivantes:

- 1° être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;
- 2° ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection sur les lieux de travail ou de personne de confiance. Le Roi fixe ce qu'il faut entendre par personnel de direction;



- 3° soit être occupés de façon ininterrompue, depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 50;

soit avoir été occupés dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 50 pendant l'année qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total durant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé soit en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage soit dans des conditions similaires au sens de l'article 49, alinéa 4.;

- 4° ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa 1er, 3°, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national de la Recherche scientifique ou des Fonds associés au Fonds national de la Recherche scientifique, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.

§ 2. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

§ 3. Le travailleur licencié en violation des dispositions de la loi du 19 mars 1991 peut être présenté comme candidat.

## **Article 60**

Le Roi fixe le délai qui doit s'écouler entre l'affichage de la date des élections pour les délégués du personnel des comités et de la date à laquelle les candidatures doivent être déposées.

Les prestations des témoins assistant aux opérations électorales sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

## **Article 61**

Le mandat du délégué du personnel prend fin:

- 1° en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant, dès que l'installation du Comité a eu lieu;
- 2° lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;



- 3° en cas de démission;
- 4° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;
- 5° en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 79, à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature;
- 6° lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation ou le mandataire de celle-ci qui a présenté la candidature communique le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste adressée à l'employeur;
- 7° dès que l'intéressé appartient au personnel de direction;
- 8° en cas de décès.

Toutefois, la disposition prévue à l'alinéa 1er, 6°, n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

## **Article 62**

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement du membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci. Dans ce cas, il n'est pas tenu compte de l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif lorsque le mandat de celui-ci prend fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, alinéa 1er, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat. Le membre effectif est remplacé successivement par les membres suppléants de la même catégorie et de la même liste dans l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Lorsqu'un membre suppléant devient effectif ou lorsque son mandat prend fin, le candidat non-élu de la même catégorie et de la même liste, le remplace en qualité de membre suppléant et achève son mandat. Le remplaçant est choisi conformément à l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections. La présente disposition ne s'applique pas aux candidats visés à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée.

Lorsqu'il n'y a plus de membre suppléant et qu'il n'y plus de candidat non-élu tels que visé à l'alinéa précédent, le membre effectif dont le mandat prend fin pour une des raisons énumérées à l'article 61, alinéa 1er, 2° à 8°, est remplacé par le candidat non-élu de la même catégorie et de la même liste tel que visé à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée. Ce remplace-



ment tient compte de l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections. Ce candidat achève le mandat et bénéficie des dispositions de l'article 2, § 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée.

### **Article 63**

Si le nombre de délégués du personnel est inférieur à deux, le Comité est renouvelé. Le Roi détermine les modalités particulières de ces élections.

### **Article 64**

Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peuvent entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux.

Les délégués du personnel et les candidats jouissent des promotions et avantages normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Ces dispositions sont également applicables aux membres de la délégation syndicale qui, en application de l'article 52, est chargée de l'exercice des missions des Comités.

## **Section 4 - Compétences**

### **Article 65**

Le Comité a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le Roi peut décrire de façon plus précise cette mission et confier des missions supplémentaires au Comité, dans le cadre des domaines visés à l'article 4.

## **Section 5 - Fonctionnement**

### **Article 66**

Les prestations des membres des Comités, même effectuées en dehors des heures de travail, sont assimilées, au point de vue de la rémunération, au temps de travail effectif.

Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas et aux conditions fixés par le Roi.

### **Article 67**

Les Comités peuvent entendre d'autres membres du personnel sur les questions qu'ils examinent.

Le Roi détermine les conditions dans lesquelles les membres des Comités peuvent requérir l'assistance d'experts. Il fixe le tarif de leurs émoluments, qui sont à charge de l'employeur.



## **Article 68**

Chaque Comité détermine dans un règlement d'ordre intérieur ses modalités de fonctionnement. Le Roi détermine quels points le règlement d'ordre intérieur doit au moins contenir. Les commissions paritaires peuvent rédiger des règlements d'ordre intérieur modèles qui peuvent être rendus obligatoires par le Roi.

## **Section 6 - Transfert d'entreprise et reprise de l'actif**

### **Article 69**

Pour l'application de la présente section, on entend par:

- 1° entreprise : l'entité juridique;
- 2° reprise de l'actif : l'établissement d'un droit réel sur tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite avec la poursuite de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

### **Article 70**

En cas de transfert conventionnel d'une ou de plusieurs entreprises:

- les Comités existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;
- dans les autres cas, le Comité de la nouvelle entreprise sera, jusqu'aux prochaines élections, composé de tous les membres des comités qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées, à moins que les parties n'en décident autrement. Ce Comité fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

### **Article 71**

En cas de transfert conventionnel d'une partie d'entreprise à une autre entreprise qui dispose comme la première d'un Comité:

- si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les Comités existants continuent à fonctionner;
- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le Comité existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du Comité occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au Comité de l'entreprise dans laquelle la partie visée est transférée.



## Article 72

En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité:

- le Comité existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;
- si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le Comité de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
- de plus, un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise où une partie d'une autre entreprise est transférée, à moins que les parties n'en décident autrement.

## Article 73

En cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques n'entraînant pas de modification du caractère de l'unité technique d'exploitation, le Comité existant est maintenu jusqu'aux prochaines élections. Si plusieurs unités techniques d'exploitation sont créées, le Comité continue à fonctionner pour l'ensemble de celles-ci jusqu'aux prochaines élections, à moins que les parties n'en décident autrement.

## Article 74

Dans tous les cas de transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ainsi qu'en cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par la loi précitée du 19 mars 1991.

## Article 75

Si le transfert conventionnel, la scission ou une autre modification des unités techniques d'exploitation interviennent après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert, de la scission ou des modifications des unités techniques d'exploitation qu'à partir de l'installation du Comité. Dans ce cas, les règles prévues aux articles 70 à 74 sont d'application.

## Article 76

En cas de reprise de l'actif d'une entreprise en faillite:

- 1° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections, si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise conservent le caractère



qu'elles avaient avant la faillite sans être intégrées à une autre entreprise; le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs du personnel proportionnel au nombre de travailleurs occupés dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité,

par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes; ce comité fonctionne pour l'ensemble du personnel de l'entreprise reprise;

- 2° un comité est maintenu jusqu'aux prochaines élections si l'unité technique d'exploitation ou les unités techniques d'exploitation dont se compose l'entreprise sont intégrées à une autre entreprise ou à une autre unité technique d'exploitation de celle-ci et si l'entreprise ou l'unité technique d'exploitation dans laquelle elles sont intégrées ne disposent pas d'un tel comité;

le comité se compose exclusivement d'un nombre de délégués effectifs, proportionnel au nombre de travailleurs repris dans la nouvelle entreprise, selon les règles déterminées par le Roi; les délégués du personnel sont désignés, parmi les délégués effectifs ou suppléants repris ou parmi les candidats délégués du personnel repris non élus lors des dernières élections du comité, par les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus à l'occasion des élections précédentes; ce comité fonctionne pour la partie de l'entreprise reprise.

Les organisations des travailleurs qui ont présenté les délégués élus lors des élections précédentes peuvent conclure avec le nouvel employeur un autre accord valable jusqu'aux prochaines élections.

## **Section 7 - Transfert sous autorité de justice**

### **Article 76bis**

Le sort des Comités existants au moment d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice au sens de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises est régi, à moins que les parties à la convention de transfert n'en aient convenu autrement, par les dispositions de la présente section.

La présente section est applicable jusqu'à la prochaine élection d'un Comité.

Pour l'application de la présente section, on entend par "entreprise" l'entité juridique.

### **Article 76ter**

En cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise :

- les Comités existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;



- dans les autres cas, le Comité de la nouvelle entreprise est composé de tous les membres des Comités qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées. Ce Comité fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

#### **Article 76quater**

En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'entreprise à une autre entreprise qui dispose comme la première d'un Comité :

- si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les Comités existants continuent de fonctionner;
- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le Comité existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du Comité occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au Comité de l'entreprise dans laquelle la partie visée est transférée.

#### **Article 76quinquies**

En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'une entreprise pourvue d'un Comité à une entreprise ne disposant pas d'un tel Comité:

- le Comité existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;
- si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le Comité de l'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
- de plus, un Comité composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué dans l'entreprise où une partie d'une autre entreprise est transférée.

#### **Article 76sexies**

Dans tous les cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par la loi précitée du 19 mars 1991.

#### **Article 76septies**

Si le transfert sous autorité de justice intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert qu'à partir de l'installation du Comité. Dans ce cas, les règles prévues aux articles 76ter à 76sexies sont d'application.



## CHAPITRE IX - DISPOSITIONS COMMUNES AUX ORGANES

### Article 77

Toutes consignes, tous conseils ou tous avis éducatifs des organes visés aux chapitres VI à VIII, donnés par écrit aux travailleurs, par voie d'affichages ou de notes individuelles seront rédigés de manière à être compris par tous les travailleurs.

### Article 78

Le Roi peut prendre toutes les mesures destinées à coordonner et promouvoir, tant sur le plan national que sur le plan local ou professionnel, les activités des organes visés aux chapitres VI à VIII.

Il peut instituer des comités régionaux dans les mines, minières et carrières souterraines.

## CHAPITRE X - RECOURS DEVANT LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL

### Article 79

§ 1er Sans préjudice des dispositions de l'article 32duodécies, les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

Les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter devant les juridictions du travail par un délégué, porteur d'une procuration écrite. Celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

§ 2. Lorsque les actions visées au § 1er concernent des litiges relatifs à l'application du chapitre VIII, les règles de procédures suivantes s'appliquent:

- 1° les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;
- 2° les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée à la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;
- 3° la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;



4° la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;

5° les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressés ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi;

Pour l'application de l'alinéa 1er, il faut entendre par partie intéressée, toute personne ou organisation représentative des travailleurs mise en cause dans le cadre de la procédure.

§ 3. Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au § 2 doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans quel délai, et dans quel délai les juridictions du travail rendent leur décision.

## **CHAPITRE XI - SURVEILLANCE ET DISPOSITIONS PÉNALES**

[Art. 80.- Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.]

**(Les articles 81 à 94 sont abrogés)**



## 2. Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie – (M.B. 27-28 septembre 1948)

Modifiée par la loi du 22.04.2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (M.B. 28.08.2012), la loi du 27 mai 2013 modifiant diverses législations en matière de continuité d'entreprises (M.B. 22.07.2013), la loi du 12.07.2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes (M.B. 26.07.2013), la loi du 15.12.2013 portant insertion du Livre XIII « Concertation », dans le Code de droit économique (M.B. 09.01.2014), et la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 (M.B. 28.04.2014), par la loi du 2 juin 2015 (M.B.19.06.2015), par la loi du 4 avril 2019 (M.B. 30.04.2019) et par la loi du 5 juin 2023 relative aux élections sociales (M.B. 30/06/2023).

### Section 4: Des conseils d'entreprise Article 14

§ 1. Des conseils d'entreprise sont institués dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

Sans préjudice des dispositions de l'article 21, par. 10, 11 et 12], il y a lieu d'entendre par:

1. entreprise: l'unité technique d'exploitation, définie dans le cadre de la présente loi à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute, ces derniers prévalent. Le Roi prescrit une procédure à suivre pour déterminer paritairement la notion d'unité technique d'exploitation;
2. travailleurs: les personnes occupées au travail en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage; le Roi peut, dans les cas qu'il détermine, assimiler à des travailleurs certaines catégories de personnes qui, sans être liées par un contrat de travail ou un contrat d'apprentissage, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne; les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ainsi que par les Fonds associés au Fonds national de la recherche scientifique, sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche;
3. cadres: les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction visé à l'article 19, alinéa 1er, point 2, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente. Ces fonctions et ces cadres sont désignés par l'employeur selon la procédure et les modalités fixées par le Roi;
4. organisations représentatives des travailleurs:
  - a) les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national et représentées au conseil central de l'économie et au conseil national du travail. Par dérogation à l'article 3, alinéa 2, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation



de l'économie, les mandats des membres du Conseil central de l'économie, comme attribués par l'arrêté royal du 12 janvier 2007 portant nomination de membres du Conseil central de l'économie, prennent fin le jour de l'entrée en vigueur du titre 10, chapitre 6, section 3, de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses.

- b) les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au a;
5. organisations représentatives des cadres: les organisations interprofessionnelles de cadres, constituées sur le plan national et qui comptent au moins dix mille membres. Ces organisations sont reconnues comme représentatives par le Roi, selon la procédure et les modalités qu'il détermine. Le conseil national du travail donne son avis dans le cadre de la procédure de reconnaissance.

## § 2.

- a) L'entreprise est également tenue d'instituer un conseil d'entreprise lorsqu'elle occupe en tant qu'entité juridique au moins 50 travailleurs dans le sens prévu au par. 1er, alinéa 1er et quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges. Le Roi peut, en outre, étendre le champ d'application aux entreprises n'ayant pas une finalité industrielle ou commerciale. Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, prendre toutes mesures assurant aux travailleurs des unités techniques d'exploitation concernées, la participation aux élections et au fonctionnement des conseils d'entreprises.
- b) Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à la preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve:
  - (1) que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;
  - (2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au (1) et la preuve de certains des éléments visés au (2), les entités juridiques concernées seront considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'article 14, par. 1er, alinéa 2, point 1er.



Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations qui les représentent au sens des points 4 et 5 par. 1er, alinéa 2.

- § 3. Le Roi peut, en outre, étendre le champ d'application aux entreprises n'ayant pas une finalité industrielle ou commerciale.
- § 4. En vue de la fixation du nombre de travailleurs, visé au par. 1er, alinéa 1er, et au par. 2, a, alinéa 1er, le Roi peut exclure certaines catégories de travailleurs qui remplacent temporairement des travailleurs de l'entreprise.
- § 5. Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux établissements et institutions dont les membres du personnel sont soumis à un statut syndical fixé par ou en vertu de dispositions légales ou réglementaires.
- § 6. Le calcul du nombre de travailleurs occupés habituellement en moyenne, visé aux par. 1er et 2, s'effectue sur une période de référence déterminée par le Roi; en cas de transfert conventionnel d'entreprise, au sens de l'article 21, par. 10, ou en cas de transfert sous autorité de justice, au sens de l'article 21, par. 12, pendant cette période de référence, il n'est tenu compte que de la partie de la période de référence après le transfert conventionnel ou après le transfert sous autorité de justice.

## **Article 15**

Les Conseils d'entreprise ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires applicables à l'entreprise:

- a) de donner leur avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise;
- b) de recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier:
  - 1. au moins chaque trimestre des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatifs à la vie de l'entreprise;
  - 2. périodiquement et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le Conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise. La nature et l'ampleur des renseignements à fournir, les rapports et documents à communiquer sont fixés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le cas échéant par catégorie d'entreprises, sur proposition ou après consultation du Conseil professionnel compétent, à son défaut du Conseil central de l'économie, ou des organisations représentatives de chefs d'entreprises et de travailleurs. Toute entreprise qui peut être considérée comme petite en application des critères énoncés dans le Code des sociétés est tenue de communiquer au conseil d'entreprise, en même



temps que les comptes annuels s'ils sont établis selon un schéma abrégé, les données regroupées ou omises de ces comptes.

- c) de donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en leur sein, sur toute question d'ordre économique relevant de leur compétence, telle que celle-ci est définie au présent article, et qui leur a été préalablement soumise, soit par le Conseil professionnel intéressé, soit par le Conseil central de l'économie;
- d) d'élaborer et de modifier, dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs;
- e) d'examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs;
- f) de veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle;
- g) de fixer les dates de vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel;
- h) de gérer toutes les œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs;
- i) d'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise; par ce il faut entendre, entre autres, les communications prévues au littera b) du présent article, la comptabilité, les ordres de service, la correspondance avec les administrations publiques belges;
- j) selon les modalités et conditions à déterminer par arrêté royal, les Conseils d'entreprises peuvent être habilités à remplir les fonctions attribuées aux comités pour la prévention et la protection au travail, institués en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- k) de recevoir du chef d'entreprise les informations concernant les conséquences des mesures prévues par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays; la périodicité, la nature, l'ampleur et les modalités de ces informations sont déterminées par le Roi. Il peut aussi compléter les informations à fournir par les conséquences d'autres mesures prises en faveur de l'emploi; le chef d'entreprise fournit ces informations selon les modalités fixées par le Roi, soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale, le Roi exerce les compétences qui Lui sont conférées par le présent littera par arrêté délibéré en Conseil des ministres;



- l) 1° de recevoir du chef d'entreprise tous les trois ans l'état des déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail établi conformément à l'article 162 de la loi-programme du 8 avril 2003. Le chef d'entreprise fournit ces informations selon les modalités fixées par le Roi soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale;
- 2° de recevoir du chef d'entreprise les informations concernant tout changement important intervenu dans l'entreprise qui est de nature à modifier de manière significative le contenu de l'état précité. Le chef d'entreprise fournit ces informations soit à la délégation syndicale à défaut de conseil d'entreprise, soit aux travailleurs à défaut de délégation syndicale;
- 3° de donner un avis sur cet état dans les deux mois de sa réception, avant sa communication au Service public fédéral Mobilité et Transports.

Lorsqu'il n'existe pas de conseil d'entreprise, l'avis de la délégation syndicale est sollicité et communiqué au Service public fédéral Mobilité et Transports. En cas d'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, les travailleurs sont informés directement au sujet du rapport concerné, sans que ces derniers doivent encore rendre un avis.

- m) 1° de recevoir de l'employeur tous les deux ans un rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, en application de l'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Ce rapport d'analyse est fourni et examiné dans un délai de trois mois qui suit la clôture de l'exercice. Si l'entreprise ou l'entité juridique dont elle fait partie est constituée sous la forme d'une société, la réunion du conseil d'entreprise consacrée à l'examen de cette information a lieu obligatoirement avant l'assemblée générale au cours de laquelle les associés se prononcent sur la gestion et les comptes annuels. Le rapport d'analyse est uniquement transmis aux membres du conseil d'entreprise, ou à défaut aux membres de la délégation syndicale, qui sont tenus de respecter le caractère confidentiel des données fournies.

Le Roi fixe le premier exercice sur lequel portera ce rapport.

Ce rapport d'analyse contient les informations suivantes, sauf lorsque le nombre de travailleurs concernés est inférieur ou égal à 3:

- a) les rémunérations et avantages sociaux directs. Pour les travailleurs à temps partiel, ceux-ci sont exprimés en équivalents temps plein;
- b) les cotisations patronales pour les assurances extralégales;
- c) le total des autres avantages extralégaux accordés en sus du salaire aux travailleurs ou à une partie des travailleurs.



Ces informations, ventilées chaque fois en fonction du genre des travailleurs, sont communiquées selon une répartition basée sur les paramètres suivants:

- a) le statut (ouvrier, employé, personnel de direction);
- b) le niveau de fonction, réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification des fonctions applicable dans l'entreprise;
- c) l'ancienneté;
- d) le niveau de qualification ou de formation (répartition en enseignement primaire, secondaire et supérieur suivant la définition Eurostat et sur la base du diplôme de base du travailleur).

L'employeur transmet ces informations selon les modalités fixées par le Roi et à l'aide d'un formulaire établi par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions. Le Roi peut adapter la liste des informations et paramètres visés aux alinéas 1er et 2.

L'employeur mentionne également si, lors de l'élaboration de la structure de rémunération, il a été fait usage de la «Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions»; élaborée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Si un plan d'action visé au 2° du présent point est d'application dans l'entreprise, le rapport comporte également un rapport d'avancement relatif à l'exécution dudit plan;

2° de juger de l'opportunité d'établir, sur la base des informations obtenues conformément au rapport d'analyse visé au 1°, un plan d'action en vue de l'application d'une structure de rémunération neutre sur le plan du genre au sein de l'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur examinera en concertation avec la délégation syndicale s'il est opportun d'établir un tel plan d'action.

Le cas échéant, ce plan d'action contient:

- a) les objectifs concrets;
  - b) les domaines d'action et les instruments pour les atteindre;
  - c) le délai de réalisation;
  - d) un système de monitoring de l'exécution.
- n) de recevoir de l'employeur, au terme de chaque élection sociale, un aperçu relatif au ratio entre les candidats féminins et masculins qui figuraient sur les listes définitives de candidats aux élections sociales ainsi qu'au ratio entre les élus féminins et masculins qui siègent au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.



Les données précitées sont mises en perspective avec le nombre total de travailleurs féminins et masculins de l'entreprise.

*Cet aperçu indique également le ratio entre les délégués féminins et masculins désignés par l'employeur pour siéger au conseil ou au comité, et cela par rapport au nombre total de femmes et d'hommes parmi les membres du personnel de direction dans l'entreprise.*

*Cet aperçu est fourni et discuté dans un délai de six mois suivant l'affichage des résultats électoraux, en vue d'atteindre un ratio entre les candidats féminins et masculins sur les listes de candidats, identique au ratio de travailleurs féminins et masculins dans l'entreprise, et en vue d'atteindre, lors de la désignation de la délégation de l'employeur, un équilibre entre femmes et hommes par rapport au nombre de femmes et d'hommes parmi le personnel de direction dans l'entreprise. L'aperçu est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, aux membres de la délégation syndicale.*

### **Article 15bis**

Dans chaque entreprise où un conseil d'entreprise a été institué en exécution de la présente loi, à l'exception des institutions d'enseignement subsidiées, un ou plusieurs réviseurs d'entreprises sont désignés.

La mission de ces réviseurs à l'égard du conseil d'entreprises ainsi que leurs présentation, nomination, renouvellement, révocation et démission sont régis par les articles 151 à 164 du Code des sociétés relative au contrôle dans les sociétés où il existe un conseil d'entreprise.

A défaut d'assemblée générale des associés, l'organe d'administration ou, à défaut de celui-ci, le chef d'entreprise, exerce les droits que les dispositions visées à l'alinéa 2 confèrent à l'assemblée générale, et remplit les obligations qu'elles lui imposent.

### **Article 15ter, 15quater et 15quinquies**

Sont abrogés.

### **Article 16**

Les conseils d'entreprise sont institués à l'initiative de l'employeur. Ils sont composés:

- a) du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants, désignés par lui, conformément aux dispositions fixées par le Roi, avec pouvoir de le représenter et de l'engager en raison des fonctions de direction qu'ils exercent dans l'entreprise. Ces délégués, y compris le chef d'entreprise, ne peuvent être en nombre supérieur à celui des délégués du personnel. Les mandats des délégués de l'employeur ont une durée de quatre ans, sous réserve de la perte desdites fonctions de direction au cours de cette période; ils restent en fonction jusqu'à la date d'installation des candidats élus par les travailleurs lors des élections suivantes;



- b) d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel. Le nombre de délégués effectifs ne peut être inférieur à deux ni supérieur à vingt-cinq. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs.

Le conseiller en prévention ou la personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle il exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel.

Les conseils d'entreprise peuvent entendre d'autres membres du personnel sur les questions qu'ils examinent.

Le Roi détermine les conditions dans lesquelles les membres des conseils d'entreprises peuvent requérir l'assistance d'experts. Il fixe le tarif de leurs émoluments, qui sont à charge de l'employeur.

La détermination du nombre des délégués et la représentation des diverses catégories du personnel sont réglées par arrêté royal, soit pour l'ensemble des entreprises, soit pour certaines industries.

La représentation des jeunes travailleurs au sein du conseil d'entreprise est réalisée de la manière suivante:

- a) pour une entreprise occupant moins de 101 travailleurs:
- un délégué, si l'entreprise occupe de 25 à 50 jeunes travailleurs;
  - deux délégués, si l'entreprise occupe plus de 50 jeunes travailleurs.
- b) pour une entreprise occupant de 101 à 500 travailleurs:
- un délégué, si l'entreprise occupe de 25 à 100 jeunes travailleurs;
  - deux délégués, si l'entreprise occupe plus de 100 jeunes travailleurs.
- c) pour une entreprise occupant plus de 500 travailleurs:
- un délégué, si l'entreprise occupe de 25 à 150 jeunes travailleurs;
  - deux délégués, si l'entreprise occupe de 151 à 300 jeunes travailleurs.
  - trois délégués, si l'entreprise occupe plus de 300 jeunes travailleurs.

Pour les élections qui auront lieu après 1975, le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, modifier les nombres visés à l'alinéa précédent concernant la représentation des jeunes travailleurs au sein du conseil d'entreprise.



Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par «jeune travailleur», le travailleur âgé de moins de 25 ans au jour de l'élection des délégués du personnel au sein du conseil d'entreprise.

### **Article 17**

A l'initiative, soit du chef d'entreprise, soit des délégués des travailleurs et des cadres, le conseil d'entreprise peut décider de se diviser en sections.

Chacune des parties désigne les membres de sa délégation appelés à faire partie de chacune des sections ainsi créées.

Les sections soumettent le résultat de leurs travaux aux délibérations du conseil d'entreprise.

### **Article 18**

Les délégués du personnel sont élus par les travailleurs de l'entreprise.

Les conditions que ceux-ci doivent remplir pour être électeurs sont fixées par le Roi, après avis du Conseil national du travail.

Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs, il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du conseil d'entreprise, alors que son renouvellement est requis. Leur mandat est exercé par les délégués du personnel élus au comité pour la prévention et la protection au travail. Cette règle s'applique également aux entreprises qui doivent renouveler un conseil maintenu en tout ou en partie en vertu de l'article 21, par. 10 (ou par. 12).

Jusqu'aux prochaines élections suivant la reprise de l'actif d'une entreprise en faillite, le mandat est également exercé par les membres du comité pour la prévention et la protection au travail dans le cas où pareil comité est maintenu conformément à l'article 76 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

### **Article 19**

Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;
2. ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection sur les lieux de travail ou de personne de confiance;
3. • soit être occupé de façon ininterrompue depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 14, par. 2, b;



- soit avoir été occupé, dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 14, par. 2, pendant l'année qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total durant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé soit en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage soit dans des conditions similaires au sens de l'article 14, par. 4;

4. ne pas avoir atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa 1er, point 3, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national de la recherche scientifique ou des Fonds associés au Fonds national de la recherche scientifique, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.

Les conditions d'éligibilité prévues à l'alinéa 1er, point 1er à point 4, doivent être remplies à la date des élections. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

Le travailleur licencié en violation des dispositions de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, peut être présenté comme candidat.

Le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail, ce qu'il faut entendre par "personnel de direction".

## **Article 20**

Les délégués effectifs et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret sur des listes de candidats dont chacune ne peut comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer.

Sur ces listes, le nombre d'ouvriers, d'employés et de cadres doit être proportionnel à l'importance numérique de chacune de ces catégories de personnel. Pour l'application du présent alinéa et par dérogation à l'article 14, par. 1er, point 3, on entend également par cadre le personnel de direction.

Toutefois, des candidats représentant les cadres ne pourront être présentés séparément des autres catégories que pour autant que l'entreprise occupe au moins quinze cadres.



Les électeurs peuvent émettre un vote en tête de la liste de leur choix ou désigner des candidats sur une liste.

Les candidats passent dans l'ordre du nombre des voix obtenues. Les sièges sont attribués selon une proportion conforme à l'importance de chacune des catégories d'ouvriers, d'employés et de cadres.

La répartition entre les listes se fait à la représentation proportionnelle simple. La procédure de l'élection ainsi que toute autre modalité d'exécution sont fixées par arrêté royal.

Toutefois, des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et employés lorsque le nombre des employés âgés de 21 ans et plus dans une entreprise occupant principalement du personnel ouvrier est d'au moins vingt-cinq. Il en est de même lorsque dans une entreprise occupant principalement du personnel employé, le nombre des ouvriers âgés de 21 ans et plus est d'au moins vingt-cinq.

Toutefois, des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et les employés lorsque le nombre des employés dans une entreprise occupant principalement des ouvriers est d'au moins 25. Il en est de même lorsque dans une entreprise occupant principalement des employés le nombre des ouvriers est d'au moins 25. Un collège électoral distinct est également constitué pour les jeunes travailleurs de moins de 25 ans si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs de moins de 25 ans. Dans ce cas, les jeunes travailleurs ne sont pas comptés avec les employés ou les ouvriers pour l'application de l'alinéa précédent.

Les modalités d'application des deux alinéas ci-dessus sont arrêtées par le Roi, après avis du Conseil national du travail. Le Roi fixe les critères dont il y a lieu de tenir compte en vue de déterminer la qualité d'ouvriers ou d'employés des membres de l'entreprise. Le nombre d'ouvriers ou d'employés requis pour l'application de ces deux alinéas peut être modifié par le Roi, soit pour l'ensemble des industries, soit d'une façon distincte pour certaines catégories d'entre elles, sur avis conforme du Conseil national du travail.

Les prestations des témoins assistant aux opérations électorales sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

### **Article 20bis**

Un collège électoral distinct est également constitué pour les cadres, si l'entreprise compte au moins quinze cadres.

### **Article 20ter**

Les délégués du personnel sont élus sur des listes de candidats présentés par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs au sens de l'article 14, par. 1er, alinéa 2, point 4, a).



Ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats. Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vue attribuer un ou plusieurs mandats.

Toutefois, s'il existe un collège électoral propre aux cadres, les délégués de ces derniers sont élus sur des listes de candidats présentés par :

1. les organisations représentatives des travailleurs;
2. les organisations représentatives des cadres;
3. au moins 10 p.c. du nombre des cadres de l'entreprise sans que le nombre des signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à cinq si le nombre de cadres est inférieur à cinquante et à dix si le nombre de cadres est inférieur à cent.

Un cadre ne peut appuyer qu'une liste visée au point 3.

## **Article 21**

§ 1. Les élections pour les conseils d'entreprise ont lieu tous les quatre ans. Le Roi fixe, après avis du conseil national du travail, la période au cours de laquelle ces élections auront lieu, ainsi que les obligations des employeurs en la matière. Lorsqu'une entreprise atteint le nombre de travailleurs occupés en moyenne, prévu à l'article 14, entre deux de ces périodes, des élections ne devront être organisées qu'au cours de la plus prochaine période fixée par le Roi, conformément au présent alinéa et pour autant que l'entreprise occupe toujours à ce moment, en moyenne, le nombre de travailleurs requis.

§ 2. Le mandat du délégué du personnel prend fin :

1. en cas de non-réélection comme membre effectif ou suppléant dès que l'installation du conseil d'entreprise a eu lieu;
2. lorsque l'intéressé cesse de faire partie du personnel;
3. en cas de démission;
4. lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation représentative des travailleurs ou à l'organisation représentante des cadres qui a présenté sa candidature;
5. en cas de révocation du mandat pour faute grave prononcée par la juridiction visée à l'article 24, à la requête de l'organisation représentative des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui a présenté sa candidature;
6. lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation ou le mandataire de celle-ci qui a présenté sa



candidature communique le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste à l'employeur;

7. dès que le travailleur appartient au personnel de direction;
8. en cas de décès.

La disposition prévue au point 6 n'est pas applicable au membre représentant les jeunes travailleurs.

- § 3. Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement du membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci. Dans ce cas, il n'est pas tenu compte de l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif lorsque le mandat de celui-ci prend fin pour une des raisons énumérées au § 2, 2° à 8°. Dans ces cas, le membre suppléant achève le mandat. Le membre effectif est remplacé successivement par les membres suppléants de la même catégorie et de la même liste dans l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Lorsqu'un membre suppléant devient effectif ou lorsque son mandat prend fin, le candidat non-élu de la même catégorie et de la même liste, le remplace en qualité de membre suppléant et achève son mandat. Ce remplaçant est choisi conformément à l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du 4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections. La présente disposition ne s'applique pas aux candidats visés à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée.

Lorsqu'il n'y a plus de membre suppléant et qu'il n'y plus de candidat non-élu tels que visé à l'alinéa précédent, le membre effectif dont le mandat prend fin pour une des raisons énumérées au § 2, 2° à 8°, est remplacé par le candidat non-élu de la même catégorie et de la même liste tel que visé à l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée. Ce remplacement tient compte de l'ordre de classement tel que prévu par l'article 67 de la loi du

4 décembre 2007 précitée et tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement des élections.

Ce candidat achève le mandat et bénéficie des dispositions de l'article 2, § 2, de la loi du 19 mars 1991 précitée.

- § 4. Si le nombre de délégués du personnel est inférieur à deux, le conseil d'entreprise est renouvelé. Le Roi détermine les modalités particulières de ces élections.
- § 5. Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peuvent entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux.



Les délégués du personnel et les candidats jouissent des promotions et avantages normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

§ 6. à § 8

Sont abrogés.

Ces dispositions restent toutefois d'application en ce qui concerne les motifs graves dont l'employeur avait connaissance avant ou à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, ainsi qu'en ce qui concerne les demandes de reconnaissance de raisons d'ordre économique ou technique dont l'organe paritaire compétent était déjà saisi à cette date.

§ 9. Dans les entreprises où un conseil d'entreprise doit être institué ou renouvelé, il peut être sur-sis à l'institution ou au renouvellement du conseil d'entreprise moyennant *l'autorisation préalable de l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale*:

- a) lorsque l'entreprise a décidé de cesser définitivement toutes ses activités;
- b) en cas de fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou plusieurs activités, pour autant que le nombre de travailleurs occupés devienne inférieur au nombre de travailleurs fixé pour l'institution d'un conseil d'entreprise en exécution de l'article 28, alinéa 2, s'il n'y a pas encore de conseil, et inférieur à 50, quand il s'agit du renouvellement de ce conseil.

L'inspecteur social demande l'accord du conseil d'entreprise; si celui-ci n'a pas encore été institué, il demande l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise.

L'ajournement ne peut en aucun cas dépasser une année. Le conseil d'entreprise existant continue à fonctionner pendant cette période.

Les membres représentant le personnel et les candidats continuent à bénéficier pendant la même période de la protection accordée par la loi du 19 mars 1991 précitée.

Le Roi détermine la date des élections s'il y a lieu.

§ 10. Pour l'application du présent paragraphe on entend par «entreprise»: l'entité juridique.

1. En cas de transfert conventionnel d'une ou plusieurs entreprises:
  - les conseils d'entreprises existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;
  - dans les autres cas, le conseil d'entreprise de la nouvelle entreprise, sera, jusqu'aux prochaines élections, composé de tous les membres des conseils d'entreprises qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées, à moins que les parties n'en



décident autrement. Ce conseil d'entreprise fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.

2. En cas de transfert conventionnel d'une partie d'entreprise à une autre entreprise disposant comme la première d'un conseil d'entreprise:
  - si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les conseils d'entreprises existants continuent à fonctionner;
  - si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le conseil d'entreprise existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée, les délégués du personnel du conseil d'entreprise occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au conseil de l'entreprise à laquelle la partie visée est transférée.
3. En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un conseil d'entreprise à une entreprise ne disposant pas d'un tel conseil:
  - le conseil d'entreprise existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;
  - si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le conseil d'entreprise de l'entreprise, dont une partie est transférée, continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
  - de plus, un conseil d'entreprise composé des délégués du personnel occupé dans la partie transférée, est constitué jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise à laquelle une partie d'une autre entreprise est transférée, à moins que les parties n'en décident autrement.
4. En cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques n'entraînant pas de modification du caractère de l'unité technique d'exploitation, le conseil d'entreprise existant est maintenu jusqu'aux prochaines élections. Si plusieurs unités techniques d'exploitation sont créées, le conseil d'entreprise continue à fonctionner pour l'ensemble de celles-ci jusqu'aux prochaines élections, à moins que les parties n'en décident autrement.
5. Dans tous les cas de transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ainsi qu'en cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprises et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel.



6. Si le transfert conventionnel, la scission ou une autre modification des unités techniques d'exploitation intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert, de la scission ou des modifications des unités techniques d'exploitation qu'à partir de l'installation du conseil d'entreprise. Dans ce cas, les règles prévues au point 1er à point 5 sont d'application.

§ 11. En cas de reprise de l'actif d'une entreprise en faillite ou d'une entreprise faisant l'objet d'un concordat judiciaire, le conseil d'entreprise continue à fonctionner, jusqu'aux prochaines élections suivant cette reprise, dans les cas où un comité pour la prévention et la protection au travail est maintenu conformément à l'article 76 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Pour l'application du présent paragraphe, il faut entendre par:

1. entreprise: l'entité juridique;
2. reprise de l'actif: l'établissement d'un droit réel sur tout ou partie de l'actif d'une entreprise en faillite ou faisant l'objet d'un concordat judiciaire par abandon d'actif avec la poursuite de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

§ 12. Pour l'application du présent paragraphe, on entend par «entreprise» l'entité juridique. Le sort du conseil d'entreprise existant au moment d'une réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice au sens de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises est régi, à moins que les parties à la convention de transfert n'en aient convenu autrement, par les règles suivantes:

1. En cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise:
  - les conseils d'entreprise existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation;
  - dans les autres cas, le conseil d'entreprise de la nouvelle entreprise sera composé de tous les membres des conseils d'entreprises qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées. Ce conseil d'entreprise fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.
2. En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'entreprise à une autre entreprise disposant, comme la première, d'un conseil d'entreprise:
  - si les unités techniques existantes restent inchangées, les conseils d'entreprise existants continuent à fonctionner.



- si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le conseil d'entreprise existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée; les délégués du personnel du conseil d'entreprise occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au conseil de l'entreprise à laquelle la partie visée est transférée.
3. En cas de transfert sous autorité de justice d'une partie d'une entreprise pourvue d'un conseil d'entreprise à une entreprise ne disposant pas d'un tel conseil:
    - le conseil d'entreprise existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu;
    - si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le conseil d'entreprise dont une partie est transférée continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
    - de plus, un conseil d'entreprise composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée est constitué dans l'entreprise à laquelle une partie d'une autre entreprise est transférée.
  4. Dans tous les cas de transfert sous autorité de justice d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, les membres qui représentaient le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection prévues par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel.
  5. Si le transfert sous autorité de justice intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert qu'à partir de l'installation du conseil d'entreprise. Dans ce cas, les règles prévues aux 1<sup>o</sup> à 4<sup>o</sup> sont d'application.

Les dispositions du présent paragraphe sont applicables jusqu'à la prochaine élection d'un conseil d'entreprise.

## **Article 22**

§ 1. Le Conseil d'entreprise se réunit au siège de l'entreprise. Il est présidé par le chef d'entreprise ou par son délégué à la présidence.

Le secrétariat du Conseil d'entreprise est assuré par un membre de la délégation du personnel. A défaut d'accord concernant la désignation du secrétaire du conseil d'entreprise et à défaut de dispositions particulières dans le règlement d'ordre intérieur, le secrétaire est désigné par l'organisation représentative des travailleurs ou par l'organisation représentative des cadres dont la liste a obtenu le plus grand nombre de voix.



Il est convoqué au moins une fois par mois à la diligence du chef d'entreprise ou d'un tiers des membres du conseil représentant le personnel.

Les modalités de fonctionnement des Conseils d'entreprises sont déterminées par arrêté royal, soit pour l'ensemble des industries, soit d'une façon distincte pour certaines d'entre elles.

§ 2. Dans les douze mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, les commissions paritaires élaborent les règlements d'ordre intérieur types pour les conseils d'entreprises, applicables, soit à l'ensemble des entreprises de leur ressort respectif, soit à une partie d'entre elles.

Toutefois, dans les branches d'activité où il n'y aurait que des entreprises n'occupant pas plus de deux cents travailleurs, ce délai prendra cours à la date à laquelle les opérations relatives aux élections des délégués du personnel aux conseils d'entreprises doivent être terminées en conformité avec la législation en vigueur.

§ 3. Ces règlements d'ordre intérieur types doivent comporter au moins les points suivants:

1. délai d'inscription d'une question à l'ordre du jour par un membre du conseil d'entreprise;
2. délai de convocation aux réunions;
3. contenu de la convocation mentionnant les points portés à l'ordre du jour;
4. rôle du président et modalités de son remplacement;
5. rôle du secrétaire et modalités de son choix et de son remplacement;
6. règles à observer quant au déroulement des réunions;
7. modalités de rédaction et d'approbation des procès-verbaux des réunions et de la communication de ceux-ci à chaque membre du conseil;
8. mode d'information du personnel et mode de communication à celui-ci des activités du conseil d'entreprise;
9. mode de conservation des archives du conseil d'entreprise et modalités de consultation de celles-ci par les membres du conseil d'entreprise;
10. procédure de modification du règlement.

Les décisions prises en l'espèce par les commissions paritaires pourront être rendues obligatoires par le Roi.



- § 4. Les règlements d'ordre intérieur types pourront être établis par arrêté royal, sur proposition des Ministres qui ont le travail et les affaires économiques dans leurs attributions, et après avis du Conseil national du travail, dans les deux cas suivants:
- a) lorsqu'une Commission paritaire n'a pas pris une décision susceptible d'être rendue obligatoire, dans le délai fixé au par. 2 du présent article. Dans ce cas, le règlement d'ordre intérieur type comportera uniquement les dix points énumérés au par. 3 du présent article et, éventuellement, ceux au sujet desquels la commission paritaire a émis un avis unanime;
  - b) lorsqu'une Commission paritaire ayant pris une décision susceptible d'être rendue obligatoire, la Commission paritaire ou l'une des organisations qui y sont représentées, n'ont pas, dans le mois de la décision, demandé que force obligatoire soit donnée à celle-ci.
- § 5. Le Conseil d'entreprise peut modifier et compléter le règlement d'ordre intérieur type par des stipulations mieux adaptées aux besoins de l'entreprise, à condition que le nouveau règlement comporte au moins les points prévus au par. 3 du présent article.

En tout cas, le règlement d'ordre intérieur type reste en vigueur jusqu'au moment où un accord est intervenu au sein du conseil d'entreprise sur les modifications proposées.

- § 6. Sans préjudice des possibilités d'adaptation ou de complément au niveau des commissions paritaires ou des conseils d'entreprises, le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, élaborer un règlement d'ordre intérieur uniforme applicable à toutes les entreprises.
- § 7. Lorsque plusieurs règlements d'ordre intérieur type sont applicables à l'entreprise, il y a lieu de n'appliquer que celui établi par l'organe paritaire dont relève le plus grand nombre de travailleurs faisant partie de l'entreprise.

### **Article 23**

Les séances du Conseil d'entreprise, même en dehors des heures de travail, sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel. Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du Conseil par le chef d'entreprise.

Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas et aux conditions fixées par le Roi.

### **Article 24**

- § 1. Les employeurs, les travailleurs, les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente section ou à ses arrêtés d'exécution.
- § 2. Les actions visées au par. 1er sont soumises aux règles de procédure suivantes:



1. les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;
2. les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée à la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;
3. la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;
4. la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;
5. les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des cadres intéressés ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi;
6. les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres peuvent se faire représenter par un délégué, porteur d'une procuration écrite, devant les juridictions du travail; celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et, recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

Pour l'application de l'alinéa 1er, il faut entendre par partie intéressée, toute personne, organisation représentative des travailleurs ou organisation représentative des cadres mise en cause dans le cadre de la procédure.

§ 3. Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au par. 1er doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans quel délai, dans quel délai les juridictions du travail rendant leur décision.

## **Article 25**

Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.



## **Article 26**

Abrogé.

## **Article 27**

Avant d'arrêter les mesures réglementaires prévues par les articles 14 à 22 ci-dessus, le Roi prend l'avis, soit du conseil national du travail, soit de la commission paritaire compétente ou, à son défaut, des organisations représentatives des chefs d'entreprises, des travailleurs et des cadres.

Lorsque ces mesures soulèvent, indépendamment de l'aspect social, des questions d'intérêt économique, le Roi prend également l'avis, soit du Conseil central de l'économie, soit du Conseil professionnel compétent.

Les organismes consultés en vertu du présent article font parvenir leur avis dans les deux mois de la demande qui leur en est faite, à défaut de quoi, il peut être passé outre.

## **Article 28**

Les arrêtés royaux d'exécution relatifs à la présente section sont pris dans un délai de six mois, à dater de la publication de la loi.

L'entrée en vigueur des arrêtés royaux d'exécution relatifs à l'institution de Conseils d'entreprises dans les entreprises occupant de cinquante à deux cents travailleurs, est fixée soit pour l'ensemble des entreprises, soit pour certaines catégories d'entre elles, sur avis du Conseil national du travail.

Néanmoins un conseil d'entreprise doit être institué dans les entreprises où a été institué un conseil lors de l'élection précédente pour autant qu'elles occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

Les chefs d'entreprises sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs, gérants ou préposés à la surveillance ou à la direction.



### 3. 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 (M.B. 12 septembre 2011)

Texte coordonné au 31.08.2011 de la loi sur les seuils de 2007

#### Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

#### Art. 2

Par dérogation à l'article 14, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par la loi du 28 janvier 1963 et par l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978, et pour la première période d'élections qui suit celle fixée en 2008 par l'article 9 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008, des conseils d'entreprise ne doivent être institués que dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins cent travailleurs.

La règle visée à l'alinéa 1er vaut également dans les cas où des élections doivent être organisées en dehors de la période fixée pour les élections visées à l'alinéa 1er pour autant que les entreprises soient tenues d'organiser des élections pendant cette même période.

La règle visée à l'alinéa 1er vaut également dans les cas où un conseil d'entreprise doit être institué ou renouvelé au cours de la période fixée à l'alinéa 1er mais qu'il a été sursis à cette institution ou à ce renouvellement en application de l'article 21, § 9, de la même loi.

Par dérogation à l'alinéa 1er, un conseil d'entreprise doit être renouvelé dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs, si elles ont ou auraient dû instituer ou renouveler un conseil lors de la précédente période électorale. Dans ce cas, l'article 18, alinéa 3, de la même loi est d'application.

#### Art. 3.

L'article 8, § 10, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, inséré par la loi du 5 mars 2002, est remplacé comme suit:

« Les ALE sont dispensées, pour leurs travailleurs sous contrat ALE, d'instituer un conseil d'entreprise visé par l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et un Comité pour la Prévention et la Protection au travail visé par l'article 48 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. »

#### Art. 4

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.



## 4. Loi ES 2024

La loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales (M.B. 07/12/2007), modifiée par la loi du 28 juillet 2011 relative aux élections sociales (M.B. 10/02/2012), modifiée par la loi du 2 juin 2015 relative aux élections sociales (M.B. 22/06/2015), modifiée par la loi du 4 avril 2019 relative aux élections sociales (M.B. 30/04/2019) et modifiée par la loi du 5 juin 2023 relative aux élections sociales (M.B. 30/06/2023).

### TITRE PREMIER DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

#### Art. 2

La présente loi est applicable sans préjudice des dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

#### Art. 3

La présente loi s'applique à l'institution ou au renouvellement des conseils d'entreprise ainsi qu'à l'institution ou au renouvellement des comités pour la prévention et la protection au travail. Elle s'applique également au fonctionnement de ces organes.

Par dérogation à l'article 14, §1er, alinéa 1er, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et pour la période d'élections sociales visée à l'article 9, des conseils d'entreprise ne doivent être institués que dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins cent travailleurs.

La règle visée à l'alinéa 2 s'applique également dans les cas où des élections doivent être organisées en dehors de la période fixée pour les élections visées à l'alinéa 2 pour autant que les entreprises soient tenues d'organiser des élections pendant cette même période.

La règle visant l'alinéa 2 s'applique également dans les cas où un conseil d'entreprise doit être institué ou renouvelé au cours de la période fixée à l'alinéa 2, mais qu'il a été sursis à cette institution ou à ce renouvellement en application de l'article 21, §9, de la loi du 20 septembre 1948 précitée.

Par dérogation à l'alinéa 2, un conseil d'entreprise doit être renouvelé dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs, si elles ont ou auraient dû instituer ou renouveler un conseil lors de la précédente période électorale. Dans ce cas, l'article 18, alinéa 3, de la loi du 20 septembre 1948 précitée est d'application.



#### **Art. 4**

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par:

- 1° conseil: le conseil d'entreprise;
- 2° comité: le comité pour la prévention et la protection au travail; 3° organe: le conseil ou le comité;
- 4° personnel de direction: les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière;
- 5° organisations représentatives des cadres: les organisations reconnues conformément à la procédure fixée à l'article 5;
- 6° organisations représentatives des travailleurs:
  - a) les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs représentées au Conseil central de l'Economie et au Conseil national du Travail;
  - b) les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au a);
- 7° jeune travailleur: les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de vingt-cinq ans au jour de l'élection;
- 8° travailleur: les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage; sont assimilés à ces personnes, les personnes placées en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle; les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ou par le Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek- Vlaanderen ainsi que par les Fonds associés sont considérés comme travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche.

#### **Art. 5**

Les organisations représentatives des cadres qui souhaitent être reconnues doivent en adresser la demande au ministre fédéral qui a l'Emploi dans ses attributions sous pli recommandé à la poste.



Cette demande doit être accompagnée:

- d'une copie de leur statut;
- de la liste de leurs dirigeants;
- de leur dénomination;
- de leur adresse;
- de leur numéro de téléphone.

Elles doivent également y joindre tout élément utile pour déterminer si elles remplissent les conditions prévues à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Avant de reconnaître une organisation représentative des cadres, le Roi prend l'avis du Conseil national du Travail. Celui-ci fait parvenir son avis dans les deux mois de la demande qui lui est faite, à défaut de quoi il sera passé outre.

## **TITRE II ORGANISATION DES ÉLECTIONS**

### **CHAPITRE PREMIER ENTREPRISES DEVANT INSTITUER UN ORGANE**

#### **Art. 6**

§ 1er. Un conseil doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins cent travailleurs. Il en est de même dans les entreprises où a été institué ou aurait dû être institué un conseil lors de l'élection précédente pour autant qu'elles occupent habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs.

Toutefois, dans ces entreprises occupant moins de cent travailleurs, il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du conseil. Leur mandat est exercé par les délégués du personnel élus au comité.

§ 2. Un comité doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs. Pour les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines, un comité doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins vingt travailleurs.

§ 3. Pour l'application de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, est visée l'entreprise avec ou sans finalité industrielle ou commerciale.



§ 4. Pour l'application du présent article et de l'article 7, ne sont pas considérés comme des travailleurs de leur employeur :

- 1° le travailleur lié par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- 2° le travailleur intérimaire.

#### **Art. 7**

§ 1er. La moyenne des travailleurs occupés dans l'entreprise au sens de l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de l'article 49 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, se calcule en divisant par trois cent soixante-cinq le total des jours civils compris dans chaque période commençant à la date de l'entrée en service et se terminant à la date de sortie de service communiquée par l'employeur pour chaque travailleur en vertu de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, au cours d'une période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections.

Pour les travailleurs qui ne sont pas soumis à l'application de l'arrêté royal précité du 5 novembre 2002, cette moyenne est calculée, par dérogation à l'alinéa précédent, en divisant par trois cent soixante-cinq le total des jours civils pendant lesquels chacun de ces travailleurs a été inscrit dans le registre général du personnel, dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, ou, pour l'entreprise qui n'est pas soumise à ces dispositions, dans tout document en tenant lieu, au cours d'une période de quatre trimestres qui débute le premier jour du sixième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections.

- § 2. Lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur n'atteint pas les trois quarts de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils visés au paragraphe 1er au cours de la période de quatre trimestres visée au paragraphe 1er, sera divisé par deux.
- § 3. En cas de transfert conventionnel d'entreprise au sens de l'article 21, § 10, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou au sens des articles 69 à 73 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ou en cas de transfert sous autorité de justice au sens de l'article 21, § 12, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou au sens des articles 76bis à 76quinquies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le calcul s'effectue sur la base de la partie de la période de quatre trimestres fixée au paragraphe 1er se situant après le transfert et en divisant par le nombre de jours civils se situant dans cette même partie le total des jours civils visés au paragraphe 1er qui se situent dans cette même partie.



§ 4. Lors du calcul de la moyenne des travailleurs occupés au sein de l'entreprise, les intérimaires occupés sont comptabilisés comme suit chez l'utilisateur.

L'utilisateur doit tenir, au cours du quatrième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections, une annexe au registre général du personnel dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

Cette annexe est tenue conformément aux dispositions du chapitre II, article 4, et du chapitre III de l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux.

Dans cette annexe, un numéro suivant une numérotation continue et suivant l'ordre chronologique de sa mise à la disposition de l'utilisateur est attribué à chaque travailleur intérimaire.

L'annexe énonce pour chaque travailleur intérimaire:

1. le numéro d'inscription;
2. les nom et prénom;
3. la date de début de la mise à la disposition;
4. la date de fin de la mise à la disposition;
5. l'entreprise de travail intérimaire qui l'occupe;
6. sa durée hebdomadaire de travail.

La moyenne des travailleurs intérimaires mis à la disposition d'un utilisateur se calcule en divisant par nonante-deux le nombre total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur intérimaire qui ne remplace pas un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, a été inscrit dans l'annexe visée à l'alinéa 2 au cours du trimestre concerné.

Lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur intérimaire n'atteint pas les trois quarts de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le nombre total des jours civils pendant lequel il aura été inscrit dans l'annexe au cours du trimestre concerné sera divisé par deux.

Si le conseil de l'entreprise constate, par une déclaration unanime actée dans le procès-verbal de la réunion ayant lieu au cours du trimestre précédant le trimestre de référence, que le seuil de 100 travailleurs a été dépassé, l'utilisateur sera dispensé de tenir l'annexe visée à l'alinéa 2.

#### **Art. 8**

Si une entreprise compte en tant qu'entité juridique plusieurs unités techniques d'exploitation et qu'une de celles-ci ne satisfait pas à la norme de cinquante travailleurs pour les comités et de cent travailleurs pour les conseils, il faut:

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



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

Dans le secteur des mines, minières et carrières souterraines, la norme de 50 travailleurs pour l'institution d'un comité est réduite à 20 travailleurs.

La procédure à suivre pour opérer ces regroupements est celle prévue aux articles 10 à 12.

### **Art. 9**

Les élections pour la désignation des délégués du personnel des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail ont lieu pendant la période qui débute *le 13 mai 2024* et qui se termine *le 26 mai 2024*.

## **CHAPITRE II OPÉRATIONS PRÉLIMINAIRES À LA PROCÉDURE ÉLECTORALE**

### **Art. 10**

Au plus tard le soixantième jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit le conseil et le comité, ou, à défaut, la délégation syndicale:

- 1° sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation; lorsqu'un organe a déjà été institué, l'information ne porte que sur les modifications intervenues dans la structure de l'entreprise et sur les nouveaux critères d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation;
- 2° du nombre de membres du personnel par catégorie (ouvriers, employés, y compris les cadres et le personnel de direction, jeunes travailleurs), compte tenu du nombre de membres du personnel occupés dans l'entreprise à ce moment;
- 3° des fonctions du personnel de direction en précisant leur dénomination et leur contenu et, à titre indicatif, de la liste des personnes qui exercent ces fonctions;
- 4° des fonctions des cadres et à titre indicatif, de la liste des personnes qui exercent ces fonctions; ne peuvent être repris dans cette liste que des employés déclarés comme tels dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale; cette information n'est donnée qu'au conseil, ou à son défaut, à la délégation syndicale;
- 5° sur la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections et sur la date qu'il envisage pour les élections.



Les dispositions du 4° ne sont pas applicables dans les entreprises qui comptent moins de cent travailleurs au sens de l'article 7. Elles ne s'appliquent pas non plus aux entreprises qui comptent moins de trente employés au jour où l'information est donnée.

Dans tous les cas, même en l'absence de conseil ou de comité ou, à défaut, de délégation syndicale, ces informations sont consignées dans un document conforme au modèle repris en annexe de la présente loi. Ce document est affiché à l'endroit visé à l'article 14, alinéa 1er. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. Les informations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont communiquées par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. À défaut, une copie du document affiché est directement envoyée aux sièges des organisations définies à l'article 4, 6°, a), et des organisations définies à l'article 4, 5°, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil.

#### **Art. 11**

Entre le soixantième et le trente-cinquième jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur consulte:

1° le conseil, le comité, ou, à défaut, la délégation syndicale sur:

- a) le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués ainsi que sur leur description;
- b) la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites.

2° le conseil, le comité, ou, à défaut, la délégation syndicale sur les fonctions du personnel de direction, ainsi que sur la liste qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur;

3° le conseil ou, à défaut, la délégation syndicale, sur les fonctions de cadres ainsi que sur la liste qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur.

Les dispositions du 3° ne sont pas applicables dans les entreprises qui comptent moins de cent travailleurs au sens de l'article 7. Elles ne s'appliquent pas non plus aux entreprises qui comptent moins de trente employés au jour où l'information a été donnée en application de l'article 10.

#### **Art. 12**

Au plus tard le trente-cinquième jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil et au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale, ses décisions:



1° concernant les fonctions du personnel de direction, ainsi, qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions;

2° concernant:

- a) le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués, avec leur description;
- b) la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites.

3° concernant les fonctions de cadres ainsi, qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions; ne peuvent être repris dans cette liste que des employés déclarés comme tels dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Les dispositions du 3° ne sont pas applicables dans les entreprises qui comptent moins de cent travailleurs au sens de l'article 7. Elles ne s'appliquent pas non plus aux entreprises qui comptent moins de trente employés au jour où l'information a été donnée en application de l'article 10.

Dans tous les cas, même en l'absence de conseil ou de comité ou, à défaut, de délégation syndicale, ces informations sont consignées dans un document conforme au modèle repris en annexe de la présente loi. Ce document est affiché à l'endroit visé à l'article 14, alinéa 1er. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. Les informations visées à l'alinéa 1er sont communiquées par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A défaut, une copie du document affiché est directement envoyée aux sièges des organisations définies à l'article 4, 6°, a), et des organisations définies à l'article 4, 5°, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil.

### **Art. 12bis**

Au plus tard le septième jour qui suit le trente-cinquième jour visé à l'article 12, les travailleurs intéressés ainsi que les organisations représentatives des travailleurs intéressés peuvent introduire auprès du tribunal du travail un recours contre les décisions de l'employeur mentionnées à l'article 12 ou contre l'absence de décision de l'employeur.

Les organisations représentatives des cadres intéressés bénéficient du même droit si un conseil doit être institué dans l'entreprise.

Le tribunal du travail saisi statue dans les vingt-trois jours qui suivent le jour de la réception du recours. Ce jugement n'est susceptible ni d'appel, ni d'opposition.



## CHAPITRE III PROCÉDURE ÉLECTORALE

### SECTION PREMIÈRE AVANT LES OPÉRATIONS DE VOTE

#### Sous-section première Généralités

##### Art. 13

§ 1er. Les opérations électorales peuvent être suspendues à partir du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections prévu à l'article 14, à l'initiative d'une organisation représentative des travailleurs qui peut présenter des candidats si, pendant la période qui sépare le jour d'affichage de l'avis annonçant la date des élections du jour des élections, la majorité des travailleurs de la catégorie d'ouvriers ou d'employés intéressée est impliquée dans une grève ou si vingt-cinq pour cent des travailleurs de la catégorie d'ouvriers ou d'employés intéressée est en chômage temporaire.

L'employeur et les organisations représentatives des travailleurs qui peuvent présenter des candidats peuvent néanmoins décider de continuer ces opérations. A défaut d'un tel accord, ils indiquent la date à laquelle les opérations électorales sont suspendues.

S'ils omettent de le faire, la suspension prend cours au moment où les conditions fixées à l'alinéa 1er sont remplies.

*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.*

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

##### Art. 14

Le conseil ou le comité ou, à son défaut l'employeur, fait connaître aux travailleurs nonante jours avant le jour de l'élection, par affichage d'un avis dans les diverses sections et divisions de l'entreprise:

1° la date et l'horaire des élections; en cas de désaccord au sein du conseil ou du comité, cette date et cet horaire sont fixés par l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale;



- 2° l'adresse et la dénomination de l'unité ou des unités techniques d'exploitation pour lesquelles des conseils ou des comités doivent être institués;
- 3° le nombre de mandats par conseil ou comité et par catégorie;
- 4° les listes électorales provisoires ou les endroits où elles peuvent être consultées. Ces listes reprennent, par catégorie, les travailleurs occupés dans l'entreprise et les intérimaires mis à la disposition de l'utilisateur visés à l'article 16, alinéa 3, qui satisferont aux conditions d'électorat au jour de l'élection. A chaque travailleur de la liste d'une même catégorie, il est attribué un numéro;
- 5° la liste des membres du personnel de direction avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions, ou les endroits où elle peut être consultée;
- 6° la liste des cadres, ou les endroits où elle peut être consultée, dans les entreprises qui occupent au moins cent travailleurs au sens de l'article 7; les travailleurs qui exercent une des fonctions de cadre et qui figurent sur la liste électorale des jeunes travailleurs ne sont pas repris dans la liste des cadres; ne peuvent être repris dans cette liste que des employés déclarés comme tels dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale;
- 7° les dates qui résultent de la procédure électorale;
- 8° la personne ou le service chargé par l'employeur d'envoyer ou de distribuer les convocations électorales.
- 9° le cas échéant, la décision de procéder au vote par voie électronique.

Cet avis doit être daté. La date mentionnée sur l'avis vaut date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections pour l'application des dispositions de la présente loi. Elle ne peut être antérieure à la date réelle de l'affichage. Cet avis doit contenir la mention suivante: "Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote.

L'affichage de l'avis annonçant la date des élections peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Les informations visées à l'alinéa 1er sont consignées dans un document conforme au modèle repris en annexe de la présente loi. A défaut de conseil et de comité, une copie de cet avis est transmise à la délégation syndicale. Ces informations sont communiquées par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A défaut, une copie du document affiché est directement envoyée aux sièges des organisations définies à l'article 4, 6°, a), et des organisations définies à l'article 4, 5°; dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil. Les listes du personnel de direction et des travailleurs qui exercent une fonction de cadres sont ajoutées à



ces envois. Les listes électorales ne sont jointes qu'à défaut d'un conseil, d'un comité ou à défaut d'une délégation syndicale dans laquelle toutes les organisations telles que visées à l'article 4, 6°, sont représentées.

Les travailleurs peuvent consulter, auprès de leurs représentants, les documents contenant les divers avis que l'employeur est tenu de leur remettre et doit afficher dans l'entreprise durant la procédure électorale.

#### **Art. 15**

La date des élections doit se situer le nonantième jour après la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Si cet avis mentionne pour les élections une date ne tombant pas le nonantième jour après la date de son affichage, il reste valable, mais la date des élections doit être mise en concordance avec les prescriptions du présent article et celles de l'article 14 de la présente loi.

### **Sous-section 2** **Conditions d'électorat**

#### **Art. 16**

Participent à l'élection des délégués du personnel au conseil ou au comité, tous les travailleurs de l'entreprise, y compris les travailleurs étrangers ou apatrides, engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exception des travailleurs faisant partie du personnel de direction qui, à la date des élections, sont occupés depuis trois mois au moins dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation composée de plusieurs entités juridiques; en cas de transfert conventionnel d'entreprise ou de division de celle-ci, il est tenu compte de l'ancienneté acquise avant le transfert pour l'application de la présente condition d'électorat.

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté, les périodes pendant lesquelles le chercheur engagé par le Fonds national de la recherche scientifique ou par le Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen ainsi que par les Fonds associés, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

*Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.*

*Participent également aux élections des délégués du personnel au conseil ou au comité chez l'utilisateur, les intérimaires qui ont presté 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 des trois mois civils précédant le mois civil de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.*



*Les données suivantes relatives aux travailleurs intérimaires qui remplissent la condition prévue à l'alinéa précédent sont transmises à l'utilisateur, à sa demande, par l'entreprise de travail intérimaire:*

- 1° dans les cinq jours civils suivant la fin de la période de trois mois visée à l'alinéa précédent: le nom, les prénoms, la date de naissance, le statut, la date de première mise à disposition auprès de l'utilisateur, le nombre de jours de travail effectif prestés au sens de l'alinéa précédent, l'adresse postale, le lieu où ils travaillent dans cette entreprise, ainsi que la langue afin de permettre à l'utilisateur de se conformer aux règles applicables à l'emploi des langues en matière de relations sociales;*
- 2° uniquement si un accord relatif au vote électronique tel que visé à l'article 74 a été conclu et pour autant que ces données sont nécessaires pour le processus d'authentification de l'électeur dans ce cadre, dans les cinq jours civils suivant le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections: l'adresse e-mail et le numéro de registre national;*
- 3° uniquement si des moyens alternatifs de convocation de l'électeur, tels que visés à l'article 47, sont utilisés, dans les cinq jours civils suivant le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections: l'adresse e-mail, pour autant que l'utilisateur n'ait pas mis une adresse e-mail à la disposition du travailleur intérimaire.*

*Les données personnelles des intérimaires, visées à l'alinéa précédent, sont conservées pendant le délai visé à l'article 45, dernier alinéa.*

*Les intérimaires sont assimilés aux travailleurs de l'entreprise pour l'application des articles 18, 30, 31bis, 37, alinéa 1er, 39, 41, 78bis et pour l'application des dispositions relatives aux opérations de vote telles que visées au Chapitre III, Section II.*

## **Art. 17**

A défaut de preuve écrite, la preuve des conditions d'électorat prévue à l'article 16 peut être faite par toutes voies de droit.

### **Sous-section 3**

#### **Confection des listes électorales**

## **Art. 18**

Les électeurs sont inscrits sur des listes électorales distinctes, selon qu'ils sont à considérer comme ouvriers ou comme employés en fonction des déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Si l'entreprise occupe au moins quinze cadres, les employés et les cadres sont, pour l'élection du conseil, inscrits sur des listes électorales distinctes.



Si l'entreprise compte au moins 25 travailleurs qui seront considérés comme jeunes travailleurs au jour de l'élection, ces jeunes travailleurs sont également inscrits sur une liste électorale distincte.

#### **Art. 19**

La qualité d'électeur est constatée par l'inscription sur les listes électorales.

#### **Art. 20**

Les listes électorales sont dressées dans l'ordre alphabétique des noms des électeurs, par le conseil ou le comité, ou par l'employeur lorsqu'un conseil ou un comité n'a pas encore été institué.

Elles mentionnent les nom, prénoms, et date de naissance de chaque électeur, la date de son entrée en service dans l'entreprise ainsi que le lieu où il travaille dans l'entreprise.

Pour les travailleurs intérimaires visés à l'article 16, alinéa 4, elles mentionnent également la qualité d'intérimaire.

#### **Art. 21**

A la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les listes électorales provisoirement arrêtées sont mises à la disposition des travailleurs en un endroit de l'entreprise qui leur est accessible. Cette mise à disposition des listes électorales peut avoir lieu de manière électronique, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

#### **Art. 22**

Toute réclamation à laquelle les listes électorales provisoires pourraient donner lieu se fera conformément aux dispositions de l'article 30.

### **Sous-section 4**

#### **Composition du conseil ou du comité**

#### **Art. 23**

La délégation du personnel au sein du conseil et du comité est composée de:

- 4 membres effectifs, si l'entreprise compte moins de 101 travailleurs;
- 6 membres effectifs, si l'entreprise compte de 101 à 500 travailleurs;
- 8 membres effectifs, si l'entreprise compte de 501 à 1000 travailleurs;
- 10 membres effectifs, si l'entreprise compte de 1001 à 2000 travailleurs;
- 12 membres effectifs, si l'entreprise compte de 2001 à 3000 travailleurs;
- 14 membres effectifs, si l'entreprise compte de 3001 à 4000 travailleurs;
- 16 membres effectifs, si l'entreprise compte de 4001 à 5000 travailleurs;
- 18 membres effectifs, si l'entreprise compte de 5001 à 6000 travailleurs;



20 membres effectifs, si l'entreprise compte de 6001 à 8000 travailleurs;  
22 membres effectifs, si l'entreprise compte plus de 8000 travailleurs,

à la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Dans les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines, la délégation du personnel au sein du comité est composée de 2 membres effectifs, si l'entreprise compte moins de 50 travailleurs.

Les membres du personnel de direction sont ajoutés au nombre de travailleurs pour déterminer le nombre de membres effectifs de la délégation du personnel.

Dans les entreprises qui occupent au moins quinze cadres, il est prévu une représentation distincte des cadres. La délégation du personnel du conseil est augmentée, en cas de représentation séparée des cadres au sein du conseil d'une unité si l'entreprise occupe moins de cent cadres et de deux unités si l'entreprise occupe cent cadres et plus. Les membres du personnel de direction sont ajoutés au nombre de cadres.

La délégation comporte en outre des membres suppléants en nombre égal à celui des membres effectifs.

Toutefois, le nombre de membres de la délégation du personnel prévu dans le présent article peut être augmenté à la suite d'un accord unanime intervenu entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs sans pouvoir excéder le nombre de vingt-cinq membres.

L'accord doit être réalisé au plus tard le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Cet accord doit répartir les mandats supplémentaires entre les différentes catégories de travailleurs.

#### **Art. 24**

§ 1er. Lorsque l'entreprise compte moins de vingt-cinq jeunes travailleurs, le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories «ouvriers», «employés» et le cas échéant «cadres». Il est calculé de la manière fixée aux sous-sections 2 et 3.

§ 2. Pour la répartition des mandats attribués à la délégation du personnel au sein d'un comité ou au sein d'un conseil qui ne connaît pas de représentation séparée des cadres, le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune des catégories par le nombre total des membres de la délégation du personnel est divisé par le nombre total des travailleurs que compte l'entreprise.

Si le total des deux quotients ainsi obtenus, compte non tenu des décimales, est inférieur d'une unité au nombre des membres de la délégation du personnel, le mandat restant est attribué à celle des deux catégories qui compte le plus petit nombre de travailleurs, si celle-



ci n'est pas encore représentée. Cette règle ne s'applique pas dans les entreprises visées à l'article 23, alinéa 2.

Dans les autres cas, le mandat restant est attribué à la catégorie qui a obtenu la décimale la plus élevée ou à celle qui compte le plus grand nombre de travailleurs si les deux quotients ont la même décimale.

- § 3. Pour la répartition des mandats attribués à la délégation du personnel au sein d'un conseil qui connaît une représentation séparée des cadres, le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune des catégories par le nombre total des membres de la délégation du personnel est divisé par le nombre total des travailleurs que compte l'entreprise.

Les mandats sont répartis entre les différentes catégories du personnel en fonction des quotients obtenus en application de l'alinéa 1er sans qu'il soit tenu compte des décimales. Toutefois, si une catégorie n'est pas encore représentée, elle se voit accorder un des mandats restant et si deux catégories ne sont pas encore représentées, elles se voient attribuer chacune un des mandats restant ou, s'il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué, augmenté d'un mandat retiré à la catégorie la plus représentée.

Dans les autres cas, le ou les mandats restant sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les décimales les plus élevées. A égalité de décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu des deuxièmes décimales les plus élevées.

A égalité des deux premières décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui comptent le plus grand nombre de travailleurs.

## **Art. 25**

Lorsque l'entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs, ces jeunes travailleurs sont représentés:

- 1° dans les entreprises qui comptent moins de 101 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 50 jeunes travailleurs, par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 50 jeunes travailleurs;
- 2° dans les entreprises qui comptent de 101 à 500 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 100 jeunes travailleurs et par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 100 jeunes travailleurs;
- 3° dans les entreprises qui comptent plus de 500 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 150 jeunes travailleurs, par deux délégués si l'entreprise occupe de 151 à 300 jeunes travailleurs et par trois délégués si l'entreprise occupe plus de 300 jeunes travailleurs.



## Art. 26

§ 1er. Le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel âgés de 25 ans et plus est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories des ouvriers, des employés, et le cas échéant, des cadres âgés de 25 ans et plus. Il est calculé de la manière fixée aux paragraphes 2 et 3.

§ 2. Pour la répartition des mandats attribués à la délégation du personnel au sein d'un comité ou au sein d'un conseil qui ne connaît pas de représentation séparée des cadres, le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune de ces catégories par le nombre total de membres de la délégation du personnel, diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs précités, est divisé par le nombre total des travailleurs âgés de 25 ans et plus que compte l'entreprise.

Si le total des deux quotients ainsi obtenus, compte non tenu des décimales, est inférieur d'une unité au nombre total de membres de la délégation du personnel diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs, le mandat restant est attribué à celle des deux catégories qui compte le plus petit nombre de travailleurs, si celle-ci n'est pas encore représentée.

Dans les autres cas, le mandat restant est attribué à la catégorie qui a obtenu la décimale la plus élevée ou à celle qui compte le plus grand nombre de travailleurs si les deux quotients ont la même décimale.

§ 3. Pour la répartition des mandats attribués à la délégation du personnel au sein d'un conseil qui connaît une représentation séparée des cadres, le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune de ces catégories par le nombre total de membres de la délégation du personnel, diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs précités, est divisé par le nombre total des travailleurs âgés de 25 ans et plus que compte l'entreprise.

Les mandats sont répartis entre les différentes catégories du personnel en fonction des quotients obtenus en application de l'alinéa 1er sans qu'il soit tenu compte des décimales. Toutefois, si une catégorie n'est pas encore représentée, elle se voit accorder un des mandats restant et si deux catégories ne sont pas encore représentées, elles se voient attribuer chacune un des mandats restant ou, s'il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué, augmenté d'un mandat retiré à la catégorie la plus représentée.

Dans les autres cas, le ou les mandats restant sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les décimales les plus élevées. A égalité de décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu des deuxièmes décimales les plus élevées. A égalité des deux premières décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui comptent le plus grand nombre de travailleurs.



## **Art. 27**

Les mandats de délégués suppléants sont répartis de la manière prévue aux articles 24 à 26.

## **Art. 28**

Pour la répartition des mandats des délégués du personnel, il faut tenir compte du nombre des membres du personnel des différentes catégories en service dans l'entreprise le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Le personnel de direction est compté dans la catégorie des cadres.

## **Art. 29**

*Dans la mesure du possible, les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres et les cadres doivent assurer sur leur(s) liste(s) de candidats, une représentation des travailleurs des différents secteurs de l'entreprise et veiller à ce que les travailleurs et les travailleuses soient représentés sur leur(s) liste(s) de candidats proportionnellement à leur importance respective au sein de chaque catégorie de travailleurs pour lesquels des listes sont déposées.*

*Au terme de chaque élection sociale, le ratio entre, respectivement les candidats masculins et féminins présentés et les élus féminins et masculins, fait l'objet d'une analyse statistique par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, par secteur d'activité, et au regard de l'importance respective des travailleurs masculins et féminins occupés dans l'entreprise. Le ratio entre les délégués de l'employeur, hommes et femmes, fait également l'objet d'une analyse statistique par le SPF.*

*Cette analyse de genre effectuée par le SPF est transmise, après la fin des élections sociales, à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes qui peut émettre des recommandations dans le cadre de ses missions. Ensuite, cette analyse, et le cas échéant, les recommandations de l'Institut précité, sont soumises au Conseil national du Travail en vue d'obtenir un avis sur des mesures additionnelles possibles afin de réaliser un rapport équitable entre les candidats, les élus et les délégués de l'employeur, féminins et masculins. Le ministre compétent pour le Travail soumet l'analyse de genre et l'avis du Conseil national du Travail au gouvernement en vue d'une éventuelle révision du présent article.*

## **Sous-section 5**

### **Dispositions communes aux sous-sections 3. et 4.**

## **Art. 30**

Dans les sept jours qui suivent l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les travailleurs ainsi que leurs organisations représentatives peuvent introduire auprès du conseil ou du comité, ou, à son défaut, auprès de l'employeur, une réclamation au sujet:



- 1° des listes électorales, du chef de non inscription ou d'inscription indue d'électeurs ou du chef d'inexactitudes relatives aux indications prévues à l'article 20;
- 2° de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie;
- 3° de la liste du personnel de direction, dans la mesure où une personne figurant sur cette liste, portée à la connaissance des travailleurs conformément aux dispositions de l'article 14 ne remplit pas les fonctions de direction telles qu'elles ont été déterminées par les dispositions de la présente loi;
- 4° de la liste des cadres.

Une réclamation peut également être introduite, dans le cadre de la procédure électorale précédant l'élection d'un conseil, par les organisations représentatives des cadres.

### **Art. 31**

Le conseil ou le comité ou, à son défaut, l'employeur, statue sur les réclamations introduites au sujet des points mentionnés à l'article 30 dans les sept jours suivant l'échéance du délai de réclamation. En cas de modification, le conseil ou le comité ou, à son défaut, l'employeur procède, le jour de sa décision, à l'affichage d'un avis rectificatif. L'affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Une copie de cet avis est aussi notifiée aux organisations représentatives des travailleurs et aux organisations de cadres si un conseil doit être institué. Cette notification est communiquée par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou est directement envoyée aux sièges de ces organisations. Les listes électorales corrigées ne sont communiquées qu'à défaut de conseil, de comité ou de délégation syndicale dans laquelle toutes les organisations telles que visées à l'article 4, 6°, sont représentées. L'avis rectificatif doit contenir la mention suivante "Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote.

### **Art. 31bis**

Dans les sept jours qui suivent l'échéance du délai visé à l'article 31 endéans lequel l'organe doit se prononcer sur les réclamations, les travailleurs intéressés ainsi que les organisations représentatives des travailleurs intéressées peuvent introduire un recours contre cette décision ou contre l'absence de décision auprès du tribunal du travail.

Les organisations représentatives des cadres intéressées bénéficient du même droit si un conseil doit être institué dans l'entreprise.

Le tribunal du travail saisi statue dans les sept jours qui suivent la réception du recours. Ce jugement n'est susceptible ni d'appel, ni d'opposition.



Si, suite à la décision du tribunal, des modifications de l'avis visé à l'article 14 sont requises, l'affichage est rectifié. Cet affichage rectifié peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. Une copie de cet avis rectifié est communiquée par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou est directement envoyée aux sièges des organisations définies à l'article 4, 6°, a), et des organisations définies à l'article 4, 5°, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil. Les listes électorales rectifiées ne sont jointes qu'à défaut de conseil, de comité ou de délégation syndicale dans laquelle toutes les organisations telles que visées à l'article 4, 6°, sont représentées.

### **Art. 32**

La clôture définitive des listes électorales, de la liste du personnel de direction, de la liste du personnel de cadre et la fixation définitive du nombre de mandats par organe et par catégorie, a lieu:

- 1° à l'échéance du délai de réclamation si aucune réclamation n'a été introduite;
- 2° à l'échéance du délai de recours contre la décision ou l'absence de décision du conseil ou du comité, régi par l'article 31bis, si une réclamation a été introduite mais qu'aucun recours n'a été introduit contre la décision ou l'absence de décision du conseil ou du comité.
- 3° au moment où la juridiction du travail rend son jugement sur un recours, régi par l'article 31bis, contre la décision ou contre l'absence de décision du conseil ou du comité.

### **Sous-section 6**

#### **Présentation des candidats et confection des bulletins**

### **Art. 33**

§ 1er. Au plus tard le trente-cinquième jour à dater de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les organisations représentatives des travailleurs visées à l'article 4, 6°, a) ou leurs mandataires peuvent présenter les listes de candidats à l'employeur.

Dans les entreprises qui occupent au moins quinze cadres, des listes de candidats à l'élection des délégués du personnel représentant les cadres au conseil peuvent être présentées également par:

- 1° les organisations représentatives des cadres;
- 2° au moins 10 p.c. des cadres de l'entreprise sans que le nombre de signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à cinq si le nombre de cadres est inférieur à cinquante et à dix si le nombre de cadres est inférieur à cent; un cadre ne peut appuyer qu'une liste.



§ 2. L'introduction des listes de candidats peut avoir lieu par l'envoi ou la remise de listes papier. La date de la présentation est déterminée par la date de l'envoi des listes de candidats par la poste ou par la date de remise directe des listes à l'employeur. Les listes de candidats introduites par voie papier doivent être conformes au modèle repris en annexe de la présente loi.

A l'exception des listes de candidats visées au § 1er, alinéa 2, 2°, l'introduction des listes de candidats peut également avoir lieu électroniquement via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Dans ce cas, il doit obligatoirement être fait usage du modèle et du format repris en annexe de la présente loi. La date de la présentation est déterminée par la date attribuée par ladite application web à la liste de candidats téléchargée.

Le choix opéré par l'organisation représentative de travailleurs ou de cadres en faveur de l'un ou l'autre mode de présentation des candidats pour une entreprise donnée, lie cette organisation pour toutes les opérations ultérieures relatives à la présentation de candidats, en ce compris, la modification de la liste ou le remplacement d'un ou de plusieurs candidats proposés, tels que visés par les articles 37, 38 et 40. Ces modifications de liste ou remplacements de candidats sont consignés dans un document conforme au modèle repris en annexe de la présente loi.

Toute liste de candidats introduite par voie électronique via l'application web du SPF précité est présumée avoir été introduite par l'organisation représentative de travailleurs ou de cadres intéressée.

Si, pour des raisons techniques, l'application web ne permet pas l'introduction électronique des listes de candidats, de leur modification ou des remplacements dans le délai imparti par la loi, un délai supplémentaire équivalent à la durée de l'inaccessibilité de l'application web sera octroyé afin de permettre l'introduction électronique. Dans un tel cas, le délai de prolongation et ses modalités seront publiés par avis sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 3. Les listes ne peuvent comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer. Les candidats ouvriers, employés, jeunes travailleurs et cadres doivent appartenir respectivement à la catégorie aux suffrages de laquelle ils sont présentés et doivent appartenir à l'unité technique d'exploitation dans laquelle leur candidature est présentée.

L'appartenance à une catégorie de travailleurs est déterminée en fonction de la liste électorale sur laquelle est inscrit le travailleur.

Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste de candidats.

§ 4. Les mandataires qui ont déposé des listes de candidats en exécution du § 1er peuvent également être mandatés pour les opérations électorales prévues par la présente loi pour agir au nom de l'organisation au nom de laquelle ils ont déposé une liste.



### **Art. 34**

Les organisations représentatives des travailleurs visées à l'article 4, 6°, a) et les organisations représentatives des cadres demandent au ministre fédéral qui a l'Emploi dans ses attributions, l'obtention d'un numéro d'ordre commun pour les listes de candidats qu'elles présentent.

La demande doit être remise par trois délégués de chaque organisation au ministre.

Le ministre procède à un premier tirage au sort pour déterminer les numéros d'ordre qui seront attribués aux organisations représentatives des travailleurs qui peuvent présenter des candidats aux élections des délégués du personnel dans les conseils et les comités. Il procède ensuite au tirage au sort pour déterminer les numéros qui seront attribués aux organisations qui ne peuvent présenter des candidats aux élections des délégués du personnel que pour un seul de ces organes.

Le même numéro sera attribué aux listes de candidats ouvriers, aux listes de candidats employés, aux listes de candidats cadres, aux listes de candidats des jeunes travailleurs présentées par la même organisation.

### **Art. 35**

Les cadres qui présentent individuellement une liste conformément aux dispositions de l'article 33, § 1er, alinéa 2, doivent demander à l'employeur l'attribution d'un numéro non attribué par le ministre fédéral qui a l'Emploi dans ses attributions lors de la présentation de leur liste.

Si plusieurs demandes lui sont adressées, l'employeur ou son délégué procède au tirage au sort des numéros attribués aux listes présentées par ces cadres après l'expiration du délai fixé à l'article 33 et avant l'affichage prévue à l'article 36. Un représentant des cadres qui ont présenté une liste doit être invité à assister au tirage au sort.

### **Art. 36**

Dans les cinq jours qui suivent l'expiration du délai prévu à l'article 33, l'employeur ou son délégué procède à l'affichage d'un avis mentionnant les noms des candidats ouvriers, des candidats employés, des candidats des jeunes travailleurs et les noms des candidats cadres, tels qu'ils figurent sur les listes déposées conformément à l'article 33; les listes et les noms des candidats sont présentés dans l'ordre prévu à l'article 40, alinéa 1er.

Cet avis est apposé aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections. Un représentant de chacune des organisations ou des cadres ayant présenté une liste peut assister à l'affichage. L'affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. Cet avis doit contenir la mention suivante: «Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote.»



### **Art. 37**

Dans les sept jours qui suivent l'échéance du délai prévu pour l'affichage de l'avis visé à l'article 36, les travailleurs figurant sur des listes électorales ainsi que les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres intéressées peuvent formuler à l'employeur toute réclamation qu'ils jugeront utile sur la présentation des candidats.

Les travailleurs qui souhaitent retirer leur candidature ou retirer une ou des candidatures contraient au prescrit de l'article 33, § 1er, dernier alinéa, le fait savoir à l'employeur dans le même délai.

Le jour suivant l'échéance du délai fixé à l'alinéa 1er, l'employeur transmet la réclamation ou le retrait de la candidature, à l'organisation qui a présenté des candidats, ou aux cadres qui ont présenté une liste. Cette transmission se fait, au choix de l'employeur, soit par voie postale, soit par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Seulement si l'employeur fait le choix de communiquer la réclamation ou le retrait par voie postale à l'organisation concernée, il doit, le cas échéant, également procéder à cette communication par voie postale au mandataire de celle-ci, pour autant qu'il ait communiqué une adresse postale. En cas de réclamation, les organisations concernées ou les cadres disposent d'un délai de six jours pour modifier la liste de candidats présentés s'ils le jugent utile. La date de cette modification est déterminée par la date de l'envoi postal ou par la date attribuée par l'application web. Cette modification est consignée dans un document conforme au modèle repris en annexe de la présente loi. Les candidats qui font l'objet d'une réclamation parce qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent être remplacés s'ils ne faisaient pas partie du personnel de l'entreprise le 30<sup>ème</sup> jour qui précède le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Au plus tard le deuxième jour qui suit ce délai de six jours, l'employeur procède à l'affichage des listes de candidats modifiées ou non par les candidats conformément à l'article 40, par les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres qui les ont présentées et par les travailleurs qui retirent leur candidature aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections. L'affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Les listes et les noms des candidats sont présentés dans l'ordre prévu à l'article 40, alinéa 1er.

### **Art. 38**

Jusqu'au quatorzième jour précédant l'élection, les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres, ou les cadres qui ont présenté une liste pourront, après consultation de l'employeur:



1° remplacer un candidat qui figure sur les listes affichées conformément à l'article 37, alinéa 4, dans les cas suivants:

- a) le décès d'un candidat;
- b) la démission d'un candidat de son emploi dans l'entreprise;
- c) la démission d'un candidat de l'organisation représentative des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui l'a présenté;
- d) le changement de catégorie d'un candidat.

2° remplacer un candidat qui a été rayé des listes affichées conformément à l'article 37, alinéa 4, suite à un retrait de candidature dans le délai prescrit.

Ce remplacement est consigné dans un document conforme au modèle repris en annexe de la présente loi. Ce remplacement est communiqué à l'employeur soit par voie postale, soit par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. La date du remplacement est déterminée par la date de l'envoi postal ou par la date qui a été attribuée par l'application web.

Le nouveau candidat figurera sur la liste, au choix de l'organisation qui a présenté sa candidature, soit à la même place que le candidat qu'il remplace soit comme dernier candidat à la fin de la liste.

Au plus tard le treizième jour précédant le jour des élections, les listes définitives de candidats, modifiées ou non, sont affichées par l'employeur aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Par dérogation au délai visé à l'alinéa précédent et par dérogation au principe visé à l'article 13,

§ 2, il peut être procédé à l'affichage de ces listes définitives, le premier jour d'activité normale de l'entreprise qui suit le jour de leur réception, au cas où le remplacement a été communiqué un dimanche ou un jour d'inactivité de l'entreprise qui coïncide avec le quatorzième jour précédant le jour des élections.

### **Art. 39**

§ 1er. Dans les cinq jours qui suivent l'échéance du délai fixé pour l'affichage de l'avis visé à l'article 37, alinéa 4, les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs intéressés et les organisations des cadres intéressés, peuvent introduire un recours auprès du tribunal du travail contre la présentation des candidats qui a donné lieu à la réclamation visée à l'article 37, alinéa 1er.



§ 2. L'employeur dispose du même recours contre la présentation des candidats, même si aucune réclamation n'a été introduite, lorsque les candidatures ou les listes de candidats ne sont pas conformes aux dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de la présente loi.

Dans le cas où aucune réclamation n'a été introduite, le recours de l'employeur doit être introduit dans les cinq jours qui suivent le délai pour l'introduction des réclamations prévu à l'article 37, alinéa 1er.

§ 3. Le tribunal du travail statue dans les quatorze jours qui suivent le jour de la réception du recours. Ce jugement n'est susceptible ni d'appel, ni d'opposition.

Les candidats dont le tribunal estime qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent être remplacés s'ils ne faisaient pas partie du personnel de l'entreprise le trentième jour qui précède le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Aucune modification aux listes de candidats ne peut plus être apportée dans les treize jours qui précèdent le jour des élections.

#### **Art.40**

*Les listes doivent être classées conformément à l'ordre déterminé par le tirage au sort. Les noms des candidats y sont inscrits dans l'ordre de leur présentation suivi de la lettre H, F ou X. Le prénom des candidats peut être suivi de leur prénom usuel.*

Les femmes mariées ou veuves figurent sur la liste des candidats sous leur nom de jeune fille éventuellement précédé du nom de leur époux ou de leur époux décédé. Elles peuvent signifier toute modification en ce sens à l'employeur au plus tard à l'issue du délai prévu à l'article 37, alinéa 2.

Les candidats peuvent demander à faire suivre leur prénom de leur prénom usuel. Ils peuvent signifier toute modification en ce sens à l'employeur au plus tard à l'issue du délai prévu à l'article 37, alinéa 2. Dans le même délai, les candidats signifient à l'employeur les corrections à apporter à leur nom ou à leur prénom.

#### **Sous-section 7**

##### **Composition des bureaux électoraux Art. 41**

Des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et les employés, lorsque le nombre des employés, dans une entreprise occupant principalement du personnel ouvrier, est d'au moins 25. Il en est de même lorsque dans une entreprise occupant principalement du personnel employé, le nombre des ouvriers est d'au moins 25.



Un collège électoral distinct est également constitué pour les jeunes travailleurs si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs. Dans ce cas, ils sont déduits de la catégorie des ouvriers et de la catégorie des employés.

Pour l'application des alinéas précédents du présent article, il est tenu compte du nombre de travailleurs inscrits pour chaque catégorie sur les listes électorales après leur clôture.

Pour l'élection du conseil, un collège électoral distinct est constitué pour les cadres si l'entreprise compte au moins quinze cadres sur la liste figurant dans ou en annexe de l'avis annonçant la date des élections.

#### **Art. 42**

En cas de constitution de collèges électoraux distincts, les ouvriers, les employés, les cadres et les jeunes travailleurs votent dans des bureaux distincts. Le conseil ou le comité ou, s'il n'en existe pas encore, l'employeur, peut créer plusieurs bureaux pour chaque collège électoral si les circonstances l'exigent.

Dans chaque collège électoral, l'un de ces bureaux, déterminé par le conseil ou le comité ou, s'il n'en existe pas encore par l'employeur, prend le nom de bureau principal.

Le conseil ou le comité ou, à défaut l'employeur, avec l'accord de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'employeur, avec l'accord des organisations représentatives des travailleurs intéressées, désigne le président de chacun des bureaux qui ont été créés conformément à l'alinéa 1er. Il désigne également un président suppléant appelé à remplacer le président lorsqu'il est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction.

Si un accord n'a pu intervenir le jour de l'affichage des listes de candidats, l'employeur en informe l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Celui-ci peut, soit assumer personnellement la présidence d'un bureau principal et désigner les présidents et présidents suppléants des autres bureaux soit, désigner le président et le président suppléant du bureau principal et des autres bureaux dans le cas où il serait empêché d'assumer personnellement la présidence d'un bureau principal.

Dans l'un et l'autre cas, ces présidents et présidents suppléants sont désignés parmi le personnel de l'entreprise. Ils ne peuvent être choisis parmi les candidats. *En cas d'intervention de l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et en cas d'impossibilité de désigner ces présidents parmi le personnel de l'entreprise, l'inspecteur social peut siéger lui-même en tant que président.*



Le président de chaque bureau électoral désigne son secrétaire, ainsi qu'un secrétaire suppléant. Quatre assesseurs sont désignés par le conseil ou le comité; si celui-ci ne prend pas de décision, l'inspecteur social, désigne les assesseurs. Si le conseil ou le comité n'existe pas encore, le président désigne les assesseurs.

Le secrétaire et les assesseurs doivent figurer sur la liste électorale de leur catégorie. Toutefois, moyennant l'accord des délégués des travailleurs ou des organisations représentatives des travailleurs, il peut être dérogé à cette disposition. Ils ne peuvent être choisis parmi les candidats et doivent faire partie du personnel de l'entreprise.

La désignation de tous les membres des bureaux doit intervenir au plus tard le cinquante- quatrième jour après le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

#### **Art. 43**

Le soixantième jour après le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, le conseil ou le comité, ou s'il n'en existe pas encore, l'employeur, fait afficher aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis mentionnant la composition des bureaux électoraux et la répartition des électeurs par bureau. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

#### **Art. 44**

Septante jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées peuvent désigner comme témoins des opérations électorales autant de travailleurs qu'il y a de bureaux de vote et un nombre égal de témoins suppléants.

Elles indiquent le bureau de vote où chaque témoin remplira sa mission pendant toute la durée des opérations et elles en informent les témoins qu'elles ont désignés ainsi que l'employeur. Les listes de témoins sont communiquées à l'employeur. Cette communication peut avoir lieu par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les témoins ont le droit de cacheter les enveloppes indiquées aux articles 59 et 63 et de faire insérer leurs observations dans le procès-verbal de l'élection.

### **Sous-section 8**

#### **Période pendant laquelle les différents avis doivent être affichés**

#### **Art. 45**

L'avis relatif à l'annonce des résultats électoraux et à la composition du conseil ou du comité, tel que visé à l'article 68, alinéa 7, reste affiché jusqu'au quatre-vingt-quatrième jour qui suit son affichage.



*En cas d'arrêt complet de la procédure électorale, l'avis relatif à l'arrêt de la procédure, visé à l'article 78, § 1er, reste affiché jusqu'au quatre-vingt-quatrième jour qui suit le jour où l'avis relatif à l'annonce des résultats électoraux et à la composition du conseil ou du comité, aurait dû être affiché en vertu de l'article 68, alinéa 7;*

*En cas d'arrêt partiel de la procédure électorale, l'avis relatif à l'arrêt de la procédure, visé à l'article 78, § 2, et § 3, ainsi que l'avis reprenant les noms des travailleurs élus d'office visé à l'article 78, § 3, restent affichés jusqu'au quatre-vingt-quatrième jour qui suit leur affichage.*

Les avis annonçant la date des élections, le calendrier électoral, les listes électorales, les listes de candidats, les listes des membres des bureaux électoraux, la répartition des électeurs et la remise des convocations électorales restent affichés jusqu'au quinzième jour qui suit l'affichage des résultats électoraux. En cas de recours uniquement, ces avis doivent être mis à la disposition des travailleurs sur simple demande de leur part et ce jusqu'au quatre-vingt-quatrième jour suivant l'affichage des résultats électoraux. Dans ce cas, un avis doit être affiché dans un endroit apparent et accessible.

Le principe visé aux trois alinéas précédents vaut également si les avis visés aux trois alinéas précédents n'ont pas fait l'objet d'un affichage, mais ont été mis à la disposition des travailleurs par voie électronique.

Les avis visés aux alinéas 2, 3 et 4, sont conservés jusqu'au quatre-vingt-quatrième jour qui suit le jour où l'avis relatif à l'annonce des résultats électoraux et à la composition du conseil ou du comité, est, ou aurait dû être, affiché en vertu de l'article 68, alinéa 7. En cas de recours introduits sur la base de l'article 78bis, ces avis sont conservés jusqu'à ce que la décision définitive soit prononcée par les juridictions compétentes.

## **SECTION II OPÉRATIONS DE VOTE**

### **Art. 46**

Au plus tard le treizième jour précédant les élections, le conseil ou le comité, par une décision prise à l'unanimité des voix, rayent des listes électorales les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise au moment où la décision est prise. Le conseil ou le comité, par une décision prise à l'unanimité des voix, raye également des listes électorales les intérimaires qui ne satisfont pas aux conditions d'électorat.

A défaut de conseil ou de comité, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale.

Ces décisions sont sans recours.

Ces radiations sont sans incidence sur la constitution des collègues et bureaux électoraux.



## **Art. 47**

Les électeurs sont convoqués à l'élection par l'employeur. La convocation leur est remise dans l'entreprise au plus tard dix jours avant la date des élections. Un avis affiché le dernier jour de cette remise indique que celle-ci a eu lieu. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

*L'électeur qui n'est pas présent dans l'entreprise les jours de remise des convocations est convoqué par lettre recommandée. Il peut être convoqué par tout autre moyen pour autant que l'employeur puisse fournir la preuve de l'envoi de cette convocation et de la réception par le destinataire.*

*Par dérogation à l'alinéa 1er et à l'alinéa 2, l'employeur peut, au plus tard dix jours avant la date des élections, procéder à la convocation des électeurs directement par d'autres moyens que la remise de la convocation dans l'entreprise, pour autant qu'un accord unanime à ce sujet ait été conclu au sein du conseil ou du comité, ou à défaut de conseil ou de comité, entre l'employeur et la délégation syndicale, et uniquement pour les électeurs qui disposent d'une adresse e-mail de l'employeur ou de l'utilisateur, ainsi que d'un accès à un instrument digital qui est mis à leur disposition par l'employeur ou par l'utilisateur sur leur lieu habituel de travail. Cet accord doit être conclu au sein de l'organe concerné, ou à défaut, entre l'employeur et la délégation syndicale, au plus tard le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. L'employeur doit fournir une preuve de cette transmission alternative de la convocation et de la réception par le destinataire.*

*À défaut de preuve de la réception par le destinataire, telle que visée aux alinéas 2 et 3, la convocation est envoyée par lettre recommandée au plus tard huit jours avant la date des élections. Il peut être dérogé à cette dernière obligation d'envoi recommandé moyennant un accord unanime conclu au sein du conseil ou du comité, ou à défaut, moyennant un accord unanime conclu entre l'employeur et la délégation syndicale. Cet accord détermine les moyens alternatifs de convocation ainsi que leurs modalités. Dans un tel cas, l'employeur doit fournir au conseil ou au comité, ou à la délégation syndicale, la liste des électeurs concernés par cet accord ainsi que les données utiles à cette convocation. Le principe de confidentialité doit être respecté lors de la mise en œuvre de cet accord. Cet accord est communiqué aux sièges des organisations définies à l'article 4, 6°, a), et des organisations définies à l'article 4, 5°, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil. Le cas échéant, cet envoi peut contenir la convocation afférente à l'élection du conseil et du comité.*

En cas de vote par correspondance, conformément à l'article 57, la convocation accompagnée du ou des bulletins de vote estampillés conformément à l'article 54 sont remis aux électeurs présents dans l'entreprise au plus tard dix jours avant la date des élections. Cette remise se fait contre accusé de réception. Pour les électeurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise les jours de remise de ces convocations et bulletins de vote, le président du bureau électoral envoie à l'électeur le dernier jour de cette remise, la convocation accompagnée du ou des bulletins de vote estampillé(s) conformément à l'article 54. Cet envoi est assuré par lettre recommandée déposée à la poste le jour même. Le cas échéant, l'envoi recommandé peut contenir les bulletins et convocations afférents à l'élection pour le conseil et pour le comité, ainsi que les bulletins de vote ouvriers



et employés en cas de collège électoral commun. Les témoins dûment prévenus par le président peuvent assister à cette opération.

La convocation porte obligatoirement la mention suivante:

“Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote.”

La convocation doit au moins mentionner la date et le lieu des élections ainsi que le bureau au sein duquel le travailleur doit se présenter.

#### **Art. 48**

Le bureau électoral assume la responsabilité des opérations électorales. L'employeur doit lui accorder toutes les facilités requises pour l'accomplissement de sa tâche.

#### **Art. 49**

Les heures d'ouverture des bureaux électoraux sont fixées de manière à permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail et sans que la bonne marche de l'entreprise puisse en être affectée. Les opérations électorales ont lieu un jour ouvrable et doivent se terminer le même jour. Toutefois, lorsqu'il n'est pas possible de ramener ces opérations à une journée, elles peuvent se poursuivre pendant plusieurs jours ouvrables même non consécutifs, après accord du conseil ou du comité ou, à leur défaut, de la délégation syndicale.

Lorsqu'il n'est pas possible de permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail, l'employeur rembourse les frais de déplacement des travailleurs qui se rendent dans les bureaux électoraux en dehors de leurs heures de travail.

#### **Art. 50**

§ 1er. Le vote a lieu nonante jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, dans les locaux que l'employeur met à la disposition des bureaux électoraux.

§ 2. Les bulletins employés pour le vote doivent être conformes au modèle annexé à la présente loi. Ils sont confectionnés par les soins de l'employeur.

Les noms des candidats figurant sur les bulletins doivent être conformes à ceux qui figurent sur les listes définitives de candidats.

§ 3. Par dérogation au § 2, il est autorisé, dans les entreprises qui ressortissent à la *Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les “maatwerkbedrijven”*, d'ajouter sur les bulletins de vote la photo de chaque candidat conformément au modèle joint en annexe de la présente loi, pour autant que le handicap des électeurs le justifie et moyennant l'accord entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs qui ont déposé des listes de candidats.



#### **Art. 51**

L'employeur a la charge de l'agencement du local réservé à chaque bureau de façon à assurer le secret du vote.

#### **Art. 52**

Si, à l'heure fixée pour le commencement ou la reprise des opérations électorales, un ou plusieurs assesseurs ne sont pas présents, le président désigne pour les remplacer des électeurs choisis parmi les premiers qui se présentent au bureau sans que cette désignation ne puisse, dans la mesure du possible, porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

#### **Art. 53**

Le président assure le maintien de l'ordre et veille à la régularité des opérations électorales.

#### **Art. 54**

Le président s'assure que les bulletins sont pliés en quatre, à angle droit, de manière que les cases figurant en tête de liste soient à l'intérieur, il les estampille au verso, à une place identique pour tous, d'un timbre portant la date des élections.

Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral, en cas d'élection simultanée pour les candidats employés et les candidats ouvriers, l'électeur reçoit, des mains du président, un bulletin de vote contenant le nom des candidats employés et un autre contenant le nom des candidats ouvriers.

Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral, au cas où il n'y a présentation que de listes de candidats employés, l'électeur ne reçoit des mains du président, qu'un seul bulletin de vote contenant le nom des candidats employés; s'il n'y a présentation que des listes de candidats ouvriers, l'électeur ne reçoit, des mains du président, qu'un seul bulletin de vote contenant le nom des candidats ouvriers.

En cas de constitution de collèges électoraux distincts pour les employés, pour les ouvriers et pour les cadres, l'électeur ne reçoit qu'un seul bulletin de vote des mains du président correspondant à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient. En cas de constitution d'un collège commun pour les employés et les ouvriers et d'un collège distinct pour les cadres,

les électeurs appartenant au collège électoral commun pour les employés et les ouvriers, reçoivent un bulletin de vote contenant le nom des candidats employés et un autre contenant le nom des candidats ouvriers, tandis que les électeurs appartenant au collège électoral pour les cadres reçoivent un bulletin de vote contenant le nom des candidats cadres.

En cas de constitution d'un collège électoral distinct pour les jeunes travailleurs, les électeurs âgés de moins de 25 ans ne reçoivent qu'un seul bulletin de vote des mains du président, contenant les noms des candidats des jeunes travailleurs.



Après avoir formulé son vote dans l'endroit du local réservé à cet effet, l'électeur dépose son bulletin replié dans l'urne. Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral, en cas d'élection simultanée pour les candidats employés et pour les candidats ouvriers, deux urnes sont utilisées et réservées respectivement aux bulletins de vote pour l'une et l'autre catégorie.

Si l'électeur ne se conforme pas aux dispositions qui précèdent, le président peut reprendre et annuler son bulletin mais doit lui en remettre un autre. Le président doit agir de même si l'électeur détériore son bulletin.

#### **Art. 55**

L'électeur qui, par suite de son état physique, se trouve dans l'impossibilité de se rendre seul à l'endroit réservé au vote, ou d'exprimer lui-même son vote peut, avec l'autorisation du président, se faire accompagner d'un guide ou d'un soutien.

#### **Art. 56**

L'électeur ne peut émettre plus de suffrages qu'il n'y a de mandats effectifs à conférer.

S'il veut se prononcer en faveur d'une seule des listes présentées et qu'il adhère à l'ordre de présentation des candidats de cette liste, il marque son vote dans la case placée en tête de celle-ci.

S'il veut modifier cet ordre, il marque un ou plusieurs votes nominatifs dans la case placée à côté du nom de celui ou de ceux des candidats de cette liste à qui il entend donner par préférence son suffrage.

#### **Art. 57**

En cas de dispersion considérable du personnel ainsi qu'en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, le vote par correspondance peut être admis après accord entre l'employeur et tous les représentants des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des cadres qui ont présenté des candidats pour la catégorie de travailleurs concernée, au plus tard cinquante-six jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Un même accord peut admettre le vote par correspondance en cas de travail de nuit pour autant qu'il soit satisfait pour les travailleurs de la catégorie concernée aux conditions suivantes:

- 1° le nombre de travailleurs occupés entre 20h et 6h le jour de l'élection ne dépasse pas 5% du nombre de travailleurs occupés à la même date;
- 2° et le nombre de travailleurs occupés entre 20h et 6h le jour de l'élection ne dépasse pas quinze.

Un même accord peut admettre le vote par correspondance lorsque des travailleurs ne sont pas occupés au travail pendant les heures d'ouverture des bureaux électoraux.



En cas de vote par correspondance, le bulletin de vote plié et estampillé est placé dans une première enveloppe laissée ouverte et ne portant aucune inscription. Une deuxième enveloppe, laissée ouverte mais affranchie, est jointe à l'envoi et porte l'inscription:

«M. le président du bureau électoral pour l'élection du conseil d'entreprise (ou du comité pour la prévention et la protection au travail) de..... (nom de l'entreprise), rue .....à.....».

Cette enveloppe porte également l'indication du bureau électoral «employés», «ouvriers», «cadres», «jeunes travailleurs» et d'autre part, la mention «expéditeur», le nom et le prénom de l'électeur et la mention du caractère obligatoire de l'apposition de la signature de l'électeur. Le tout est enfermé dans une troisième enveloppe fermée, adressée à l'électeur. Les opérations énoncées ci-dessus sont effectuées pour chaque bulletin de vote envoyé ou remis à l'électeur.

#### **Art. 58**

En cas de vote par correspondance, l'électeur, une fois son vote exprimé, replace dans la première enveloppe le bulletin plié de manière prévue à l'article 54, alinéa 1er.

Il ferme cette première enveloppe et la place dans la deuxième enveloppe, c'est-à-dire celle qui porte l'adresse du président du bureau électoral; il ferme cette deuxième enveloppe et remplit les mentions prévues à l'article 57, alinéa 6.

L'enveloppe contenant le bulletin peut être transmise par la poste ou de toute autre manière. Elle doit parvenir avant la clôture du scrutin.

Sont considérés comme nuls:

- 1° les bulletins arrivés après la clôture du scrutin;
- 2° les bulletins renvoyés dans une enveloppe sur laquelle manque la signature de l'électeur comme le prévoit l'article 57, alinéa 6;
- 3° les bulletins renvoyés par un électeur qui est déjà venu voter dans le bureau électoral.

Les enveloppes intérieures contenant le bulletin de vote nul sont conservées selon les modalités prévues à l'article 68.

#### **Art. 59**

Lorsque le scrutin est clos et avant que le bureau n'arrête le procès-verbal de l'élection, le président remet au bureau, sans les ouvrir, les enveloppes qu'il a reçues des électeurs votant par correspondance.

Comme en ce qui concerne les autres électeurs ayant pris part au vote dans l'entreprise, le nom de chaque électeur votant par correspondance est pointé au fur et à mesure par le secrétaire sur la liste électorale qui a servi à transmettre les bulletins de vote.



Le président ouvre les enveloppes extérieures et place dans l'urne adéquate les enveloppes intérieures contenant les bulletins de vote sans pouvoir ouvrir ces enveloppes.

Le bureau dresse ensuite le procès-verbal et y inscrit le nombre d'électeurs ayant pris part au vote, le nombre de bulletins repris et le nombre de bulletins non employés.

Les bulletins repris et non employés ainsi que les listes ayant servi au pointage, signées par les membres du bureau qui les ont tenues, et par le président, sont placés sous enveloppe scellée.

Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral, en cas d'élection simultanée pour les candidats ouvriers et employés, les opérations visées ci-dessus se font séparément. Il en est de même lorsqu'il existe un collège électoral pour les jeunes travailleurs.

Lorsque les opérations électorales se déroulent pendant plusieurs jours, le président du bureau prend toutes dispositions nécessaires pour assurer la garde des urnes, des bulletins et des documents relatifs aux opérations de vote. Il se conforme à cet égard aux instructions qui peuvent lui être données par *l'inspecteur social de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale*.

### **SECTION III APRÈS LES OPÉRATIONS DE VOTE**

#### **Sous-section première Dépouillement du scrutin**

##### **Art. 60**

Après achèvement des opérations précitées, le bureau procède au dépouillement du scrutin.

En cas de nécessité, le président peut décider de postposer les opérations de dépouillement. Il devra dans ce cas prendre toutes les dispositions prescrites à l'article 59 en cas d'opérations électorales se déroulant pendant plusieurs jours.

Le président ouvre l'urne, en retire les enveloppes contenant les bulletins de vote par correspondance et ouvre ces enveloppes. Si une enveloppe contient plusieurs bulletins, ceux-ci sont considérés comme nuls. Les autres bulletins sont remis dans l'urne dont le contenu est mélangé.

Le président vide l'urne, compte les bulletins, inscrit leur nombre au procès-verbal, les déplie et, avec l'assistance des assesseurs, les classe d'après les catégories suivantes:

- 1° bulletins donnant des suffrages valables pour une seule liste ou, pour un ou plusieurs candidats de cette liste; une catégorie distincte est faite pour chacune des listes dans l'ordre des numéros de celles-ci;



- 2° bulletins suspects;
- 3° bulletins nuls;
- 4° bulletins blancs.

Les bulletins marqués en tête et en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la même liste sont classés dans la première catégorie; le vote inscrit en tête de liste est considéré comme seul valable. Il en est de même si le bulletin compte plus de votes nominatifs qu'il n'y a de mandats effectifs à conférer.

En cas de nécessité, le président peut décider d'interrompre les opérations de dépouillement. Il devra dans ce cas prendre toutes les dispositions prescrites à l'article 59 en cas d'opérations électorales se déroulant pendant plusieurs jours.

#### **Art. 61**

Sont nuls:

- 1° les bulletins autres que ceux qui ont été remis à l'électeur au moment du vote; 2° les bulletins qui contiennent l'expression de plus d'un suffrage en tête de liste;
- 3° les bulletins dans lesquels l'électeur a marqué en même temps un vote en tête de liste et un ou plusieurs votes en faveur d'un candidat ou de plusieurs candidats d'une autre liste ou de plusieurs autres listes ou les bulletins donnant des suffrages à des candidats de plusieurs listes;
- 4° les bulletins dont les formes ou les dimensions ont été altérées ou qui contiennent à l'intérieur un papier ou un objet quelconque, ou dont l'auteur pourrait être rendu reconnaissable par un signe, une rature ou une marque.

La marque du vote, même imparfaitement tracée, exprime valablement celui-ci, à moins que l'intention de rendre le bulletin reconnaissable ne soit manifeste.

Sont blancs, les bulletins qui ne contiennent l'expression d'aucun suffrage.

#### **Art. 62**

Le président classe parmi les bulletins suspects les bulletins sur la validité desquels il a lui-même des doutes ou sur lesquels un autre membre du bureau estime devoir faire des réserves. Il paraphe ces bulletins suspects.

Les bulletins suspects sont ajoutés, selon les décisions du président, à la catégorie à laquelle ils appartiennent.



Le président acte au procès-verbal ses réserves ainsi que celles que les autres membres du bureau croient devoir maintenir.

Les bulletins de chaque catégorie sont comptés par les membres du bureau. Ceux-ci comptent également le nombre de suffrages nominatifs obtenus par chaque candidat.

### **Art. 63**

Le bureau arrête et fixe le nombre de bulletins nuls et blancs et, pour chacune des listes le nombre de suffrages exprimés en tête de liste, le nombre de suffrages exprimés uniquement en faveur de candidats de la liste et le nombre de suffrages nominatifs obtenus par chaque candidat. Tous ces nombres sont inscrits au procès-verbal.

Lorsque ces opérations sont terminées, les bulletins classés comme il est dit à l'article 60, alinéa 4, 1°, 3° et 4° sont placés dans les enveloppes distinctes et fermées. Le président transmet ces enveloppes au président du bureau principal; s'il n'en existe pas, il les remet sans délai, à l'employeur.

### **Sous-section 2**

#### **Répartition des mandats et désignation des élus Art. 64**

La répartition des mandats et la désignation des élus effectifs et suppléants est faite par le bureau immédiatement après la clôture des opérations de dépouillement.

S'il existe un bureau principal, les procès-verbaux des autres bureaux sont transmis à celui-ci, qui procède au recensement général des résultats du scrutin, à la répartition des mandats et à la désignation des élus.

L'élection se fait en un seul tour de scrutin.

### **Art. 65**

Lorsqu'il y a plusieurs listes, le bureau divise successivement par 1, 2, 3, 4, etc., le chiffre électoral de chaque liste, qui est égal au nombre de bulletins contenant un vote valable en tête de liste ou ne contenant de votes valables qu'en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la liste et range les quotients, établis à deux décimales, dans l'ordre de leur importance jusqu'à concurrence d'un nombre total de quotients égal à celui des membres effectifs à élire. Les bulletins marqués en tête et en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la même liste sont considérés comme des votes en tête de liste.

La répartition entre les listes s'opère en attribuant à chacune d'elles autant de mandats que son chiffre électoral a fourni de quotients égaux ou supérieurs au dernier quotient utile.

Lorsqu'un mandat revient, à titre égal, à plusieurs listes, il est attribué à celle dont le chiffre électoral est le plus élevé. En cas de parité de chiffres électoraux, le mandat revient à la liste sur laquelle figure le candidat qui, en application de la procédure fixée à l'article 66,



se verrait attribuer le mandat supplémentaire revenant à sa liste et qui a obtenu le plus de suffrages, compte tenu des votes de listes et des suffrages nominatifs, ou en cas d'égalité, à celui de ces candidats qui compte la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

#### **Art. 66**

La désignation des candidats élus s'opère de la manière suivante: lorsque le nombre de candidats d'une liste est égal à celui des sièges revenant à la liste, ces candidats sont tous élus.

Lorsque ce nombre est supérieur, les sièges sont confiés aux candidats qui atteignent le chiffre spécial d'éligibilité dans l'ordre de leur présentation. S'il reste des mandats à conférer, ils le sont aux candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de voix. En cas de parité, l'ordre de présentation prévaut.

Préalablement à la désignation des élus, le bureau principal procède à l'attribution individuelle aux candidats des votes de liste favorables à l'ordre de présentation.

Le nombre de ces votes de liste est établi en multipliant le nombre de bulletins marqués en tête de liste par le nombre de sièges obtenus par cette liste. L'attribution des votes de liste se fait d'après un mode dévolutif: les votes de liste sont ajoutés aux suffrages nominatifs obtenus par le premier candidat de la liste à concurrence de ce qui est nécessaire pour parfaire le chiffre d'éligibilité spécial à la liste; l'excédent s'il y en a est attribué dans une mesure semblable au deuxième candidat et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les votes de liste aient été attribués.

Le chiffre d'éligibilité spécial à chaque liste s'obtient en divisant par le nombre plus un des sièges attribués à la liste l'ensemble des suffrages utiles. Lorsqu'il comprend une décimale il est arrondi au chiffre inférieur pour une décimale de un à quatre et au chiffre supérieur pour une décimale de cinq à neuf.

L'ensemble des suffrages utiles est établi en multipliant le nombre de bulletins contenant un vote valable en tête de liste additionné du nombre de bulletins contenant des suffrages en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la liste par le nombre de sièges obtenus par la liste.

#### **Art. 67**

Dans chaque liste dont un ou plusieurs candidats sont élus, les candidats non élus sont déclarés suppléants selon la règle prévue pour les effectifs sans que leur nombre puisse dépasser celui des élus effectifs de la liste.

Préalablement à la désignation des candidats suppléants et non élus restants, le bureau procède, après suppression des candidats élus effectifs, à une deuxième attribution individuelle des votes de liste favorables à l'ordre de présentation, cette attribution se faisant de la même manière que pour les effectifs, mais en commençant par le premier des candidats non élus, dans l'ordre de présentation. Tous les suppléants ainsi que leur ordre et l'ordre des candidats non élus restants sont



déterminés en fonction du nombre de votes nominatifs obtenus, auquel s'ajoutent les votes de liste qui leur ont été attribués lors de cette deuxième attribution individuelle.

L'ordre des suppléants et l'ordre des candidats non élus sont consignés au procès-verbal.

### **Art. 68**

Sitôt les opérations terminées, le bureau qui a procédé à la désignation des élus clôt le procès-verbal qui est revêtu de la signature de tous les membres du bureau.

Le président du bureau envoie immédiatement, pour le conseil ou le comité:

- 1° l'original des procès-verbaux, conformes au modèle repris en annexe de la présente loi, au Directeur général de la Direction générale Droit du travail et études juridiques du Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en y mentionnant le numéro de dossier qui leur a été attribué par la direction générale précitée; cet envoi peut être remplacé par le téléchargement d'une copie de ce document vers l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du Service public fédéral précité. Les procès-verbaux sont conservés par le service public fédéral précité, pendant deux législatures;
- 2° une copie des procès-verbaux à l'employeur qui le conserve pendant toute la législature pour l'application de l'article 79;
- 3° par lettre recommandée à la poste, une copie des procès-verbaux aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées; il ne doit cependant pas être procédé à cet envoi si le procès-verbal a été transmis au Directeur général de la Direction générale Droit du travail et études juridiques du Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale par téléchargement vers l'application prévue à cet effet.

En même temps, les résultats du scrutin doivent être communiqués au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de l'élaboration de statistiques. *Il en est de même pour le ratio entre les délégués féminins et masculins désignés par l'employeur pour siéger au conseil ou au comité, et cela par rapport au nombre total de femmes et d'hommes parmi les membres du personnel de direction dans l'entreprise.* Cette communication se fait par voie électronique sur l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale selon les modalités définies par le SPF précité. À défaut, ces données seront transmises au moyen d'une fiche statistique fournie par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. En vue de cette transmission des résultats, l'employeur aura fait parvenir au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, par la voie électronique ou, à défaut, par une fiche statistique fournie par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, les renseignements permettant d'identifier l'entreprise organisant les élections ainsi que les informations sur le personnel occupé et sur le nombre de mandats par catégorie. Ces informations seront transmises selon les modalités déterminées par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le soixantième jour précédent l'affichage de l'avis annonçant la date des élections pour les renseignements permettant



d'identifier l'entreprise et au plus tard le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections pour les informations sur le personnel occupé et sur le nombre de mandats par catégorie.

Au plus tard le lendemain de la clôture des opérations, le président remet à l'employeur dans des enveloppes scellées, les documents ayant servi à l'élection.

L'employeur assure la conservation des documents pendant une période de vingt-cinq jours qui suit le jour de la clôture des opérations électorales. En cas de recours, il communique les documents à la juridiction compétente.

En l'absence de recours ou postérieurement à la décision définitive de la juridiction d'appel, les bulletins de vote peuvent être détruits par l'employeur.

Au plus tard deux jours après la clôture des opérations électorales, l'employeur affiche, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis indiquant le résultat du vote et la composition du conseil ou du comité.

À défaut d'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'avis indiquant le résultat du vote et la composition du conseil ou du comité est affiché à l'endroit où il aurait été affiché s'il n'avait pas été procédé à la mise à disposition de l'avis annonçant la date des élections par voie électronique.

L'avis mentionne clairement et précisément tous les délégués du personnel et tous les délégués de l'employeur ainsi que leurs suppléants.

*L'employeur établit l'avis indiquant le résultat du vote et la composition du conseil ou du comité conformément au modèle annexé à la présente loi. Cet avis est conservé pendant toute la législature.*

#### **Art. 69**

Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral en cas d'élection simultanée pour les candidats employés et pour les candidats ouvriers, les opérations visées aux articles 60 à 68 se font séparément pour chaque catégorie de candidats.

### **SECTION IV ORGANISATION DE NOUVELLES ÉLECTIONS**

#### **Art. 70**

Les élections sont organisées en dehors de la période déterminée à l'article 9 de la présente loi:

- 1° en cas d'annulation judiciaire des élections;
- 2° dès que le nombre de délégués effectifs devient inférieur à deux et qu'il n'y a plus de délégués suppléants ni de candidats pour occuper le ou les sièges vacants; ces élections sont



organisées conformément aux articles 13 et suivants de la présente loi et sur base des décisions prises par l'employeur en exécution de l'article 12 lors des dernières élections du même organe, éventuellement modifiées par le tribunal du travail;

- 3° lorsque la procédure a été entamée en retard alors que l'entreprise remplissait les conditions pour l'institution ou le renouvellement d'un organe;
- 4° lorsque les recours judiciaires ont entraîné un retard dans la procédure;
- 5° lorsqu'il y a eu suspension des opérations électorales pour cause de grève ou de chômage temporaire.

## **SECTION V**

### **VOTE PAR DES MOYENS ÉLECTRONIQUES**

#### **Art. 71**

Par dérogation aux articles 50, 51, 54 et 59 à 63, il peut être procédé au vote par des moyens électroniques aux conditions prévues par la présente section.

#### **Art. 72**

Le système informatique utilisé doit répondre aux conditions suivantes:

- 1° être conforme aux dispositions légales et réglementaires régissant l'élection des délégués du personnel au sein des conseils et des comités;
- 2° enregistrer les données suivantes qui doivent figurer au procès-verbal:
  - a) la date des élections;
  - b) l'organe concerné;
  - c) le numéro du bureau de vote;
  - d) le collège électoral concerné;
  - e) le nombre d'électeurs qui ont pris part au vote (en cas de collège électoral commun, chaque électeur exprime deux votes);
  - f) le nombre de votes blancs;
  - g) le nombre de suffrages en tête de liste;
  - h) le nombre de suffrages exprimés uniquement en faveur de candidats de la liste;
  - i) le nombre de voix obtenues par chaque candidat;
  - j) le nombre de mandats effectifs par liste;
  - k) le nom et le prénom des élus effectifs par liste;
  - l) le nom et le prénom des élus suppléants par liste;
- 3° présenter un écran de visualisation affichant au début de l'opération de vote le numéro et le sigle de toutes les listes de candidats; lorsque l'électeur choisit une liste, les noms de tous les



candidats doivent apparaître dans l'ordre de leur présentation; ces affichages doivent présenter une garantie de neutralité;

- 4° ne pas permettre qu'un vote nul soit enregistré; l'électeur doit être invité à recommencer son vote;
- 5° offrir les garanties nécessaires de fiabilité et de sécurité et garantir l'impossibilité de toute manipulation des données enregistrées et le secret du vote;
- 6° assurer la conservation des résultats du scrutin et la possibilité de contrôle des opérations électorales et des résultats par les juridictions du travail.

### **Art. 73**

Un système de vote par des moyens électroniques ne peut être utilisé que:

- 1° s'il est accompagné d'une attestation du fabricant que le système répond aux conditions fixées à l'article 72;
- 2° si le fabricant peut garantir une aide en cas de problèmes techniques se posant au moment des élections;
- 3° s'il a fait l'objet d'un dépôt à la *Direction générale Droit du travail et études juridiques* du Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

### **Art. 74**

La décision de procéder au vote par des moyens électroniques est prise par le conseil, le comité ou, à défaut, l'employeur en accord avec la délégation syndicale.

Préalablement, le conseil ou le comité aura été informé des points figurant aux articles 72 et 73.

*Le conseil, le comité ou, à défaut, l'employeur en accord avec la délégation syndicale, peut décider que les électeurs sont autorisés à émettre leur vote électroniquement, à partir de 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. L'accord détermine les conditions particulières propres à l'entreprise afin de garantir le secret du vote et éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote. Cet accord définit également la notion de poste de travail habituel. En outre, l'accord fixe les modalités utiles au bon fonctionnement du bureau de vote, en consacrant une attention particulière au mode d'identification des électeurs.*

Cette décision fait l'objet d'une mention dans l'avis prévu à l'article 14.



*Pour le traitement des données nécessaires dans le cadre de l'application d'un système de vote par des moyens électroniques, le fabricant et l'employeur ou l'utilisateur agissent en qualité de responsables conjoints du traitement, conformément aux prescrits de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.*

#### **Art. 75**

Les membres des bureaux électoraux, les présidents et secrétaires suppléants, les témoins et les électeurs doivent bénéficier d'une formation adéquate.

#### **Art. 76**

Chaque collègue électoral doit voter séparément.

#### **Art. 77**

Les témoins du bureau principal peuvent assister à l'encodage des listes de candidats.

### **SECTION VI**

#### **DISPENSE D'ORGANISER DES ÉLECTIONS**

#### **Art.78**

§ 1er. La procédure électorale est complètement arrêtée lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée pour aucune catégorie de travailleurs conformément aux dispositions de l'article 33.

Il en est de même si toutes les candidatures présentées conformément au prescrit de l'article 33 sont retirées conformément aux dispositions de l'article 37 ou sont annulées par le tribunal du travail en application du recours prévu à l'article 39.

À défaut de candidats, dans les hypothèses visées aux alinéas précédents, le vote ne doit pas être organisé. La décision d'arrêter la procédure électorale est prise par l'employeur après l'expiration du délai prévu à l'article 33 ou, le cas échéant, après notification du jugement qui annule toutes les candidatures dans le cadre du recours visé à l'article 39.

L'employeur affiche, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis conforme au modèle repris en annexe de la présente loi, indiquant sa décision d'arrêter la procédure électorale et les raisons pour lesquelles le vote n'a pas eu lieu. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. En même temps, il envoie une copie de cet avis au Directeur général de la *Direction générale Droit du travail et études juridiques* du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale par la poste ou par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.



Une copie de la décision est également transmise par lettre recommandée aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres concernées; il ne doit cependant pas être procédé à cet envoi si la copie de l'avis a été transmise au Directeur général de la Direction générale Droit du travail et études juridiques du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet.

Suite à cette décision de l'employeur, aucun bureau électoral ne devra être institué et il ne faudra pas procéder à l'envoi ou à la remise des convocations électorales.

- § 2. La procédure électorale est arrêtée pour une ou plusieurs catégories de travailleurs lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée pour cette ou ces catégories de travailleurs ou de cadres conformément aux dispositions de l'article 33.

Il en est de même si toutes les candidatures présentées conformément au prescrit de l'article 33 sont retirées conformément aux dispositions de l'article 37 ou sont annulées par le tribunal du travail en application du recours prévu à l'article 39.

La procédure électorale est poursuivie pour les autres catégories de travailleurs pour lesquelles une ou plusieurs listes ont été déposées.

Dans le cas visé aux alinéas précédents, le bureau électoral qui a été institué pour la catégorie de travailleurs qui comporte le plus grand nombre d'électeurs constate l'arrêt de procédure la veille de l'envoi ou de la remise des convocations. Cette constatation a lieu dans un procès-verbal, conforme au modèle repris en annexe de la présente loi, en y mentionnant les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de vote. Suite à cette constatation du bureau électoral, il ne faut pas procéder à la constitution d'un bureau électoral pour la catégorie concernée, ni à l'envoi ou à la remise des convocations électorales pour ces catégories de travailleurs.

Le procès-verbal est transmis, en original et en copie, aux différents destinataires tel que cela est prescrit à l'article 68, alinéa 2.

Au plus tard deux jours après la date prévue des élections, un avis reprenant la constatation d'arrêt partiel par le bureau électoral est affiché à l'attention du personnel. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

- § 3. La procédure électorale est arrêtée pour une ou plusieurs catégories de travailleurs lorsque pour la catégorie de travailleurs concernée une liste de candidats n'a été déposée que par une seule organisation représentative de travailleurs ou par une seule organisation représentative des cadres ou par un seul groupe de cadres, et que le nombre de candidats présentés sur cette liste est inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer.

Un bureau électoral est institué pour la catégorie de travailleurs concernée par l'application de l'alinéa 1er. Le bureau électoral se réunit la veille de l'envoi ou de la remise des convocations



électorales pour l'élection de la catégorie de travailleurs concernée afin de constater l'arrêt de procédure. Il rédige le procès-verbal, conforme au modèle repris en annexe de la présente loi, en y indiquant les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de vote. Suite à cette décision du bureau électoral, il ne faudra pas procéder à l'envoi ou à la remise des convocations électorales.

Le ou les candidat(s) sont élus d'office. Le résultat doit être communiqué au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour la réalisation des statistiques, et ce conformément à l'article 68, alinéa 3.

Le procès-verbal est transmis, en original et en copie, aux différents destinataires tel que cela est prescrit à l'article 68, alinéa 2.

Au plus tard deux jours après la date prévue des élections, un avis reprenant la constatation d'arrêt partiel par le bureau électoral est affiché à l'attention du personnel. Les noms des travailleurs élus d'office fait également l'objet d'un affichage. Si des élections ont lieu pour d'autres catégories de travailleurs de la même entreprise, l'affichage des personnes élues d'office doit avoir lieu après ce vote afin de ne pas influencer le résultat des élections.

Le candidat élu d'office bénéficie en qualité d' élu effectif de la protection contre le licenciement de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement de lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, même s'il est le seul élu et qu'en conséquence l'organe ne pourra fonctionner.

## **SECTION VIBIS**

### **RECOURS TENDANT À L'ANNULATION DE L'ÉLECTION, À LA RECTIFICATION DES RÉSULTATS DE L'ÉLECTION OU RECOURS CONTRE LA DÉCISION D'ARRÊTER LA PROCÉDURE OU CONTRE LA DÉSIGNATION DE LA DÉLÉGATION DE L'EMPLOYEUR.**

#### **Art. 78bis.**

§ 1er. Le tribunal du travail statue sur les recours introduits dans les treize jours suivant l'affichage du résultat du vote visé à l'article 68 par l'employeur, les travailleurs ou les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées et qui concernent une demande d'annulation totale ou partielle des élections ou de la décision d'arrêter la procédure, ou une demande de rectification des résultats des élections.

*Par dérogation à l'alinéa 1er, les inexactitudes dans les résultats des élections, qui sont fondées sur des erreurs purement matérielles, peuvent être rectifiées sans l'intervention d'un juge, sur la base d'un accord entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs et des cadres qui ont présenté des candidats. Dans ce cas, le procès-verbal corrigé est envoyé aux différents destinataires visés à l'article 68 et les résultats corrigés du vote sont transmis au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale conformément à l'article 68. N'est pas considérée comme une simple erreur matérielle, une rectification qui a un impact sur l'ordre ou la protection particulière contre le licenciement des candidats et des élus.*



Un recours peut être également introduit dans le même délai au cas où des membres de la délégation de l'employeur n'occuperaient pas une des fonctions de direction définie conformément aux dispositions de la présente loi.

Le tribunal du travail saisi statue dans les soixante-sept jours qui suivent l'affichage du résultat du vote visé à l'article 68. Il peut exiger la communication des procès-verbaux et des bulletins de vote.

Le jugement est notifié immédiatement à l'employeur, à chacun des élus effectifs et suppléants, aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées et au directeur général de la *Direction générale Droit du travail et études juridiques* du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, chargé des organes de participation.

§ 2. La cour du travail connaît de l'appel des décisions rendues en premier ressort par les tribunaux du travail concernant une demande d'annulation totale ou partielle des élections ou la décision d'arrêter la procédure, ou une demande de rectification des résultats des élections ou contre la désignation de la délégation de l'employeur.

Le délai pour interjeter appel est de quinze jours à partir de la notification du jugement.

La cour du travail statue dans les mêmes septante-cinq jours qui suivent le prononcé du jugement du tribunal du travail.

Les arrêts sont notifiés aux personnes et organisations visées au § 1er, alinéa 4.

§ 3. La nouvelle procédure électorale débute dans les trois mois qui suivent la décision d'annulation définitive.

## **SECTION VII**

### **REMPLACEMENT DES MEMBRES EFFECTIFS**

#### **Art. 79**

Lorsque un membre effectif ou suppléant de la délégation des travailleurs est empêché temporairement d'exercer son mandat ou lorsque son mandat prend fin, les règles de remplacement visées à l'article 21, § 3, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et à l'article 62 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont d'application.

#### **Art. 80**

Lorsqu'un membre de la délégation de l'employeur perd sa fonction de direction dans l'entreprise, l'employeur peut désigner la personne qui reprend les mêmes fonctions.



Lorsque la fonction d'un membre de la délégation de l'employeur est supprimée, l'employeur peut désigner une personne exerçant une des fonctions *définie dans la décision visée à l'article 12, éventuellement modifiée par le tribunal du travail dans le cadre du recours régi par l'article 12bis et éventuellement modifiée conformément à l'alinéa 8.*

Dans le mois qui suit le moment où ils ont eu connaissance de la désignation d'un remplaçant, visée à l'alinéa 1er, les délégués du personnel peuvent introduire un recours devant les juridictions du travail. Ce recours est soumis aux règles fixées à l'article 78bis, §§ 1er et 2.

La liste des fonctions de direction déterminée conformément à l'article 12 et éventuellement modifiée par le tribunal du travail dans le cadre du recours régi par l'article 12bis, ainsi qu'à titre indicatif, la liste des membres du personnel de direction arrêtée au jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections sont conservées jusqu'aux prochaines élections à l'endroit où est conservé le règlement de travail de l'entreprise.

Lorsque de nouvelles fonctions de direction sont créées après que la liste des fonctions de direction est devenue définitive, cette liste peut être adaptée après la date d'affichage du résultat des élections, conformément à la méthode suivante.

L'employeur soumet par écrit une proposition d'adaptation de la liste au conseil ou au comité avec, à titre indicatif, les noms des personnes qui exercent ces fonctions de direction. Le conseil ou le comité fait connaître ses remarques à l'employeur dans le mois qui suit la remise de la proposition au conseil ou au comité. Ensuite l'employeur fait connaître, par écrit, sa décision au conseil ou au comité et l'affiche dans les locaux de l'entreprise à l'endroit prévu à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Dans les sept jours qui suivent l'affichage de la décision, un recours peut être ouvert contre cette décision dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 12bis.

*Cette décision visant à l'adaptation de la liste, modifie la liste des fonctions de direction définie dans la décision visée à l'article 12, éventuellement modifiée par le tribunal du travail dans le cadre du recours régi par l'article 12bis. Cette décision est conservée jusqu'aux prochaines élections à l'endroit où est conservé le règlement de travail de l'entreprise. Dans l'hypothèse prévue à l'alinéa 2, l'employeur peut désigner une personne qui exerce une nouvelle fonction de direction ajoutée ainsi à la liste.*



## **TITRE III AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONSEILS ET AUX COMITÉS**

### **CHAPITRE PREMIER DISPOSITIONS COMMUNES**

#### **Art. 81**

Le conseil ou le comité se réunit sur convocation du chef d'entreprise au moins une fois par mois, à la date, à l'heure et au lieu déterminé par celui-ci.

Lorsqu'aucun recours, tel que régi par l'article 78bis, n'est introduit pour annuler les élections, pour rectifier les résultats des élections ou pour annuler la désignation d'un délégué représentant l'employeur, la première réunion du conseil ou du comité se tient au plus tard dans les trente jours qui suivent l'expiration du délai de recours régi par la loi précitée et, dans l'autre cas, dans les trente jours qui suivent la décision judiciaire définitive validant les élections.

La règle générale prévue à l'alinéa précédent n'est toutefois d'application qu'à défaut de dispositions particulières dans le règlement d'ordre intérieur prévoyant un délai plus court.

Lorsqu'un recours régi par la loi du 4 décembre 2007 réglant les recours judiciaires introduits dans le cadre de la procédure relative aux élections sociales a été introduit pour annuler les élections, pour rectifier les résultats des élections ou pour annuler la désignation d'un délégué représentant l'employeur, l'ancien conseil ou l'ancien comité continue à exercer ses missions jusqu'à ce que la composition du nouveau conseil ou du nouveau comité est devenue définitive.

#### **Art. 82**

L'employeur est tenu de convoquer le conseil ou le comité lorsqu'un tiers au moins des membres effectifs de la délégation du personnel lui en fait la demande. Les représentants indiquent les questions qu'ils désirent voir porter à l'ordre du jour.

#### **Art. 83**

Les frais supplémentaires de transport des délégués du personnel sont à charge de l'employeur dans les cas suivants:

- 1° quand ils assistent à des réunions inter-sièges;
- 2° quand ils doivent se rendre en dehors de leurs heures de travail à des réunions avec leurs propres moyens de transport;
- 3° quand ils sont dans l'impossibilité de faire usage de leurs titres de transport normaux.



#### **Art. 84**

Le secrétaire du conseil ou du comité tient le procès-verbal de chaque réunion.

Au procès-verbal sont actés: les propositions faites au conseil ou au comité, les décisions prises ainsi qu'un résumé fidèle des débats.

Le procès-verbal de la réunion est lu et approuvé à l'ouverture de la réunion suivante.

## **CHAPITRE II DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AU CONSEIL D'ENTREPRISE**

#### **Art. 85**

Le conseil peut décider qu'il remplira à l'avenir les fonctions attribuées à un comité, aux conditions suivantes:

- 1° la décision ne peut être prise que de l'avis conforme préalable du comité;
- 2° la décision ne peut être prise que si les organisations des travailleurs représentées au sein de la délégation du personnel du conseil d'entreprise groupent au moins 60 p.c. des membres du personnel;
- 3° le conseil devra préalablement s'assurer du concours des personnes faisant déjà partie du comité et notamment du conseiller en prévention, du ou des membres du personnel de maîtrise, du médecin et de l'assistante sociale du service médical et, le cas échéant, des techniciens appartenant à l'entreprise;
- 4° la décision n'a d'effets qu'après avoir été approuvée par le ministre fédéral qui a l'Emploi dans ses attributions.

#### **Art. 86**

Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs dans lesquelles doit être institué un conseil, les délégués du personnel élus au comité exercent le mandat des délégués du conseil.

Si ces délégués sont remplacés conformément à l'article 79, leurs remplaçants exercent également leur mandat au conseil.

Le conseil continue à fonctionner séparément du comité selon les règles fixées à l'article 22 de la loi du 20 septembre 1948.



## **TITRE IV SURVEILLANCE ET DISPOSITIONS FINALES**

### **CHAPITRE PREMIER SURVEILLANCE**

#### **Art. 87**

Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, sont désignés comme fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'exécution de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de ses arrêtés d'exécution, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne la désignation des délégués du personnel des comités pour la prévention et la protection au travail, et de ses arrêtés d'exécution, ainsi que de la présente loi, les inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

#### **Art. 88**

Ils peuvent exiger communication par l'employeur, ses préposés ou mandataires, des listes électorales ainsi que de toute pièce justificative concernant les conditions d'électorat et d'éligibilité et de tous renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

#### **Art. 89**

Ils peuvent également exiger de l'employeur, ses préposés ou mandataires, communication des procès-verbaux des réunions du conseil d'entreprise. Ils peuvent assister aux réunions du conseil d'entreprise, si la demande dûment motivée en est faite, soit par le conseil, soit par l'employeur, soit par des délégués des travailleurs; ils n'ont toutefois pas voix délibérative.

### **CHAPITRE II DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES**

#### **Art. 90**

Pour déterminer les infractions visées à l'article 190, alinéa 1er, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, l'article 191, § 1, 1<sup>o</sup>, a), et § 2, 1<sup>o</sup>, du Code Pénal Social, les dispositions de la présente loi doivent être prises en considération.

#### **Art. 91**

L'arrêté royal du 15 mai 2003 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail est abrogé.

#### **Art. 92**

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.



## 5. Extrait de la loi sur le travail intérimaire

Loi du 24 Juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs - (M.B. du 20.08.1987).

### **SECTION 5 - MODALITÉS PARTICULIÈRES DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL**

#### **Article 25**

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°\*.

En ce qui concerne les législations relatives aux Conseils d'entreprise 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 occupés par un utilisateur.

En ce qui concerne la législation sur la fermeture des entreprises, le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice pendant une année civile.

Le premier alinéa ne porte pas préjudice à l'application des dispositions légales qui font entrer en ligne de compte ces mêmes intérimaires pour le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise de travail intérimaire qui les a engagés.

Le Roi peut toutefois déroger au cinquième alinéa sur proposition de la commission paritaire pour le travail intérimaire et, en ce qui concerne les dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail, après avis du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

*Élections sociales • Du 13 au 26 mai 2024*