



élections sociales • 11 > 24 mai 2020

# Législation élections sociales 2020

| édition spéciale de Syndicaliste | n° 909 | 25 septembre 2019 |

Bimensuel édité par la Confédération des syndicats chrétiens | chaussée de Haecht, 579 | 1031 Bruxelles | Bureau de dépôt Bruxelles X | P 912043



- 2 Avant-propos
- 3 La législation électorale 2020
- 3 Quand ont lieu les élections sociales?
- 3 Où sont organisées les élections sociales?
- 4 Qu'est-ce qu'une entreprise?
- 4 Comment se préparent les élections sociales?
- 5 Comment est fixée la date des élections sociales?
- 5 Comment est définie l'unité technique d'exploitation?
- 5 La présomption légale
- 5 Définition de la présomption légale
- 6 Qui fait partie du personnel de direction?
- 7 Qui est considéré comme cadre?
- 7 Comment établit-on les listes électorales et les collègues électoraux?
- 9 Combien y a-t-il de mandats à distribuer?
- 10 Désaccord sur la répartition des mandats entre les différentes catégories
- 10 Quelles sont les conditions pour être candidat?
- 11 Quand et par qui sont déposées les listes de candidats?
- 11 Démarrage officiel de la procédure des élections sociales
- 12 Échéancier
- 19 Le site [www.devenezcandidatcsc.be](http://www.devenezcandidatcsc.be)
- 20 Calendrier élections sociales 2020

## Rédaction Syndicaliste

BP 10 - 1031 Bruxelles

Tél.: 02.244.32.83

Courriel: [dcoppieters@acv-csc.be](mailto:dcoppieters@acv-csc.be)

Site internet: [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)

Rédaction de ce numéro: Manon Van Thorre

Secrétariat de rédaction: Donatienne Coppieters et Patrick Van Looveren

Photos: Only Humans

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: Hoorens Printing

Éditeur responsable: Dominique Leyon

## Un emploi de qualité pour toutes et tous!

Les 18<sup>èmes</sup> élections sociales approchent à grands pas. Elles seront organisées du 11 au 24 mai 2020, dans plus de 6.000 entreprises. Plus de 1.600.000 travailleuses et travailleurs seront appelés à voter.

Dans son programme électoral, la CSC met l'accent sur la qualité: qualité de la concertation sur le lieu de travail, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qualité de l'emploi au travers de la sécurité des revenus, d'un salaire juste et d'un travail «soutenable», et tout ceci dans un environnement professionnel de qualité. Il revient évidemment à chaque équipe syndicale d'adapter le programme général de la CSC aux réalités de leur entreprise ou institution. Mais la force réelle de la CSC, à côté d'un programme ambitieux, ce sont des candidats et candidates forts: des militants et des délégués qui s'engagent généreusement au service de leurs collègues et qui ont à cœur de mener à bien le mandat qu'ils et elles ont reçu. En 2016, la CSC a présenté 61.756 candidats et candidates sur ses listes, s'engageant à représenter leurs collègues. Cela représente plus de candidats que ce que l'ensemble des partis politiques classiques peuvent rassembler lors des élections communales. En Belgique, en 2016, aucun syndicat n'a présenté autant de candidats ni obtenu autant d'élus que la CSC. Les résultats officiels publiés par le service public fédéral font état de 15.765 élus effectifs pour les CPPT et 11.375 pour les conseils d'entreprise. C'est la force de l'ensemble de ces candidats qui a permis à la CSC de confirmer sa position de syndicat n°1 en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre.

Malgré ces résultats exceptionnels, nous voulons faire encore mieux en 2020! Pas seulement rester le plus grand syndicat, mais surtout le plus représentatif et le plus démocratique. Nos équipes de militants doivent devenir un vrai miroir de l'ensemble des travailleurs et travailleuses. Lors des dernières élections, le nombre total de candidates CSC a fortement augmenté, jusqu'à atteindre presque 42 % d'élues, soit le meilleur (et de loin!) résultat entre les trois organisations syndicales. Pourtant, les femmes demeurent sous-représentées sur nos listes par rapport à la place effective qu'elles occupent dans les entreprises et les institutions concernées. Pour ces élections de 2020, nous sommes toujours plus déterminés à abaisser la sous-représentation des femmes et, autant que possible, à l'éradiquer!

Depuis un an, nous avons également renforcé notre action vers les entreprises où il n'y a pas eu d'élections sociales en 2016 faute de candidats. Il va de soi que les travailleurs de ces entreprises ont autant de droits que les autres travailleurs à une concertation collective avec leur employeur. Dans ces entreprises également, les délégués de la CSC peuvent faire la différence entre avoir des droits et exercer ces droits. Parce qu'il en va encore souvent ainsi au niveau du droit du travail: sans délégués, les droits restent souvent théoriques.

Le succès des élections sociales dépend aussi d'un suivi méticuleux du processus électoral. Pour vous mettre à l'aise avec la procédure, nous mettons à votre disposition un certain nombre d'outils pratiques. Cette édition spéciale de *Syndicaliste* en est un. Vous trouverez ci-après l'essence de la législation en quelques mots.

Nous vous remercions d'ores et déjà de votre contribution et de votre engagement et vous souhaitons de bonnes élections sociales 2020!

Marc Leemans,  
président de la CSC



Marie-Hélène Ska,  
secrétaire générale de la CSC





# LÉGISLATION ÉLECTIONS SOCIALES 2020



**Bon à savoir:** tout affichage durant la procédure peut être remplacé par un document électronique (par ex. un e-mail, un message sur l'intranet, etc.), mais uniquement si chaque travailleur y a accès pendant ses heures normales de travail.

## QUAND ONT LIEU LES ÉLECTIONS SOCIALES?

Depuis 1950, à deux exceptions près, les élections sociales sont organisées tous les quatre ans. En 2020, elles seront organisées pour la 18<sup>ème</sup> fois.

Les premiers conseils d'entreprise (CE) ont été légalement élus en 1950, dans toutes les entreprises industrielles comptant au moins 200 travailleurs. Pourtant, déjà à cette époque, tant l'accord d'après-guerre des partenaires sociaux que la loi de 1948 prévoyait déjà un seuil de 50 travailleurs pour l'élection d'un CE. Au fil du temps, le seuil a été progressivement ramené à 100 travailleurs et travailleuses pour le CE et 50 pour le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). La loi stipule que les prochaines élections sociales devront être organisées du 11 au 24 mai 2020.

## OÙ SONT ORGANISÉES LES ÉLECTIONS SOCIALES?

Les élections sociales sont organisées tant dans le secteur non-marchand (écoles, hôpitaux, mutuelles, etc.) que dans l'industrie et les services marchands. La loi est donc d'application dans l'ensemble du secteur privé, mais aussi dans certains secteurs des services publics, là où le personnel n'a pas de statut syndical spécifique. Il y a donc des élections sociales notamment dans les entreprises

régionales de transports publics: TEC, STIB et De Lijn, dans certaines filiales d'entreprises publiques autonomes, les ASBL communales et les CPAS, etc.

Dans toutes ces entreprises et institutions, les élections pour le CPPT auront lieu pour autant que l'entreprise ait occupé en moyenne au moins 50 travailleurs du 1<sup>er</sup> octobre 2018 au 30 septembre 2019. Les entreprises qui ont occupé en moyenne au moins 100 travailleurs et travailleuses au cours de la même période procéderont également à l'élection du CE.

Lorsqu'il s'agit de déterminer le seuil pour organiser des élections sociales dans l'entreprise, les travailleurs intérimaires ne sont pas comptabilisés comme travailleurs de l'agence de travail intérimaire qui les met à disposition, mais bien comme tout travailleur de l'entreprise utilisatrice. Les intérimaires doivent être comptabilisés sur la base de leur occupation moyenne au cours du deuxième trimestre de 2019, pendant une période de référence qui se situe entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 juin 2019. La loi oblige ainsi tous les utilisateurs de travailleurs intérimaires à joindre une annexe à leur registre du personnel pendant cette période, à moins que le conseil d'entreprise n'ait décidé à l'unanimité qu'il n'était pas nécessaire de tenir ce registre.



© Rob Stevens



## QU'EST-CE QU'UNE ENTREPRISE?

Pour la législation électorale, la définition de l'entreprise est celle de «l'unité technique d'exploitation». Ce qui veut dire qu'il faut prendre en considération l'ensemble qui constitue concrètement l'entreprise. Ce qui ne correspond pas nécessairement à «l'entité juridique», soit la structure juridique de la société: par exemple, une SA, une SPRL, une ASBL, etc. Pour arriver à la définition correcte de l'entreprise, il faudra donc, dans certains cas, diviser une grosse structure - une SA par exemple - en plus petites unités et, dans d'autres situations, rassembler différentes petites structures juridiques en une plus grande entité.

La création d'un CPPT ou d'un CE est donc obligatoire lorsque l'unité technique d'exploitation occupe plus de 50 ou 100 travailleurs.

Les unités techniques d'exploitation sont délimitées par l'employeur en concertation avec les représentants des travailleurs et travailleuses, selon une procédure bien définie (voir plus loin).

## COMMENT SE PRÉPARENT LES ÉLECTIONS SOCIALES?

La préparation des élections dure 150 jours calendrier. La procédure légale débute donc entre le 13 et le 26 décembre 2019. La raison pour laquelle la procédure est si longue provient du fait qu'elle est beaucoup plus compliquée que la procédure qui organise les élections politiques. Pour celles-ci, les frontières électo-

rales - une commune par exemple - sont connues longtemps à l'avance, ainsi que les électeurs et la date des élections. Lors des élections sociales, tous ces éléments font l'objet d'une concertation, étape par étape. Et l'ensemble doit tenir dans un calendrier fixe de 150 jours, en ce compris les recours judiciaires et les étapes légales fixes.

La date des élections est la date-clé de l'ensemble de la procédure. Lorsqu'elle est connue, tout le calendrier de la procédure électorale peut être fixé.

La procédure électorale fait donc souvent référence à deux dates importantes:

- le jour X: la date d'affichage de l'avis qui annonce la date des élections;
- le jour Y: la date des élections. Celle-ci est obligatoirement fixée à 90 jours après la date d'affichage. Donc,  $Y = X + 90$ .

Diverses formalités doivent être accomplies dans des délais précis avant ou après ces deux dates de référence. Nous décrivons donc ci-après les différentes étapes de la procédure en fonction de ces deux jours (par exemple, le jour X - 60 ou le jour Y + 2). Le calendrier électoral qui

figure en dernière page de ce *Syndicaliste* permet de visualiser le moment auquel les diverses démarches doivent être accomplies et les dates limites.

Durant la procédure préliminaire (entre le jour X - 60 et le jour X), chaque entreprise qui organisera les élections sociales devra définir les concepts suivants:

- la notion d'entreprise (fixer l'unité technique d'exploitation, soit les «frontières» de l'entreprise);
- la notion de «personnel de direction»: qui ne peut pas voter et parmi lequel l'employeur désigne la délégation patronale qui siégera au CPPT et/ou au CE;
- la notion de «cadre»: qui, dans certains cas précis, peut élire sa propre délégation;
- les collèges électoraux: qui vote pour les ouvriers, pour les employés, pour les jeunes ou les cadres;
- le nombre de mandats et leur répartition entre les différentes catégories du personnel;
- la date et l'horaire des élections.

Avant d'examiner le déroulement chronologique de la procédure électorale, voyons par qui et comment ces notions sont définies.



**Attention:** Si une de ces dates tombe un dimanche, un jour férié légal ou un jour habituel d'inactivité de l'entreprise, les opérations prévues doivent être terminées au plus tard la veille de ce dimanche, de ce jour férié ou de ce jour d'inactivité.

## COMMENT EST FIXÉE LA DATE DES ÉLECTIONS?

La date des élections pour la création ou le renouvellement du CE et du CPPT a été fixée par la loi à la période du 11 au 24 mai 2020. De plus, la date des élections doit être annoncée par affichage dans l'entreprise 90 jours à l'avance, soit entre le 11 et le 24 février 2020 (jour X).

Dans l'entreprise, la date des élections doit toujours être déterminée de commun accord entre les représentants du personnel et l'employeur. S'il s'agit d'une première election, la date et l'horaire des élections seront déterminés de commun accord entre la délégation syndicale et l'employeur. Si un CE ou un CPPT existe, c'est le CE ou le CPPT qui fixe la date et l'horaire des élections.

## COMMENT EST DÉFINIE L'UNITÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION?

### Les critères

L'unité technique d'exploitation – la délimitation des frontières de l'entreprise – est déterminée en fonction de critères économiques et sociaux. C'est sur cette base que l'on doit déterminer quels sièges, implantations, filiales et sociétés sœurs doivent ou non être fusionnés avant l'élection.

Parfois, cet exercice est difficile parce que certains employeurs aimeraient tenir à l'écart des élections sociales certaines filiales ou sièges de l'entreprise, même si ces établissements font clairement partie de la même entité économique. Évidemment, lorsque l'on arrive à rassembler toutes les parties de l'entreprise, l'ensemble des travailleurs obtient une représentation collective, un droit à la consultation conjointe, et l'employeur a moins de liberté pour mener à sa façon certaines parties de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle les employeurs tentent de temps en temps d'échapper à un regroupement logique de certains sièges.

Le législateur précise qu'en cas de doute, les critères sociaux priment. Autrement dit, il s'agit du (des) siège(s) de l'entreprise qui se caractérise(nt) par un certain lien économique et social. Si les différents sièges possèdent des liens économiques

et sociaux forts entre eux, ils sont rassemblés pour les élections sociales et ces élections ont lieu pour l'ensemble du personnel.

Le recours à des critères économiques et sociaux peut avoir deux types de conséquences:

- soit un ensemble juridique est divisé en plusieurs unités techniques d'exploitation;
- soit différentes entités juridiques séparées sont rassemblées en une seule unité technique d'exploitation.

Les unités techniques d'exploitation sont déterminées en concertation. Cette concertation débute dans l'entreprise 150 jours avant la date des élections, donc au plus tard entre le 13 et le 26 décembre 2019. Si la concertation échoue, il faudra que le tribunal du travail tranche le différend et fixe les frontières de l'unité (des unités) technique(s) d'exploitation.

## LA PRÉSOMPTION LÉGALE

Pour éviter de devoir organiser des élections sociales, certains employeurs divisent artificiellement leur entreprise en plusieurs entités juridiques, chacune restant en dessous de la norme de 50 ou 100 travailleurs. Ainsi tentent-ils d'éviter les élections et la concertation sociales. Il est dès lors parfois malaisé de prouver que des entités juridiques distinctes ne forment qu'un tout du point de vue social et économique.

Pour cette raison, le législateur a introduit la notion de «présomption légale», selon laquelle des entités juridiques distinctes constituent malgré tout une seule unité technique d'exploitation si plusieurs éléments peuvent être prouvés. Pour autant que les syndicats puissent présenter certains de ces éléments devant le tribunal du travail, celui-ci pourra déclarer, sur la base de la présomption légale, que toutes les parties – même si chacune possède une forme juridique distincte – forment effectivement un seul ensemble, une seule entreprise. La présomption légale est cependant réfutable: il appartient à l'employeur de tenter de prouver le contraire au tribunal. Dans le cas de cette procédure, c'est l'employeur qui a ce que l'on appelle «la charge de la preuve» et les travailleurs qui bénéficient de la présomption légale.

## DÉFINITION DE LA PRÉSOMPTION LÉGALE

Différentes entités juridiques sont supposées constituer ensemble une seule unité technique d'exploitation lorsque:

1. l'on peut prouver que:
  - les entités juridiques font partie du même groupe économique ou sont gérées par la (les) même(s) personne(s) qui entretiennent des liens économiques entre elles;
  - ou que ces entités juridiques exercent la (les) même(s) activité(s) ou des activités liées entre elles;



© Michael De Lausnay

2. il est possible de prouver certains indices d'une cohésion sociale entre ces entités juridiques, par exemple:

- une communauté de personnes rassemblées dans les mêmes bâtiments ou dans des bâtiments proches;
- une gestion commune du personnel;
- une politique du personnel commune;
- un règlement de travail ou des conventions collectives qui sont communs ou incluent des dispositions similaires.

S'il est donc possible de prouver que l'une des conditions mentionnées sous 1 est remplie et l'existence de certains éléments cités sous 2, les entités juridiques concernées seront considérées comme ne formant qu'une seule unité technique d'exploitation, sauf si l'employeur peut prouver que la gestion du personnel et la politique du personnel sont complètement différents.

Autre notion importante: le législateur a explicitement stipulé que cette technique ne peut avoir aucun impact sur la continuité, le fonctionnement et la sphère de compétences des différents organes existants. Autrement dit, l'employeur ne peut utiliser la technique de la présomption légale pour réduire le nombre d'organes de concertation existants.

Par conséquent, du côté syndical, il est important de bien se préparer afin d'étayer le dossier et d'aboutir à un résultat concret. Il s'agira de mener un travail important, de longue haleine, afin de recueillir un maximum de preuves concrètes de la cohésion sociale. La jurisprudence propose une longue liste d'éléments qui peuvent être utilisés à l'appui d'une telle procédure: par exemple, le même règlement de travail, le même directeur du personnel, des fêtes du personnel en commun, le même papier à entête, la même pointeuse, la mise à disposition et l'outplacement des membres du personnel, etc. Nous revenons sur ces questions dans le «Guide pratique législation élections sociales 2020» (disponible dans votre centrale et fédération et via votre permanent).

## QUI FAIT PARTIE DU PERSONNEL DE DIRECTION?

### Définition

La notion de «personnel de direction» n'est pas seulement importante pour la procédure électorale. Après les élections, l'employeur choisira sur cette liste les représentants patronaux qui siégeront au CE et au CPPT. Il est donc extrêmement important de contrôler les fonctions qui figurent sur cette liste.

Sont considérées comme personnel de direction les personnes qui sont en charge de la gestion journalière de l'entreprise et qui ont mandat de représenter et d'engager l'employeur. Il s'agit donc des personnes disposant des plus hautes fonctions hiérarchiques dans une entreprise, ainsi que des membres du personnel qui sont immédiatement subordonnés à ces personnes, pour autant qu'elles accomplissent également des missions de gestion journalière.

La législation et la jurisprudence interprètent en outre cette définition du personnel de direction de façon limitative. Seuls les deux premiers niveaux de direction sont à considérer pour la définition du personnel de direction. Par exemple, un directeur de département, qui est placé sous les ordres d'un directeur général, qui à son tour dépend d'un président-directeur général ou d'un conseil d'administration, ne pourra pas faire partie du personnel de direction: il se trouve hiérarchiquement au 3<sup>ème</sup> niveau.

Comme souligné ci-dessus, la jurisprudence souscrit à cette interprétation restrictive:

- Le personnel de direction doit remplir en même temps les conditions suivantes: exercer une autorité et une responsabilité et avoir le pouvoir de prendre en permanence et en toute autonomie des décisions par rapport aux travailleurs et aux travailleuses et à un grand nombre de problèmes.
- Les personnes qui appartiennent au deuxième niveau hiérarchique doivent aussi disposer d'un pouvoir de décision contraignant pour l'employeur, sinon ils ne peuvent pas être considérés comme du personnel de direction.

- Les personnes qui appartiennent au deuxième niveau doivent être immédiatement subordonnées aux personnes chargées de la gestion journalière, donc sans niveau ni personne intermédiaire.
- L'organigramme et les titres des fonctions ou des personnes qui exercent ces fonctions peuvent fournir d'importantes indications dans la détermination du personnel de direction, même s'ils ne sont pas forcément déterminants.

### Procédure

Cette procédure comporte deux étapes:

- Les fonctions du personnel de direction sont déterminées en premier lieu. Les noms du personnel de direction ne sont mentionnés qu'à titre indicatif. Cette procédure se déroule du jour X - 60 au jour X - 35. En cas de désaccord, les réclamations concernant les fonctions de direction doivent être introduites dans la semaine. À défaut d'être introduites à ce moment précis, il n'y aura plus aucune possibilité de contester ces fonctions.
- La liste nominative du personnel de direction est arrêtée dans la deuxième phase. Cette liste ne peut donner lieu à un recours que si elle mentionne des personnes qui n'exercent pas une des fonctions de direction fixées dans la 1<sup>ère</sup> étape. Il est donc essentiel d'introduire à temps une plainte contre la liste des fonctions du personnel de direction si l'on souhaite la contester. Le tribunal du travail ne peut être saisi d'un recours que si une plainte a auparavant été dûment introduite dans l'entreprise, auprès du CE, du CPPT ou, dans le cas d'une première élection, auprès de l'employeur.

### Chronologie de la procédure

- X - 60: l'employeur communique par écrit sa proposition de liste de fonctions du personnel de direction au CE, au CPPT ou, lors d'une première élection, à la délégation syndicale.
- Entre X - 60 et X - 35: concertation avec le CE, le CPPT ou, si c'est la première élection, la délégation syndicale à propos de cette liste des fonctions.
- X - 35: l'employeur communique sa dé-



cision au sujet de la liste des fonctions du personnel de direction.

- Si les travailleurs, les travailleuses ou les syndicats (y compris la Confédération nationale des cadres - CNC - pour l'élection d'un CE) ne sont pas d'accord avec cette liste, ils peuvent introduire un recours auprès du tribunal du travail (au plus tard le jour X - 28).
- Jour X: affichage de la liste nominative des personnes qui exercent une des fonctions de direction.
- Dans les 7 jours qui suivent l'affichage (au plus tard le jour X + 7), les travailleurs, les travailleuses, les syndicats et la CNC (uniquement pour les élections au CE) peuvent introduire une réclamation contre cette liste nominative auprès du CE ou du CPPT. Lors d'une première élection, la réclamation doit être déposée auprès de l'employeur.
- Dans les 7 jours suivants (au plus tard le jour X + 14), le CE, le CPPT ou l'employeur rend un avis sur la réclamation. En cas de modification, une nouvelle liste, corrigée, doit être affichée.
- Dans les 7 jours qui suivent la décision sur la réclamation (au plus tard le jour X + 21), les travailleurs et les travailleuses concernés, les syndicats et la CNC (uniquement pour les élections au CE) peuvent s'adresser au tribunal du travail pour introduire un recours contre cette décision ou pour dénoncer l'absence de décision. Le tribunal dispose à son tour de 7 jours pour rendre son jugement (donc au plus tard pour X + 28). Sa décision sera irrévocable (on ne peut en faire appel).

## QUI EST CONSIDÉRÉ COMME CADRE?

Si l'entreprise emploie au moins 15 cadres, une représentation distincte des cadres doit être désignée lors des élections du CE et un collège électoral distinct doit être constitué pour les cadres.

### Définition

Selon la législation, les cadres sont «des employés qui n'appartiennent pas au personnel de direction et qui exercent dans l'entreprise une fonction supérieure, qui est en général réservée au détenteur d'un diplôme d'un certain niveau ou à une personne qui possède une expérience professionnelle équivalente.»



© Rob Stevens

Il appartient à chaque entreprise de rendre cette définition légale plus concrète. Voici donc quelques indications qui peuvent être utiles lors de la discussion dans l'entreprise, quand il s'agit de déterminer qui peut ou non figurer sur la liste des cadres.

- Il s'agit uniquement d'employés qui ont été déclarés comme tels à l'ONSS.
- La définition du cadre tient compte des éléments tels que la «direction, la délégation de l'autorité par l'employeur et un certain droit d'initiative». La brochure du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale autorise toutefois à considérer comme cadres les travailleurs et les travailleuses qui, sans exercer d'autorité, remplissent des fonctions supérieures dans un service de recherche scientifique ou un service d'étude.
- Quant à la condition de diplôme, on part du principe qu'il s'agit de fonctions réservées à des diplômés de l'enseignement supérieur.

### Procédure

La liste des cadres est définie selon la même procédure que pour arrêter la liste du personnel de direction: on définit d'abord les fonctions, ensuite la liste nominative des personnes qui exercent ces fonctions.



**Attention:** puisque la procédure visant à établir une distinction entre les employés et les cadres est relativement lourde, le législateur a stipulé qu'elle ne doit pas être entamée si l'entreprise compte moins de 30 employés au jour X - 60. L'on suppose que, dans ce cas, il n'y aura pas 15 cadres. Dans ce cas également, la liste des cadres est communiquée au jour X, sans concertation préalable avec le CE, le CPPT ou la délégation syndicale.

## COMMENT ÉTABLIT-ON LES LISTES ÉLECTORALES ET LES COLLÈGES ÉLECTORAUX?

On entend par collège électoral la subdivision des électeurs et des électrices en vue du vote. Cette subdivision varie selon l'effectif des travailleurs et des travailleuses dans chaque catégorie de personnel de l'entreprise. Les collèges électoraux sont constitués à partir des listes définitives des électeurs. Il convient donc de vérifier qui remplit les conditions d'électorat, c'est-à-dire les conditions pour être admis au vote dans l'entreprise.

### Quelles sont les conditions pour être électeur et électrice?

Pour pouvoir participer au vote, il faut remplir les conditions suivantes à la date des élections (jour Y):

- être lié à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage et ne pas appartenir au personnel de direction. Les travailleurs et les travailleuses qui suivent une formation professionnelle sont assimilés et peuvent donc aussi être électeurs-électrices;
- il n'y a aucune condition de nationalité;
- être occupé depuis au moins 3 mois dans l'entité juridique ou l'unité technique d'exploitation constituée de plusieurs entités juridiques. Au cas où l'entreprise concernée a fait l'objet



© Rob Stevens

d'une restructuration et que divers parts d'autres entreprises sont reprises, l'ancienneté acquise avant le transfert est prise en compte. Les périodes de maladie, de congé et d'interruption de carrière n'ont aucun impact sur les conditions d'ancienneté; elles comptent dans le calcul. Dans le cas où un contrat de travail se termine entre le jour X et la date des élections, le travailleur ou la travailleuse doit également être repris sur la liste des électeurs.

À partir des élections sociales de 2020, les travailleurs intérimaires bénéficient aussi du droit de vote aux élections sociales. Pour ce faire, ils doivent remplir deux conditions d'ancienneté cumulatives :

- Entre le 1<sup>er</sup> août et le jour X, les intérimaires doivent avoir été occupés pendant trois mois ou, en cas de périodes d'occupation interrompues, pendant 65 jours ouvrables dans l'UTE ou dans l'entité juridique de l'utilisateur où les élections sont organisées;
- Entre le jour X et le jour X+77, les intérimaires doivent avoir été occupés pendant 26 jours ouvrables dans l'UTE ou l'entité juridique où les élections sont organisées.

Mais concrètement, seule la première condition doit être prise en compte pour l'élaboration des listes électorales au jour X.

### Quand y a-t-il des collèges électoraux distincts?

Les travailleurs et les travailleuses qui remplissent les conditions susmentionnées doivent être inscrits sur les listes électorales. Des listes distinctes sont constituées pour les ouvriers, les employés, les travailleurs de moins de 25 ans et, au CE, pour les cadres. En principe, un collège électoral distinct sera constitué pour chacune de ces listes. Les travailleurs intérimaires sont répartis entre les collèges électoraux en fonction de leur statut.

Pour préserver le caractère secret du vote, le seuil à partir duquel un collège électoral distinct peut être créé est fixé à 25 ouvriers, 25 employés et 25 jeunes. En outre, un collège électoral distinct est également constitué pour les cadres pour le CE si l'entreprise emploie au moins 15 cadres au jour Y (soit le jour des élections).

### Quand y a-t-il des collèges électoraux communs?

Si l'entreprise emploie moins de 25 ouvriers ou 25 employés, les employés et les ouvriers sont inscrits dans un seul collège électoral commun. Lors des élections, les employés et les ouvriers recevront dans ce cas deux bulletins de vote: un pour élire les représentants des ouvriers et un pour élire les représentants des employés.

Si l'entreprise emploie moins de 25 travailleurs âgés de moins de 25 ans, les jeunes sont inscrits sur les listes électorales des ouvriers ou des employés en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Si un collège électoral distinct a été constitué pour les jeunes dans l'entreprise, mais que celle-ci compte moins de 25 ouvriers ou moins de 25 employés, un collège électoral commun est constitué pour les ouvriers et les employés de plus de 25 ans.

Si l'entreprise procède également à l'élection du CE et que moins de 15 cadres figurent sur les listes électorales définitives, il n'y a pas lieu de constituer un collège électoral distinct pour les cadres. Ceux-ci sont ajoutés aux listes électorales des employés.

Il n'est pas prévu de représentation spécifique des cadres pour l'élection au CPPT. Pour cette élection, les cadres sont toujours inscrits sur les listes électorales des employés.

## COMBIEN Y A-T-IL DE MANDATS À ATTRIBUER?

Le nombre de mandats au CE et au CPPT est proportionnel au nombre de travailleurs et de travailleuses de l'entreprise.

S'il existe une représentation distincte des cadres, le nombre de mandats effectifs au CE est majoré d'une unité si moins de 100 cadres travaillent dans l'entreprise. Il est majoré de deux unités si l'entreprise emploie au moins 100 cadres.

Le nombre de mandats prévu par la loi peut être augmenté après accord unanime de l'employeur et des syndicats. Le nombre total de mandats ne peut toutefois pas dépasser 25 (27 s'il existe une représentation distincte des cadres (1)).

L'accord sur l'augmentation conventionnelle du nombre de mandats doit être obtenu au plus tard pour le jour X et doit répartir les mandats supplémentaires entre les différentes catégories de travailleurs et de travailleuses.



**Attention:** il faut être impérativement repris dans la liste des électeurs au jour X. Une personne remplissant les conditions ci-dessus et non inscrite sur la liste des électeurs ne pourra pas voter. Il est donc important de vérifier la liste des électeurs affichée par l'employeur.

(1) D'après notre interprétation, suivie par le SPF ETCS dans sa brochure officielle, le total de mandats peut être porté à 27 s'il y a une représentation distincte des cadres.



## COMMENT SONT RÉPARTIS LES MANDATS?

Les mandats doivent ensuite être répartis entre les différentes catégories de travailleurs et de travailleuses, selon le mode de répartition suivant:

- On vérifie s'il existe une représentation distincte pour les jeunes. Si c'est le cas, le nombre de mandats attribués aux jeunes travailleurs et travailleuses, qui est attribué forfaitairement, est d'abord déduit du nombre total de mandats.
- On vérifie ensuite s'il existe une représentation distincte pour les cadres. Dans ce cas, le nombre de mandats attribués aux cadres est ajouté au nombre total des mandats.
- On répartit comme suit le nombre des mandats entre les ouvriers, les em-

ployés et les cadres: on multiplie le nombre de travailleurs et de travailleuses de la catégorie concernée par le nombre total de mandats; puis on divise le résultat par le nombre total de travailleurs et de travailleuses. Ce qui peut s'exprimer par la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre dans la catégorie} \times \text{Nombre total de mandats}}{\text{Nombre total de travailleurs}}$$

Ce calcul ne doit pas être fait pour les jeunes travailleurs et travailleuses puisque le nombre de mandats qui leur est attribué est déterminé forfaitairement.

### Calcul du nombre de mandats

NOMBRE DE TRAVAILLEURS	NOMBRE DE MANDATS
20 - 50 (uniquement 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

### Représentation des jeunes

	NOMBRE DE TRAVAILLEURS			NOMBRE DE MANDATS JEUNES
	-101	101-500	+500	
Nombre de travailleurs jeunes	25-50	25-100	25-150	1
	+50	+100	151-300	2
			+300	3

## EXEMPLE DE CALCUL POUR LA RÉPARTITION DES MANDATS

Une entreprise compte 500 ouvriers âgés d'au moins 25 ans, 400 employés âgés d'au moins 25 ans, 30 cadres âgés d'au moins 25 ans, 10 membres du personnel de direction, 30 travailleurs âgés de moins de 25 ans. L'entreprise compte donc au total 970 travailleurs. Il y a donc 8 mandats à attribuer.

Puisqu'il y a plus de 25 jeunes travailleurs, ils bénéficieront d'une représentation distincte. Ils ont droit à un mandat, qui est déduit du nombre de mandats à pourvoir. Restent donc à attribuer: 8 - 1 = 7 mandats.

Au **conseil d'entreprise** (CE), les cadres auront une représentation distincte. Le nombre de mandats à pourvoir au CE est donc augmenté d'une unité: 7 + 1 = 8.

Ces mandats sont ensuite répartis entre les ouvriers, les employés et les cadres.

• Ouvriers	$\frac{500 \times 8 \text{ mandats}}{940} = 4,26$
• Employés	$\frac{400 \times 8 \text{ mandats}}{940} = 3,40$
• Cadres	$\frac{(30 \text{ cadres} + 10 \text{ personnel de direction}) \times 8 \text{ mandats}}{940} = 0,34$

Les jeunes ont donc droit à un mandat, attribué forfaitairement. Les ouvriers ont droit à 4 mandats, les employés à 3. D'après la répartition, les cadres n'auraient droit à aucun mandat (0,34). La loi électorale stipule cependant que chaque catégorie doit avoir au moins un mandat. Le mandat restant est donc attribué aux cadres.

Au **CPPT**, il y a également 8 mandats à pourvoir. Voici le mode de répartition entre les différentes catégories:

- Un mandat est attribué forfaitairement aux jeunes travailleurs. Ce mandat est déduit du nombre de mandats à pourvoir pour les ouvriers et les employés. Il reste donc 7 mandats à répartir.
- Les ouvriers ont donc droit à 3 mandats.  $\frac{500 \times 7 \text{ mandats}}{940} = 3,72$
- Les employés ont donc aussi droit à 3 mandats.  $\frac{(400+30+10) \times 7 \text{ mandats}}{940} = 3,28$

Il reste donc un mandat à attribuer. Puisque chaque catégorie a déjà reçu au moins un mandat, le mandat restant est attribué à la catégorie qui présente la décimale la plus élevée, c'est-à-dire les ouvriers.

Le personnel est donc représenté au CPPT par un jeune travailleur, 4 ouvriers et 3 employés.

## DÉSACCORD SUR LA RÉPARTITION DES MANDATS ENTRE LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES

Si les travailleurs ou les organisations représentatives des travailleurs – ou, pour le CE aussi, la Confédération nationale des cadres – ne sont pas d'accord avec la répartition des mandats entre les différentes catégories de travailleurs, ils peuvent introduire une réclamation auprès du CE ou du CPPT en fonction de l'organe en cause. S'il n'y a pas encore de CE ou de CPPT dans l'entreprise, ils doivent alors introduire leur réclamation auprès de l'employeur.

## QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR ÊTRE CANDIDAT ?

Pour être éligible comme représentant du personnel, le travailleur doit remplir les conditions suivantes à la date de l'élection:

- être âgé d'au moins 18 ans. Les délégués des jeunes travailleurs et travailleuses doivent avoir au moins 16 ans et ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans (au jour Y);
- soit être occupé de façon ininterrompue depuis au moins 6 mois dans l'entité juridique dont l'entreprise fait partie ou dans l'unité technique d'exploitation constituée de plusieurs entités juridiques;
- soit pouvoir prouver avoir été occupé, l'année qui précède les élections (2019), pendant plusieurs périodes totalisant au moins 9 mois dans l'entité juridique dont l'entreprise fait partie

ou dans l'unité technique d'exploitation constituée de plusieurs entités juridiques. Pour le calcul de ces 9 mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé dans l'entreprise dans le cadre d'un contrat de travail ou d'apprentissage ou dans le cadre d'une formation professionnelle;

- ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans;
- appartenir à la catégorie pour laquelle le travailleur est candidat (ouvrier, employé, cadre, jeune travailleur);
- faire partie de l'unité technique d'exploitation pour laquelle sa candidature est présentée;
- ne pas être conseiller en prévention du service interne de prévention et de protection au travail.
- ne pas être la personne de confiance (en vertu de la loi sur le bien-être au travail et les risques psychosociaux au travail).

Les travailleurs et travailleuses engagés dans le cadre d'un contrat à durée déter-

minée peuvent présenter également leur candidature. Mais attention, ces travailleurs ne sont pas protégés contre le licenciement pour raisons syndicales: leur mandat s'arrête à l'échéance de leur contrat de travail même s'ils ou elles ont été élus. Ces travailleurs et travailleuses n'ont pas droit à une prolongation «automatique» de leur contrat.

Les travailleurs et travailleuses intérimaires ne sont pas liés par un contrat de travail conclu avec l'entreprise utilisatrice de leurs services, mais bien avec l'agence de travail intérimaire. En conséquence, ils ne peuvent être candidats dans l'entreprise utilisatrice, même s'ils ont le droit de vote, et même s'ils sont pris en compte pour le calcul du nombre de membres du personnel, le calcul du seuil et le calcul du nombre de mandats dans l'entreprise utilisatrice.

Pour ces travailleurs également, leur prestation temporaire rend presque impossible l'exercice d'un mandat de représentant des travailleurs fixes: leur mandat s'arrête également à la fin de leur contrat.



**Attention:** si une représentation distincte est prévue pour les jeunes dans l'entreprise, les jeunes (âgés de moins de 25 ans) ne peuvent être candidats que pour le collège électoral des jeunes. Ils ne peuvent donc pas être candidats sur la liste des ouvriers, des employés ou des cadres!

S'il n'y a pas de représentation distincte pour les jeunes, les travailleurs et travailleuses de moins de 25 ans peuvent être candidats sur la liste des ouvriers, des employés ou des cadres (suivant leur appartenance à une de ces catégories).



Un travailleur ne peut être candidat que sur une seule liste: il ne peut pas, par exemple, figurer en même temps sur une liste de la CSC et sur une liste de la FGTB.



**Attention:** un travailleur est autorisé à être candidat à la fois pour le CE et le CPPT puisque ces élections sont des élections distinctes.

## QUAND ET PAR QUI SONT DÉPOSÉES LES LISTES DE CANDIDATS?

Les listes de candidats doivent être ren-  
trées au plus tard au jour X + 35. Pour les  
élections de 2020, ce sera donc un jour  
précis entre le 17 et le 30 mars 2020, en

fonction de la date fixée dans l'entreprise  
pour les élections (jour Y). Ces listes sont  
affichées dans l'entreprise au plus tard au  
jour X + 40, donc entre le 22 mars et le 4  
avril 2020.

Seuls les sièges nationaux des organisa-  
tions syndicales sont autorisés à présen-  
ter des candidats. Chaque syndicat ne  
peut déposer qu'une seule liste par col-  
lège électoral. Les différentes centrales  
de la CSC (par exemple, la CNE et la LBC)  
doivent donc déposer une liste commune.

Dans les entreprises où une représenta-  
tion distincte est prévue pour les cadres,  
la CNC peut aussi déposer des listes. De  
plus, des groupes individuels de cadres  
peuvent déposer leur propre liste s'ils  
sont soutenus par au moins 10 % des  
cadres de l'entreprise (au moins 5 signa-  
tures si l'entreprise compte moins de 50

cadres et au moins 10 signatures si l'en-  
treprise emploie moins de 100 cadres).

Chaque liste de candidats ne peut com-  
porter au maximum qu'un nombre de can-  
didats égal au nombre de mandats effec-  
tifs et suppléants à attribuer.

Depuis les élections de 2004, les organi-  
sations syndicales représentatives sont  
désignées sur les bulletins de vote par  
leur numéro électoral ainsi que par leur  
sigle (CSC, FGTB, CGSLB, CNC). Il s'agit bien  
du sigle de l'organisation nationale et non  
de celui d'une centrale professionnelle  
(CNE-GNC, ACV-CSC Metea, etc.). Dans les  
publications gouvernementales (résul-  
tats), les listes maisons des cadres sont  
toujours reprises sous le sigle «IND» (pour  
«listes individuelles»).

## DÉMARRAGE OFFICIEL DE LA PROCÉDURE ÉLECTIONS SOCIALES: ENTRE LE 13 ET LE 26 DÉCEMBRE 2019

La préparation des élections sociales dure 150 jours calendrier.  
Par conséquent, les premières démarches doivent avoir lieu entre  
le 13 et le 26 décembre 2019.

Au cours de cette période, en fait précisément 150 jours avant la  
date des élections sociales, l'employeur doit fournir par écrit l'in-  
formation requise au CE et au CPPT. S'il s'agit d'une première élec-  
tion, il doit fournir cette information à la délégation syndicale.

En outre, l'employeur est dans l'obligation de fournir cette même  
information à tous les travailleurs concernés: soit sous la forme  
d'un affichage de l'information dans un lieu accessible à toutes et  
tous, soit via une mise à disposition électronique (via mails, intranet  
de société) pour autant que tous les travailleurs y aient accès  
pendant leurs heures de travail. L'employeur doit également pro-  
céder à son enregistrement sur le site web du SPF ETCS (service  
public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale) et fournir  
l'information concernant le démarrage de la procédure aux orga-  
nisations syndicales représentatives.

De cette manière, chaque membre du personnel peut savoir si  
son employeur a démarré la procédure élections sociales.

En ce qui concerne cette 1<sup>ère</sup> communication écrite de l'employeur  
concernant les frontières de l'entreprise, une concertation doit  
avoir lieu dans l'entreprise. Cette concertation peut se tenir au  
plus tard jusqu'au 35<sup>ème</sup> jour avant la date d'affichage de l'avis  
annonçant la date des élections (X - 35). Au plus tard le jour X - 35,  
l'employeur communique sa décision au CE et au CPPT ou, à dé-  
faut, à la délégation syndicale.

Si les représentants des travailleurs ne sont pas d'accord avec les  
décisions de l'employeur, ils peuvent introduire un recours au-  
près du tribunal du travail.

L'avis annonçant la date des élections est affiché dans l'entre-  
prise 90 jours avant les élections.

Le schéma ci-dessous reprend la chronologie des différentes  
étapes de la procédure préliminaire, du jour X - 60 au jour X. Nous  
évoquons aussi brièvement les démarches à entreprendre entre  
le jour X et le jour Y et celles qu'il faut encore effectuer après les  
opérations de vote (après le jour Y).

Vous trouverez le calendrier complet de la procédure électorale  
au dos de ce numéro de *Syndicaliste*. Attention, les dates indi-  
quées sont systématiquement les dates limites pour lesquelles  
les opérations mentionnées doivent être terminées.

Différentes étapes de la procédure nécessitent la transmission  
écrite des informations aux sièges nationaux des syndicats (CSC,  
FGTB et CGSLB). Cela peut se faire via la poste mais, pour plus de  
facilité, l'employeur peut également télécharger les documents  
requis sur l'application informatique mise à disposition par le SPF  
ETCS.

Le calendrier fait également référence à la CNC. Cette organisa-  
tion ne participe qu'aux élections du CE, pour autant qu'il faille  
désigner une représentation distincte des cadres (si l'entreprise  
compte au moins 15 cadres au jour Y).



## ÉCHÉANCIER

L'échéancier présente la chronologie de la procédure électorale. Il faut lire le tableau de la manière suivante:

**Colonne 1:** indique la période dans laquelle les différentes opérations doivent avoir lieu ainsi que les dates correspondantes.

**Colonne 2:** mentionne l'opération à effectuer.

**Colonne 3:** précise qui doit se charger de l'opération.

**Colonne 4:** précise qui doit être informé, à qui l'opération est destinée.

**Colonne 5:** donne la référence de la loi: loi «Élections sociales 2020» (Moniteur belge du 30 avril 2019).

DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE ...	ARTICLE DE LOI
<b>X - 60</b> <b>13.12.2019 -</b> <b>26.12.2019</b>	<p><b>I. Procédure préliminaire</b></p> <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 et 30 employés.</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> <p>Qu'il y ait ou non un CE, un CPPT ou une délégation syndicale, toutes ces informations du jour X-60 doivent également être communiquées à l'ensemble du personnel.</p>	Employeur	- CE et CPPT - À défaut DS	Art. 10
<b>Entre X - 60</b> <b>et X - 35</b>	<p><b>L'employeur consulte sur:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués, avec leur description;</li> <li>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;</li> <li>les fonctions du personnel de direction et la liste du personnel de direction qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur;</li> <li>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 et 30 employés).</li> </ol>	Employeur	- CE, CPPT - À défaut DS - Travailleurs-euses	Art. 11

DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE ...	ARTICLE DE LOI
<b>X - 35</b> <b>7.01.2020 - 20.01.2020</b>	<b>I. Procédure préliminaire</b>  <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 et 30 employés).  Une copie de ces informations est transmise aux sièges nationaux des syndicats via l'application informatique du SPF ETCS ou par courrier.	Employeur	- CE, CPPT - À défaut DS - Travailleurs-euses	Art. 12
<b>X - 30</b> <b>12.01.2020 - 25.01.2020</b>	<b>Début de la protection des candidats.</b>			Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier
<b>X - 28</b> <b>14.01.2020 - 27.01.2020</b>	<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 unités techniques 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.	- Travailleurs-euses - Syndicats - CNC (si CE)	Tribunal du travail	Art. 12bis
<b>X - 5</b> <b>06.02.2020 - 19.02.2020</b>	<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



DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE ...	ARTICLE DE LOI
<b>X = Y - 90</b> <b>11.02.2020 - 24.02.2020</b>	<p><b>II. Procédure électorale</b></p> <p><b>Affichage de l'avis daté mentionnant:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>la date et l'horaire des élections;</li> <li>l'adresse et la dénomination de l'unité ou des unités techniques d'exploitation pour lesquelles des organes doivent être institués;</li> <li>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);</li> <li>les listes électorales provisoires (ou les endroits où elles peuvent être consultées); les listes électorales mentionnent les intérimaires qui répondent aux conditions d'ancienneté.</li> <li>la liste des membres du personnel de direction avec la dénomination et le contenu des fonctions (ou les endroits où elle peut être consultée);</li> <li>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 travailleurs;</li> <li>les dates qui résultent de la procédure électorale;</li> <li>la personne ou le service chargé par l'employeur d'envoyer ou de distribuer les convocations électorales;</li> <li>le recours au vote électronique.</li> </ol> <p><b>Cet avis doit être daté. Une copie de ces informations est transmise aux sièges nationaux des syndicats (via l'application informatique du SPF ou par courrier).</b></p> <p><b>Les listes électorales corrigées ne sont ajoutées que s'il n'y a pas de CE, de CPPT ou de DS au sein desquels toute les organisations sont représentées.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CE ou CPPT</li> <li>À défaut, l'employeur</li> </ul>	Travailleurs-euses	Art. 14
<b>X + 7</b> <b>18.02.2020 - 2.03.2020</b>	<p><b>Réclamation au sujet:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>des listes électorales;</li> <li>du nombre de mandats par organe et par catégorie;</li> <li>de la liste du personnel de direction;</li> <li>de la liste des cadres.</li> </ol> <p><b>Attention:</b> une réclamation au sujet du 3 et/ou du 4 nécessite généralement aussi une réclamation contre le 1 et/ou le 2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleurs-euses</li> <li>- Syndicats</li> <li>- CNC (si CE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CE ou CPPT</li> <li>- À défaut, l'employeur</li> </ul>	Art. 30
<b>X + 14</b> <b>25.02.2020 - 9.03.2020</b>	<p><b>Décision du CE ou du CPPT ou, à défaut, de l'employeur, sur les réclamations relatives:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>aux listes électorales;</li> <li>au nombre de mandats par organe et par catégorie;</li> <li>à la liste du personnel de direction;</li> <li>à la liste des cadres.</li> </ol> <p><b>En cas de modification:</b> affichage d'une rectification.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CE ou CPPT</li> <li>- À défaut, l'employeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleurs-euses</li> <li>- Syndicats (+ CNC si CE) à défaut de CE ou de CPPT</li> </ul>	Art. 31
<b>X + 21</b> <b>3.03.2020 - 16.03.2020</b>	<p><b>Recours auprès du tribunal du travail contre la décision - ou à défaut de décision - du CE ou du CPPT ou, à défaut, de l'employeur au sujet:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>des listes électorales;</li> <li>de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie;</li> <li>de la liste du personnel de direction;</li> <li>de la liste des cadres.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailleurs-euses</li> <li>- Syndicats + CNC (si CE)</li> </ul>	Tribunal du travail	art.31bis





DATES LIMITES	OPÉRATIONS II. Procédure électorale	PAR QUI?	À DESTINATION DE ...	ARTICLE DE LOI
X+47 29.03.2020 - 11.04.2020	<b>Réclamations auprès de l'employeur concernant les listes de candidat-e-s:</b> Jusqu'à X+47, des réclamations peuvent être introduites auprès de l'employeur.	- Travailleurs-euses sur listes électorales - Syndicats (+ CNC si CE)	Employeur	Art. 37
	Les femmes mariées ou veuves figurent sur la liste de candidat-e-s sous leur nom de jeune fille éventuellement précédé du nom de leur époux ou de leur époux décédé.	Candidates	Employeur	Art. 40
	Les candidats peuvent eux-mêmes demander à l'employeur de faire suivre leur prénom de leur prénom usuel sur la base duquel ils sont connus dans l'entreprise.	Candidat-e-s	Employeur	Art. 40
	Les candidats 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.			
	L'employeur peut lui-même introduire un recours auprès du tribunal du travail jusqu'à X+52.			Art. 39
Retrait de la candidature d'un candidat possible jusque X+47.	Candidat-e	Employeur Syndicats	Art. 37	
X + 48 30.03.2020 - 12.04.2020	<b>L'employeur transmet les réclamations au sujet des listes de candidat-e-s.</b>	Employeur	Syndicats + CNC et/ou listes-maison (si CE)	Art. 37
X + 54 5.04.2020 - 18.04.2020	<b>Modification possible de la liste de candidat-e-s.</b> La modification peut être transmise par courrier ou via l'application informatique du SPF ETCS.	Syndicats + CNC et/ou listes maison (si CE)	Employeur	Art. 37
	<b>Désignation des autres membres des bureaux de vote:</b> - le président désigne le secrétaire (et le secrétaire suppléant) et, à défaut de CE et de CPPT, les assesseurs; - le CE ou le CPPT ou, à défaut de décision, l'inspection sociale, désigne les assesseurs. En cas de désaccord, la désignation est faite par l'inspecteur social-chef de district de la direction générale Contrôle des lois sociales.	Président du bureau de vote		Art. 42
X + 56 7.04.2020 - 20.04.2020	<b>Affichage éventuel de la liste de candidat-e-s modifiée ou non.</b>	Employeur	Travailleurs-euses	Art. 37
	<b>Accord sur le vote par correspondance.</b> Envoi d'une copie à l'inspection sociale.	Employeur + syndicats (+ CNC si CE)	Inspection sociale	Art. 57
X + 60 11.04.2020 - 24.04.2020	<b>Affichage de la composition des bureaux de vote</b> + la répartition des électeurs par bureau.	- CE ou CPPT - À défaut, l'employeur	- Travailleurs-euses - Syndicats - CNC et/ou listes-maison (si CE)	Art. 43
X + 61 12.04.2020 - 25.04.2020	<b>Recours auprès du tribunal du travail au sujet des listes de candidat-e-s.</b>	- Travailleurs-euses - Syndicats - CNC (si CE) - Employeur	Tribunal du travail	Art. 39
X + 70 21.04.2020 - 4.05.2020	<b>Désignation des témoins.</b>	- Syndicats - CNC (si CE) - Listes-maison	Employeur	Art. 44

DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE ...	ARTICLE DE LOI
<b>X + 75</b> 26.04.2020 - 9.05.2020	<b>II. Procédure électorale</b> <b>Décision du tribunal du travail au sujet des plaintes contre les listes de candidat-e-s.</b>	Tribunal du travail	Parties intéressées	Art. 39
<b>X + 76</b> 27.04.2020 - 10.05.2020	<b>Possibilités de remplacement de candidat-e-s, 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 candidat de sa candidature au + tard à X+47; - changement de catégorie d'un candidat.	- Syndicats - CNC (si CE) - Listes-maison (si CE)	Employeur	Art. 38
<b>X + 77</b> 28.04.2020 - 11.05.2020	<b>Clôture définitive des listes de candidats.</b>			Art. 39
	<b>Toilettage éventuel des listes électorales:</b> rayer des listes les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise et les intérimaires qui ne répondent plus aux conditions d'ancienneté, uniquement moyennant accord unanime.	- CE ou CPPT - À défaut, l'employeur + tous les membres de la DS.	Travailleurs-euses	Art. 46
	L'employeur affiche la liste de candidat-e-s (modifiée ou non), le premier jour d'activité suivant la réception de la liste modifiée.	Employeur	Travailleurs-euses	Art. 38
<b>X + 79</b> 30.04.2020 - 13.05-2020	<b>Arrêt de la procédure électorale si:</b> - 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; - aucune liste de candidats n'a été présentée pour une ou plusieurs catégories, mais une ou plusieurs listes ont été introduites pour au moins une autre catégorie; - si aucune liste n'a été déposée, l'employeur peut arrêter la procédure pour ce motif dès le jour X+36.	Bureau de vote	- Travailleurs-euses - Syndicats - Organisations de cadres - SPF ETCS	Art. 78 et 68
<b>X + 80</b> 1.05.2020 - 14.05.2020	<b>Date-butoir pour la remise de la convocation aux électeurs-trices.</b>  Affichage de l'avis sur la remise des convocations. Envoi recommandé de la convocation aux électeurs à X+82 au plus tard s'il n'y a aucune preuve de réception de la convocation par un-e électeur-trice.  Il est possible de déroger à cette règle si un accord est conclu à l'unanimité au sein du CPPT ou du CE. 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. Envoi recommandé, par le président, de la convocation et des bulletins de vote, en cas de vote par correspondance.	Employeur	Électeurs-trices	Art. 47
	<b>Composition du bureau de vote.</b> Affichage de l'arrêt des opérations électorales + affichage de la composition du CE et/ou du CPPT.	Président	Électeurs-trices autorisé-e-s à voter par correspondance	Art. 47
		Bureau de vote	- Travailleurs - Syndicats - CNC	Art. 78



DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE ...	ARTICLE DE LOI
Y = X + 90 11.05.2020 - 24.05.2020	<b>II. Procédure électorale</b>			
	<p><b>Le vote a lieu.</b></p> <p><b>Le bureau de vote procède au dépouillement du scrutin et à la désignation des élu-e-s, des suppléant-e-s et des candidat-e-s non élu-e-s.</b></p> <p>Le président 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.</p>	Électeurs-trices		Art. 50
		Président bureau de vote	SPF, Employeur, Syndicats, CNC Sièges nationaux des syndicats	Art. 60 à 67 Art. 68
DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE ...	ARTICLE DE LOI
	<b>III. Suivi et réclamations</b>			
Y + 1 12.05.2020 - 25.05.2020	<p><b>Le président du bureau de vote principal remet les documents électoraux à l'employeur.</b></p> <p>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.</p>	Président Employeur	Employeur Tribunal du travail	Art. 68
Y + 2* 13.05.2020 - 26.05.2020	<p><b>Date-butoir pour l'affichage du résultat du scrutin et de la composition du CE et/ou du CPPT</b></p> <p>C.-à-d.: tous les délégués des travailleurs, tous les délégués de l'employeur et tous les suppléants.</p>	Employeur	Travailleurs-euses	Art. 68
Y + 13* 24.05.2020 - 6.06.2020	<p><b>Date-butoir pour le recours en annulation</b> ou rectification 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.</p>	- Employeur - Travailleurs-euses - Syndicats (+ CNC si CE)	Tribunal du travail	Art. 78bis
Y + 43* 23.06.2020 - 6.07.2020	<p><b>Première réunion du CE et/ou du CPPT</b></p> <p>lorsqu'aucun recours en annulation n'a été introduit</p>	Employeur	CE et/ou CPPT	Art. 81



**Attention:** les dates mentionnées après le jour Y avec un \* varient en fonction de la date réelle d'affichage, pour laquelle 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.



Le «Guide pratique législation élections sociales 2020» vous explique la législation en détails. À télécharger sur [www.devenezcandidatcsc.be](http://www.devenezcandidatcsc.be)

[www.devenezcandidatcsc.be](http://www.devenezcandidatcsc.be)

**Pour faire entendre sa voix et défendre les travailleurs, la CSC a besoin d'être bien représentée dans les entreprises. La première étape est de présenter une liste CSC dans chaque entreprise où sont organisées les élections sociales avec des candidats CSC en nombre et en qualité. Notre site [www.devenezcandidatcsc.be](http://www.devenezcandidatcsc.be) est là pour vous appuyer dans cette démarche de devenir candidat.**

Vous trouverez sur le site [www.devenezcandidatcsc.be](http://www.devenezcandidatcsc.be) plus d'informations sur l'importance des élections sociales, l'approche de la CSC et notre recherche de candidats.

Nous y donnons la parole à quelques militants. Recept, Magali, Charlie, Levi... expliquent ce qui les motive: pourquoi ils ont (récemment) été candidats, comment ils ont vécu leurs premières élections, quelle approche ils ont adoptée pour le travail syndical en entreprise, à quels défis ils ont été confrontés, mais surtout, ce qui leur a procuré le plus de satisfaction. Découvrez leurs témoignages en textes et en images sur le site.

Sur le site [www.devenezcandidatcsc.be](http://www.devenezcandidatcsc.be), vous trouverez aussi une «Foire aux questions» très fouillée. En effet, nous comprenons que vous hésitez avant de poser votre candidature ou de solliciter le renouvellement de votre mandat. Le site vous explique les tenants et aboutissants des élections sociales, les règles du jeu en matière de candidature et le fonctionnement de la concertation sociale. Sachez en tout cas que vous pouvez compter sur notre aide et notre soutien durant ce processus, que ce soit par des contacts personnels avec votre permanent syndical ou en suivant des formations.

La recherche de candidats pour représenter la CSC bat son plein. Vous souhaitez vous porter candidat? Inscrivez-vous en ligne ou adressez-vous à votre permanent syndical. Vous êtes déjà convaincu? Utilisez les outils de campagne pour encourager d'autres collègues à vous rejoindre!

Le site [www.devenezcandidatcsc.be](http://www.devenezcandidatcsc.be) propose des affiches, des brochures et

d'autres outils à diffuser dans votre entreprise. Le miniscan et le maxiscan de votre entreprise sont deux autres outils pratiques. Il s'agit de fils conducteurs qui permettent d'évaluer l'action (syndicale) en entreprise et donc de déterminer les priorités pour le mandat à venir.

Durant les prochains mois, nous publierons systématiquement sur le site des outils pratiques, d'autres récits inspirants et des trucs et astuces renseignés par des délégués syndicaux.

| Monique Braam |



**CALENDRIER DE LA PROCÉDURE DES ÉLECTIONS SOCIALES 2020: 11 AU 24 MAI 2020**

Quelle que soit la date des élections		Période de référence pour le calcul du seuil: 1/10/2018 - 30/09/2019 Période de référence pour le registre des intérimaires: 1/04/2019 - 30/06/2019 Première période de calcul de l'ancienneté des intérimaires: 1/08/2019 - Jour X Deuxième période de calcul de l'ancienneté des intérimaires: Jour X - Jour X+77													
	Date des élections	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5	22/5	23/5	24/5
X-60	Communication par l'employeur	13/12	14/12	15/12	16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12
X-35	Consultation - décision	7/1	8/1	9/1	10/1	11/1	12/1	13/1	14/1	15/1	16/1	17/1	18/1	19/1	20/1
X-30	Début de la protection	12/1	13/1	14/1	15/1	16/1	17/1	18/1	19/1	20/1	21/1	22/1	23/1	24/1	25/1
X-28	Recours auprès du tribunal	14/1	15/1	16/1	17/1	18/1	19/1	20/1	21/1	22/1	23/1	24/1	25/1	26/1	27/1
X-5	Décision du tribunal	6/2	7/2	8/2	9/2	10/2	11/2	12/2	13/2	14/2	15/2	16/2	17/2	18/2	19/2
X=Y-90	Premier affichage	11/2	12/2	13/2	14/2	15/2	16/2	17/2	18/2	19/2	20/2	21/2	22/2	23/2	24/2
X+7	Réclamation	18/2	19/2	20/2	21/2	22/2	23/2	24/2	25/2	26/2	27/2	28/2	29/2	1/3	2/3
X+14	Décision	25/2	26/2	27/2	28/2	29/2	1/3	2/3	3/3	4/3	5/3	6/3	7/3	8/3	9/3
X+21	Recours auprès du tribunal	3/3	4/3	5/3	6/3	7/3	8/3	9/3	10/3	11/3	12/3	13/3	14/3	15/3	16/3
X+28	Décision du tribunal	10/3	11/3	12/3	13/3	14/3	15/3	16/3	17/3	18/3	19/3	20/3	21/3	22/3	23/3
X+35	Dépôt des listes de candidats	17/3	18/3	19/3	20/3	21/3	22/3	23/3	24/3	25/3	26/3	27/3	28/3	29/3	30/3
X+40	Affichage des listes	22/3	23/3	24/3	25/3	26/3	27/3	28/3	29/3	30/3	31/3	1/4	2/4	3/4	4/4
X+47	Introduction des réclamations	29/3	30/3	31/3	1/4	2/4	3/4	4/4	5/4	6/4	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4
X+48	Transmission des réclamations par l'employeur	30/3	31/3	1/4	2/4	3/4	4/4	5/4	6/4	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4
X+54	Modification des listes de candidats	5/4	6/4	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4
X+54	Désignation des membres des bureaux de votes	5/4	6/4	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4
X+56	Affichage de la liste de candidats modifiée	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4
X+56	Accord vote par correspondance	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4
X+60	Affichage composition bureaux de votes	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4	21/4	22/4	23/4	24/4
X+61	Recours auprès du tribunal	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4	21/4	22/4	23/4	24/4	25/4
X+70	Désignation des témoins	21/4	22/4	23/4	24/4	25/4	26/4	27/4	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5
X+75	Décision du tribunal - listes de candidats	26/4	27/4	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5
X+76	Remplacement des candidats	27/4	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5
X+77	Listes des candidats définitives	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5
X+77	Toiletage des listes électorales	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5
X+80	Remise de la convocation	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5	14/5
Y	<b>Vote</b>	<b>11/5</b>	<b>12/5</b>	<b>13/5</b>	<b>14/5</b>	<b>15/5</b>	<b>16/5</b>	<b>17/5</b>	<b>18/5</b>	<b>19/5</b>	<b>20/5</b>	<b>21/5</b>	<b>22/5</b>	<b>23/5</b>	<b>24/5</b>
Y+1	Remise des documents électoraux	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5	22/5	23/5	24/5	25/5
Y+2	Affichage du résultat	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5	22/5	23/5	24/5	25/5	26/5
Y+13*	Recours auprès du tribunal	24/5	25/5	26/5	27/5	28/5	29/5	30/5	31/5	1/6	2/6	3/6	4/6	5/6	6/6
Y+43**	Première réunion CE ou CPPT	23/6	24/6	25/6	26/6	27/6	28/6	29/6	30/6	1/7	2/7	3/7	4/7	5/7	6/7
Y+69	Décision du tribunal du travail	19/7	20/7	21/7	22/7	23/7	24/7	25/7	26/7	27/7	28/7	29/7	30/7	31/7	1/8
Y+84	Appel de la décision du tribunal du travail	3/8	4/8	5/8	6/8	7/8	8/8	9/8	10/8	11/8	12/8	13/8	14/8	15/8	16/8
Y+144	Arrêt de la Cour du travail	2/10	3/10	4/10	5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10

\* Y+13 peut être Y+15: dépend de la date d'affichage du résultat  
\*\* Y+43 peut être Y+45: dépend de la date d'affichage du résultat

 Samedi  
 Dimanche

 Jour férié

 Vacances scolaires

25 décembre: Noël  
1 janvier: Jour de l'an  
13 avril: Lundi de Pâques  
1 mai: Fête du Travail  
21 mai: Ascension  
1 juin: Lundi de Pentecôte

Congés de Noël: 23/12 - 05/01  
Congés de Carnaval: 24/02 - 1/03  
Congés de Pâques: 6/04 - 19/04  
Weekend de l'Ascension: 21/05 - 22/05  
Vacances d'été: 01/07 - 31/08