

SYN DICA LISTE

LE RENDEZ-VOUS DES DÉLÉGUÉ·E·S ET DES MILITANT·E·S DE LA CSC / 20 SEPTEMBRE 2023 / N°985

ÉDITION SPÉCIALE ÉLECTIONS SOCIALES
13 > 26 MAI 2024

Législation élections sociales 2024

MENSUEL ÉDITÉ PAR LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS | CHAUSSEE DE HAECHT, 579 | 1030 BRUXELLES | BUREAU DE DÉPÔT GAND X | P 912043





Sommaire

- | | | | |
|----------|---|-----------|--|
| 3 | LA LÉGISLATION ÉLECTIONS SOCIALES 2024 | 11 | QUAND ET PAR QUI SONT DÉPOSÉES LES LISTES DE CANDIDATS? |
| 3 | QUAND ONT LIEU LES ÉLECTIONS SOCIALES? | 12 | VOTE ÉLECTRONIQUE |
| 3 | OÙ SONT ORGANISÉES LES ÉLECTIONS SOCIALES? | 12 | TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES DANS LE CADRE DES ÉLECTIONS SOCIALES |
| 4 | QU'EST-CE QU'UNE ENTREPRISE? | 13 | DÉMARRAGE OFFICIEL DE LA PROCÉDURE DES ÉLECTIONS SOCIALES: ENTRE LE 15 ET LE 28 DÉCEMBRE 2023 |
| 4 | COMMENT SE PRÉPARENT LES ÉLECTIONS SOCIALES? | 14 | ÉCHÉANCIER |
| 4 | COMMENT EST FIXÉE LA DATE DES ÉLECTIONS SOCIALES? | 23 | VOUS AVEZ DÉJÀ LES IDÉES. PRÉSENTEZ-VOUS COMME CANDIDAT-E! |
| 4 | COMMENT EST DÉFINIE L'UNITÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION? | 24 | CALENDRIER DE LA PROCÉDURE DES ÉLECTIONS SOCIALES 2024 |
| 6 | QUI FAIT PARTIE DU PERSONNEL DE DIRECTION? | | |
| 7 | QUI EST CONSIDÉRÉ COMME CADRE? | | |
| 8 | COMMENT ÉTABLIT-ON LES LISTES ÉLECTORALES ET LES COLLÈGES ÉLECTORAUX? | | |
| 9 | COMBIEN Y A-T-IL DE MANDATS À DISTRIBUER? | | |
| 9 | COMMENT SONT RÉPARTIS LES MANDATS? | | |
| 10 | DÉSACCORD SUR LA RÉPARTITION DES MANDATS ENTRE LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES | | |
| 10 | QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR ÊTRE CANDIDAT? | | |



SYNDICALISTE
Chaussée de Haecht, 579
1030 Bruxelles
Tel. 02 244 34 83
syndicaliste@acv-csc.be

SECRÉTARIAT DE RÉDACTION
Donatienne Coppieters
dcoppieters@acv-csc.be

RÉDACTION DE CE NUMÉRO
Manon Van Thorre

LAY-OUT
Gevaert Graphics

IMPRIMERIE
't Hooft

ÉDITRICE RESPONSABLE
Dominique Leyon

SITE INTERNET
www.lacsc.be



La législation élections sociales 2024

Quand ont lieu les élections sociales?

Depuis 1950, à deux exceptions près, les élections sociales sont organisées tous les quatre ans. En 2024, elles seront organisées pour la 19^{ème} 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 prévoyaient 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 à 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 13 au 26 mai 2024.

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 pu-

blics: 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^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023. 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'en-

treprise, 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 2023, pendant une période de référence qui se situe entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2023. 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.

! 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.



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 en moyenne au moins 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 15 et le 28 décembre 2023. 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 électorales - 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 électorale qui figure en dernière page de ce *Syndicaliste* permet de visualiser le moment auquel les diverses démarches doivent être accomplies et les dates limites.



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.

Durant la procédure préliminaire (entre le jour X - 60 et le jour X), chaque entreprise qui organise 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 siègera au CPPT et/ou au CE;
- la notion de «cadre»: qui, dans certains cas précis, peut élire sa propre délégation;
- les collègues 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.

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 13 au 26 mai 2024. De plus, la date des élections doit être annoncée par affichage dans l'entreprise 90 jours à l'avance, soit entre le 13 et le 26 février 2024 (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 élection, la date et l'horaire des élections seront déterminés par 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,



DANS L'ENTREPRISE, LA DATE DES ÉLECTIONS DOIT TOUJOURS ÊTRE DÉTERMINÉE DE COMMUN ACCORD ENTRE LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET L'EMPLOYEUR.

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 15 et le 28 décembre 2023. 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 sociale. 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:

- 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;
- 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 approfondissons ces questions dans le «Guide pratique législation élections sociales 2024» (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 hié-

archiques 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^{ème} 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^{ère} 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 décision 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 élec-

tion, 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.»

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 (à trouver sur le site www.emploi.belgique.be) autorise toutefois à considé-





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.

rer 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.

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 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.

Les intérimaires peuvent-ils voter?

Depuis les élections sociales de 2020, les travailleurs intérimaires bénéficient aussi du droit de vote aux élections sociales dans l'entreprise utilisatrice. Pour ce faire, ils doivent avoir presté 32 jours de travail effectif chez l'utilisateur au cours des trois mois civils précédant le jour X, c'est-à-dire du 1^{er} novembre 2023 au 31 janvier 2024. Ils ne peuvent pas faire partie du personnel de direction pour pouvoir voter lors des élections sociales.

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 chez l'utilisateur le jour X ou le jour Y. Pour calculer l'ancienneté, il faut prendre en compte toutes les 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 d'activité effectivement prestés comptent.

Les jours d'inactivité des intérimaires (par exemple maladie, jours fériés...) ne comptent pas. Les prestations comptent toujours pour une journée complète de travail, quelle que soit la durée de la prestation du jour concerné.

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.

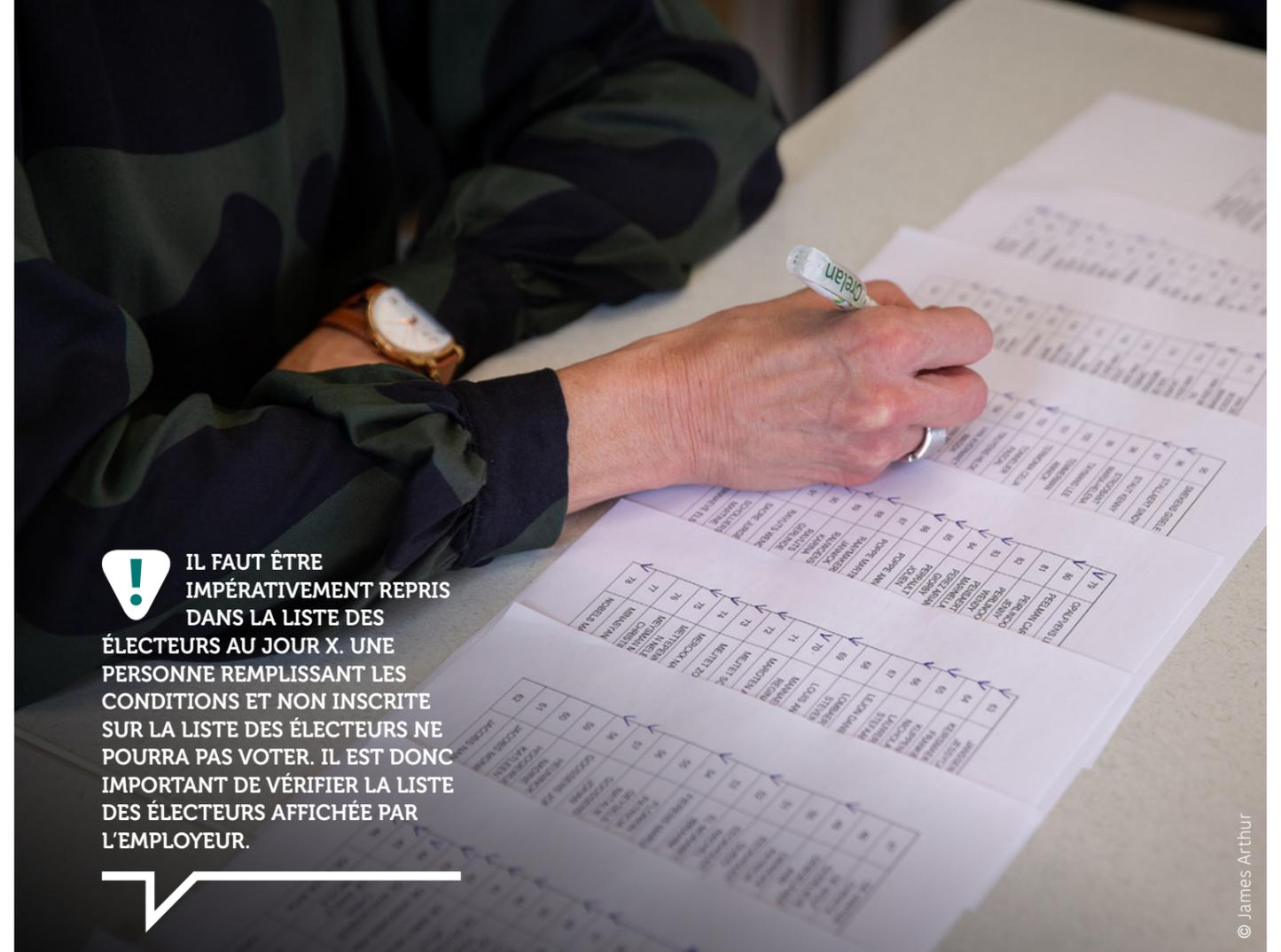
Pour préserver le caractère secret du vote, le seuil à partir duquel un collège électoral distinct peut être créé est fixé à 25 ouvriers, 25 employés et 25 jeunes. En outre, un collège électoral distinct est également constitué pour les cadres pour le CE si l'entreprise emploie au moins 15 cadres au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



IL FAUT ÊTRE IMPÉRATIVEMENT REPRIS DANS LA LISTE DES ÉLECTEURS AU JOUR X. UNE PERSONNE REMPLISSANT LES CONDITIONS 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.



© James Arthur

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 (il peut aller jusqu'à 27 s'il existe une représentation distincte des cadres).

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.

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 pour le CE. Dans ce cas, le nombre de mandats attribués aux cadres est ajouté au nombre total des mandats pour le CE.
- On répartit comme suit le nombre des mandats entre les ouvriers, les employés



© Michael de Lausnay

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

Nombre dans la catégorie	X	Nombre total de mandats

Nombre total de travailleurs		

Ce calcul ne doit pas être fait pour les jeunes travailleurs puisque le nombre de mandats qui leur est attribué est déterminé forfaitairement. 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 pour le CE. Les travailleurs intérimaires ne sont pas pris en compte.

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 (2023), 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



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).

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 déterminée 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 mais bien avec l'agence de travail intérimaire. En conséquence, ils ne peuvent être candidats dans l'entreprise utilisatrice, même s'ils ont



UN TRAVAILLEUR EST AUTORISÉ À ÊTRE CANDIDAT À LA FOIS POUR LE CE ET LE CPPT PUISQUE CES ÉLECTIONS SONT DES ÉLECTIONS DISTINCTES.

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.

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.

Quand et par qui sont déposées les listes de candidats?

Les listes de candidats doivent être rentrées au plus tard au jour X + 35. Pour les élections de 2024, ce sera entre le 19 mars et le 1^{er} avril 2024, 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 24 mars et le 6 avril 2024.

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. 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 CPPT.

L'entreprise compte donc au total 970 travailleurs. Il y a donc 8 mandats effectifs à attribuer.

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. Il y aura donc au total 9 mandats à répartir. Il y a également une délégation séparée pour les jeunes travailleurs étant donné que l'entreprise compte plus de 25 travailleurs de moins de 25 ans. Cela signifie que l'on retire d'abord le mandat des jeunes du nombre total des mandats à répartir. Il reste à nouveau 8 mandats qui devront être 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: $\frac{(30 \text{ cadres} + 10 \text{ personnel de direction}) \times 8}{940} = 0,34$

Les cadres ne sont pas encore représentés. Ils reçoivent donc le mandat restant. La délégation du personnel au CE se compose comme suit: 1 délégué pour les jeunes, 4 pour les ouvriers, 3 pour les employés, 1 pour les cadres.

Au **CPPT**, il y a également 8 mandats effectifs 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 entre les autres catégories.

- 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 délégués pour les ouvriers et 3 pour les employés.

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

Seuls les sièges nationaux des organisations syndicales sont autorisés à présenter des candidats. Chaque syndicat ne peut déposer qu'une seule liste par collège électoral. Les différentes centrales de la CSC (par exemple, la CNE et ACV Puls) doivent donc déposer une liste commune.

Dans les entreprises où une représentation 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 signatures si l'entreprise compte moins de 50 cadres et au moins 10 signatures si l'entreprise emploie moins de 100 cadres).

Chaque liste de candidats ne peut comporter au maximum qu'un nombre de candidats égal au nombre de mandats effectifs et suppléants à attribuer.

Depuis les élections de 2004, les organisations 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 (résultats), les listes maison des cadres sont toujours reprises sous le sigle «IND» (pour «listes individuelles»).

Vote électronique

On recourt de plus en plus au vote électronique dans le cadre des élections sociales. La décision de recourir au vote électronique doit être prise par le CE ou le CPPT pour le jour X. À défaut de CPPT et de CE, un accord est conclu entre la délégation syndicale (DS) et l'employeur. La décision de passer au vote électronique ne nécessite pas un accord unanime. Pour prendre une décision valablement, il faut consulter le règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné. S'il n'y a pas de règlement d'ordre intérieur ou si celui-ci ne prévoit rien concernant la manière de prendre une décision valide, l'unanimité est 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.

Il faudra se mettre d'accord sur l'équipement qui sera utilisé pour le vote électronique (software et hardware), ainsi que sur ce qu'est le poste de travail habituel à partir duquel le vote électronique peut intervenir. Enfin, il faudra un accord sur les conditions spécifiques en vigueur au sein de l'entreprise pour assurer le secret du 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 peuvent ainsi voter à domicile. 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 CPPT 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.

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.

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 (et pour les travailleurs intérimaires, le fait d'être intérimaire);
- les coordonnées de la personne ou du service chargé de l'organisation des élections sociales dans l'entreprise (nom, prénom, adresse email).

Ces listes doivent notamment être communiquées par l'affichage d'un avis aux travailleurs par le CE ou par le CPPT 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, sur papier ou de manière électronique. 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'erreur.

S'il est prévu de voter de manière électronique, les données nécessaires pour la mise en œuvre de cette modalité de vote devront être traitées, à savoir, la plupart du temps, le numéro de registre national et l'adresse e-mail. Le numéro de registre national n'est transmis que si cette donnée est 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. ■

Démarrage officiel de la procédure élections sociales: entre le 15 et le 28 décembre 2023

La préparation des élections sociales dure 150 jours calendrier. Par conséquent, les premières démarches doivent avoir lieu entre le 15 et le 28 décembre 2023.

Au cours de cette période, en fait précisément 150 jours avant la date des élections sociales, l'employeur doit fournir par écrit l'information requise au CE et au CPPT. S'il s'agit d'une première élection, 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 procéder à son enregistrement sur l'application web du SPF ETCS (service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale) et fournir l'information concernant le démarrage de la procédure aux organisations 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^{ère} 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^{ème} 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 défaut, à la délégation syndicale. Dans tous les cas, les informations doivent également être transmises aux organisations représentatives des travailleurs (et des cadres dans le cas de l'élection d'un CE) via l'application web ou par courrier.

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

L'avis annonçant la date des élections est affiché dans l'entreprise 90 jours avant les élections (le jour X).

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 indiquées 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 web mise à disposition par le SPF ETCS.

Le calendrier fait également référence à la CNC. Cette organisation ne participe qu'aux élections du CE, pour autant qu'il faille désigner une représentation distincte des cadres. ■



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 2024» (Moniteur belge du 30 juin 2023).

DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE...	ARTICLE DE LOI
	I. Procédure préliminaire			
X - 60 15.12.2023- 28.12.2023	<p>Communication écrite par l'employeur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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"> lors des premières élections: information sur la situation; 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. du nombre de membres du personnel, par catégorie, occupés dans l'entreprise à ce moment. des fonctions du personnel de direction, leur dénomination et leur contenu. À titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions. 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. sur la date d'affichage de l'avis annonçant les élections et sur la date qu'il envisage pour les élections. <p>Une copie de ces informations est transmise aux sièges nationaux des syndicats (via l'application informatique du SPF ETCS ou par courrier).</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, CPPT - À défaut DS	Art. 10
Entre X - 60 et X - 35	<p>L'employeur consulte sur:</p> <ol style="list-style-type: none"> le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués, avec leur description; la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites; les fonctions du personnel de direction et la liste du personnel de direction qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur; 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 au moins 30 employés). 	Employeur	- CE, CPPT - À défaut DS	Art. 11

DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE...	ARTICLE DE LOI
	I. Procédure préliminaire			
X - 35 09.01.2024- 22.01.2024	<p>Communication écrite, par l'employeur, de sa décision sur:</p> <ol style="list-style-type: none"> les fonctions du personnel de direction ainsi que, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions; le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués, avec leur description; la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites; les fonctions 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 au moins 30 employés). <p>Une copie de ces informations est transmise aux sièges nationaux des syndicats via l'application informatique du SPF ETCS ou par courrier.</p>	Employeur	- CE, CPPT - À défaut DS	Art. 12
X - 30 14.01.2024- 27.01.2024	Début de la protection des candidat-e-s.			Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier



DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE...	ARTICLE DE LOI
	II. Procédure électorale			
X + 35 19.03.2024-01.04.2024	Dépôt des listes de candidat-e-s.	Syndicats Pour le CE aussi: - CNC; - Listes-maison (si 10% des cadres soutiennent ces listes).	Employeur	Art. 33
X + 36 20.03.2024-02.04.2024	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. Une copie de cet avis est transmise aux sièges nationaux des syndicats via l'application informatique du SPF ETCS ou par courrier.	Employeur	Travailleur-euse-s	Art. 78
X + 40 24.03.2024-06.04.2024	Affichage des listes de candidat-e-s	Employeur	Travailleur-euse-s	Art. 36
	Désignation du/des président(s) (et du/des président(s) suppléant(s)) des bureaux de vote.	- CE ou CPPT. - À défaut, employeur + DS. - À défaut, employeur + syndicats		Art. 42
	Si pas d'accord: avertissement de l'inspection sociale, qui prendra une décision.	- Si pas d'accord	Inspection sociale	Art. 42

DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE...	ARTICLE DE LOI
	II. Procédure électorale			
X + 47 31.03.2024-13.04.2024	Réclamations auprès de l'employeur concernant les listes de candidat-e-s: Jusqu'à X+47, des réclamations peuvent être introduites auprès de l'employeur.	- Travailleur-euse-s sur listes électorales - Syndicats (+ CNC si CE)	Employeur	Art. 37
	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-e candidat-e possible jusque X+47.	Candidat-e-s	Syndicat(s)	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 candidat-e-s 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. Les candidat-e-s 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.	Candidat-e-s	Employeur	Art. 40
X + 48 01.04.2024-14.04.2024	L'employeur transmet les réclamations au sujet des listes de candidat-e-s.	Employeur	Syndicats + CNC et/ou listes-maison (si CE)	Art. 37
X + 54 07.04.2024-20.04.2024	Modification possible de la liste de candidat-e-s. 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
	Désignation des autres membres des bureaux de vote: <ul style="list-style-type: none"> 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 de la direction générale Contrôle des lois sociales.	Président du bureau de vote	Art. 42	
X + 56 09.04.2024-22.04.2024	Affichage éventuel de la liste de candidat-e-s modifiée.	Employeur	Travailleur-euse-s	Art. 37
	Accord sur le vote par correspondance. Envoi d'une copie à l'inspection sociale.	Employeur + syndicats (+ CNC si CE)	Inspection sociale	Art. 57



DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE...	ARTICLE DE LOI
	II. Procédure électorale			
X + 60 13.04.2024- 26.04.2024	Affichage de la composition des bureaux de vote + la répartition des électeurs par bureau.	- CE ou CPPT - À défaut, l'employeur	- Travailleur-euse-s - Syndicats - CNC et/ou listes-maison (si CE)	Art. 43
X + 61 14.04.2024- 27.04.2024	Recours auprès du tribunal du travail au sujet des listes de candidat-e-s.	- Travailleur-euse-s - Syndicats - CNC (si CE) - Employeur	Tribunal du travail	Art. 39
X + 70 23.04.2024- 06.05.2024	Désignation des témoins.	- Syndicats - CNC (si CE) - Listes-maison	Employeur	Art. 44
X + 75 28.04.2024- 11.05.2024	Décision du tribunal du travail au sujet des plaintes contre les listes de candidat-e-s.	Tribunal du travail	Parties intéressées	Art. 39
X + 76 30.04.2024- 12.05.2024	Possibilités de remplacement de candidat-e-s, après consultation de l'employeur, en cas de: <ul style="list-style-type: none"> décès d'un-e candidat-e; démission d'un-e candidat-e de son emploi dans l'entreprise; démission d'un-e candidat-e de son syndicat; retrait par un-e candidat-e de sa candidature au + tard à X+47; changement de catégorie d'un-e candidat-e. 	- Syndicats - CNC (si CE) - Listes-maison (si CE)	Employeur	Art. 38

DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE...	ARTICLE DE LOI
	II. Procédure électorale			
X + 77 30.04.2024- 13.05.2024	Clôture définitive des listes de candidat-e-s. Toilettage éventuel des listes électorales: rayer des listes les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise, et les intérimaires qui ne répondent pas aux conditions électorales. Uniquement moyennant accord unanime. L'employeur affiche la liste de candidat-e-s (modifiée ou non), le premier jour d'activité suivant la réception de la liste modifiée.	- CE ou CPPT - À défaut, l'employeur + tous les membres de la DS. Employeur	- Travailleur-euse-s - Travailleur-euse-s	Art. 39 Art. 46 Art. 38
X + 79 02.05.2024- 15.05.2024	Arrêt de la procédure électorale si: <ul style="list-style-type: none"> une seule organisation présente une liste de candidat-e-s et si le nombre de candidats est inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer; aucune liste de candidat-e-s 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	- Travailleur-euse-s - Syndicats - Organisations de cadres - SPF ETCS	Art. 78 et 68
X + 80 03.05.2024- 16.05.2024	Date-butoir pour la remise de la convocation aux électeurs-trices. 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. Envoi recommandé, par le président, de la convocation et des bulletins de vote, en cas de vote par correspondance. Composition du bureau de vote. Composition du bureau de vote Affichage de l'arrêt des opérations électorales + affichage de la composition du CE et/ou du CPPT.	Employeur Président bureau de vote Bureau de vote	Électeurs-trices - Électeurs-trices autorisé-e-s à voter par correspondance - Travailleur-euse-s - Syndicats - CNC	Art. 47 Art. 47 Art. 78
Y = X + 90 13.05- 26.05.2024	Le vote a lieu. 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. 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.	Électeurs.trices Président bureau de vote	SPF, employeur, syndicats, CNC Sièges nationaux des syndicats	Art. 50 Art. 60 à 67 Art. 68



DATES LIMITES	OPÉRATIONS	PAR QUI?	À DESTINATION DE...	ARTICLE DE LOI
	III. Suivi et réclamations			
Y + 1 14.05.2024- 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* 15.05.2024- 28.05.2024	Date-butoir pour l'affichage du résultat du scrutin et de la composition du CE et/ou du CPPT.	Employeur	Travailleurs-euses	Art. 68
Y + 13* 26.05.2024- 08.06.2024	Date-butoir pour le recours en annulation ou rectification du résultat des élections, ou contre l'arrêt de la procédure, ou contre les membres de la délégation paritaire (au cas où ils ne figurent pas sur la liste des fonctions de direction).	- Employeur - Travail- leurs-euses - Syndicats (+ CNC si CE)	Tribunal du travail	Art. 78bis
Y + 43* 25.06.2024- 08.07.2024	Première réunion du CE et/ou du CPPT lorsqu'aucun recours en annulation n'a été introduit.	Employeur	CE et/ou CPPT	Art. 81



Vous avez déjà les idées. Présentez-vous comme candidat.e!

Du 13 au 26 mai 2024 se tiendront les prochaines élections sociales. Environ 60.000 représentants de la CSC poseront leur candidature dans près de 7.000 entreprises. Et vous? Vous êtes la voix de vos collègues dans la concertation sociale. Nous savons que les conditions de travail sont meilleures dans les entreprises où il y a une concertation sociale. Raison de plus pour y participer activement!

TEXTE Monique Braam

Pour pouvoir défendre les travailleurs avec conviction et pour faire entendre notre voix dans la concertation sociale, la CSC doit être bien représentée dans les entreprises. Ce qui fait la différence, c'est la qualité des candidats et des candidates.

Syndicaliste

Dans les mois à venir, nous donnerons la parole aux militants dans *Syndicaliste*. Ils viendront nous parler de ce qui les motive: pourquoi ils ont posé leur candidature, comment ils ont vécu leurs premières élections sociales, comment ils ont effectué leur travail syndical sur le terrain, quels ont été les défis, et surtout ce qui leur a donné le plus de satisfaction.

Site web

Le site www.lacsc.be/elections-sociales vous apporte toutes les informations nécessaires si vous envisagez de poser votre candidature pour la CSC ou si vous souhaitez assumer un nouveau mandat.

Le site comporte également une vaste rubrique avec des questions fréquemment posées (FAQ). Nous comprenons parfaitement que vous hésitez à poser votre candidature pour la première fois ou à renouveler votre mandat. Le site vous explique quels sont les tenants et les aboutissants des élections sociales, comment se déroule la procédure de candidature et comment fonctionne la concertation sociale. Sachez en tout cas que nous vous apportons un soutien permanent et que nous vous accompagnons dans ce processus grâce aux contacts personnels que vous entretenez avec votre permanent syndical et grâce aux formations que nous organisons.

N'hésitez pas à déposer vos idées dans la boîte prévue à cet effet en ligne. Celle-ci sera disponible dès le 2 octobre sur notre site avec à la clé un prix à remporter!

Comment poser votre candidature?

La recherche de candidats bat son plein. Deux cas de figure se présentent:

- Vous vous êtes déjà présenté aux élections

sociales: dans ce cas, prenez contact avec votre permanent CSC. Il vous expliquera quelles sont les démarches à effectuer.

- Vous n'avez encore jamais posé votre candidature aux élections sociales: dans ce cas, vous pouvez compléter en ligne une déclaration selon laquelle vous avez l'intention de poser votre candidature. Cela ne vous engage en rien. Un permanent CSC prendra contact avec vous pour vous expliquer la suite de la procédure.

Vous êtes déjà convaincu?

Dans ce cas, utilisez le matériel de campagne disponible sur www.lacsc.be/elections-sociales pour convaincre d'autres collègues de poser leur candidature. Vous y trouverez sur notre site des affiches, des dépliants et d'autres supports visuels que vous pouvez diffuser dans votre entreprise. Vous y trouverez également un calendrier récapitulatif. Le miniscan et le maxiscan de votre entreprise sont également des outils utiles. Ce sont des fils conducteurs qui vous permettent d'évaluer le travail syndical dans votre entreprise et de fixer ainsi les priorités pour la période à venir.

Toutes sortes d'outils utiles seront ajoutés sur notre site internet dans les prochains mois. Nous publierons également de nombreux témoignages de délégués qui feront part de leur expérience et de leurs trucs et astuces. ■



! 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.



Élections sociales du 13 au 26 mai 2024

Calendrier de la procédure

Indépendamment de la date des élections

Période de référence pour le calcul du seuil: 1/10/2022 - 30/09/2023

Période de référence pour le registre des intérimaires: 1/04/2023 - 30/06/2023

Première période de calcul de l'ancienneté des intérimaires: 1/11/2023 - 1/01/2024

	Date des élections	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
X-60	Communication par l'employeur	15/12	16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12	27/12	28/12
X-35	Consultation - décision	09/01	10/01	11/01	12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01
X-30	Début de la protection	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01
X-28	Recours auprès du tribunal concernant la décision prise à X-35	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01	28/01	29/01
X-5	Décision du tribunal	08/02	09/02	10/02	11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02
X	Premier affichage jour X=Y-90	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02
X+7	Réclamations	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03
X+14	Décision	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03
X+21	Recours auprès du tribunal	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03
X+28	Décision du tribunal	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03
X+35	Dépôt des listes de candidat-e-s	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04
X+40	Affichage des listes	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04
X+47	Introduction des réclamations	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04
X+48	Transmission des réclamations par l'employeur	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04
X+54	Modification des listes de candidat-e-s	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
X+54	Désignation des membres des bureaux de votes	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
X+56	Affichage de la liste de candidat-e-s modifiée	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+56	Accord vote par correspondance	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+60	Affichage composition bureaux de votes	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04
X+61	Recours auprès du tribunal	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04
X+70	Désignation des témoins	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05
X+75	Décision du tribunal - listes de candidat-e-s	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05
X+76	Remplacement des candidat-e-s	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05
X+77	Listes des candidats définitives	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05
X+77	Toiletage des listes électorales	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05
X+80	Remise de la convocation	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05
Y	Vote	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
Y		13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
Y+1	Affichage du résultat	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05
Y+2		15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05	28/05
Y+1	Remise des documents électoraux	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05
Y+13	Recours auprès du tribunal	26/05	27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06
Y+14		27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06
Y+15		28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06	10/06
Y+43	Première réunion CE ou CPPT	25/06	26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07
Y+44		26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07	09/07
Y+45		27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07	09/07	10/07
Y+69	Décision du tribunal du travail	21/07	22/07	23/07	24/07	25/07	26/07	27/07	28/07	29/07	30/07	31/07	01/08	02/08	03/08
Y+84	Appel de la décision du tribunal du travail	05/08	06/08	07/08	08/08	09/08	10/08	11/08	12/08	13/08	14/08	15/08	16/08	17/08	18/08
Y+144	Arrêt de la Cour du travail	04/10	05/10	06/10	07/10	08/10	09/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10



	Week-end	25/12	Noël	09/05	Ascension
	Vacances scolaires (FR+NL)	01/01	Jour de l'an	19/05	Pentecôte
	Vacances scolaires (FR)	31/03	Pâques	20/05	Lundi de Pentecôte
	Vacances scolaires (NL)	01/04	Lundi de Pâques	21/07	Fête nationale
	Jour férié	01/05	Fête du travail	15/08	Assomption