

Mémento du candidat

Élections sociales 2020



Votre liberté, votre voix



Mémento du candidat

Élections sociales 2020

Votre liberté, votre voix



D/1831/2019/5/6100

E.R.: Mario Coppens, Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles. 08/2019

Avant-propos

Les élections sociales se tiendront du 11 au 24 mai 2020. En tant que candidat, vous voulez représenter vos collègues au moyen d'un mandat au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail. Nous vous félicitons d'emblée pour votre engagement !

Depuis les dernières élections, le Syndicat libéral a connu une évolution importante. Des investissements tant en personnel qu'en moyens ont permis de renforcer sensiblement notre action syndicale. Les Secrétaires permanents et les Responsables du Soutien syndical ainsi que tous les autres collègues sont prêts à vous soutenir à l'aide d'informations et de matériel de campagne. N'hésitez pas à les contacter. L'enthousiasme de nos affiliés et de nos délégués constitue indéniablement une incitation à agir en confiance.

Le Syndicat libéral entend assister ses candidats aux élections sociales avec une efficacité maximale et d'une manière aussi agréable que possible. La présente brochure constitue une première source d'information. Nous y avons soigneusement réuni tous les renseignements nécessaires.

Laissez-vous guider dans la procédure des élections sociales et dans les compétences du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail.

Pour terminer, nous traiterons de la protection des représentants des travailleurs et des candidats aux élections sociales.

N'hésitez surtout pas à convaincre vos amis et collègues de se porter candidat sur les listes du Syndicat libéral. De notre score dans les entreprises dépend notre présence à tous les échelons de la concertation sociale.

Les résultats des élections sociales ont donc leur influence sur la représentativité globale du Syndicat libéral. C'est un moment important pour vous et pour nous.

Nous vous souhaitons bien du succès dans la campagne et lors du vote !

Au nom de la CGSLB,

Mario Coppens

Président national

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE 1

L'INSTITUTION ET L'ÉLECTION DES CONSEILS D'ENTREPRISE ET DES COMITÉS POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	11
--	----

CHAPITRE 1

DANS QUELLES ENTREPRISES FAUT-IL INSTITUER UN CONSEIL D'ENTREPRISE ET UN COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL ?	13
A. La notion « entreprise »	13
B. Procédure en vue de préciser la notion d'unité technique d'exploitation.....	14
C. Quelles sont les entreprises qui doivent organiser des élections?	17
D. Calcul de l'effectif du personnel occupé dans l'entreprise.....	22
E. Transfert d'entreprise et scission	26

CHAPITRE 2

COMPOSITION DU CONSEIL D'ENTREPRISE ET DU COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	29
A. Le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail se composent.....	29
B. Désignation des représentants.....	30
C. Nombre de mandats à conférer	31
D. Catégories de travailleurs.....	33
E. Répartition des mandats.....	34
1. Représentation particulière pour les jeunes travailleurs	34
2. Entreprises comptant moins de 15 cadres.....	35
3. L'entreprise occupe au moins 15 cadres	38
F. Contestations	40

CHAPITRE 3

QUI PEUT PARTICIPER AUX ÉLECTIONS ?	45
A. Ne peuvent pas participer aux élections	45
B. Conditions d'électorat	46
C. Les listes électorales	48
1. Importance des listes électorales	48
2. Combien de listes électorales faut-il dresser ?	48
3. Qui est chargé de dresser les listes électorales ?	48
4. Indications contenues dans la liste électorale	48
5. Affichage de la liste électorale	49
6. Réclamations concernant la liste électorale	49
7. Clôture définitive de la liste électorale	49
8. Envoi des listes électorales	50

CHAPITRE 4

FIXATION DE LA DATE ET DE L'HORAIRE DES ÉLECTIONS	53
--	----

CHAPITRE 5

QUI PEUT POSER SA CANDIDATURE ?	57
A. Conditions requises pour pouvoir poser sa candidature	57
B. La liste de candidats	59
1. Présentation des listes de candidats	59
2. Affichage des listes de candidats	61
3. Adaptation du nom sur les listes de candidats	61
4. Observations au sujet des listes de candidats	62
5. Remplacement de candidats	64

CHAPITRE 6

L'ORGANISATION CONCRÈTE DES ÉLECTIONS	67
A. Les collèges électoraux	67
B. Organisation des bureaux électoraux	68
1. Nombre	68
2. Composition	68
3. Affichage de la composition du bureau électoral	70
C. Les opérations électorales	71
1. Toilettage des listes d'électeurs	71
2. Convocation des électeurs	71
3. Suspension des opérations électorales	72
4. Les travailleurs sont-ils obligés de voter ?	73
5. Heures d'ouverture des bureaux	73
6. Le vote	73
7. Dépouillement du scrutin	80
8. Répartition des mandats	82
9. Désignation des élus effectifs d'une liste	85
10. Désignation des suppléants	88
11. Clôture des opérations électorales	89
12. Arrêt de la procédure électorale	90
13. Affichage du résultat des élections	92
14. Recours contre les élections	93

CHAPITRE 7

TABLEAUX DES OPÉRATIONS ÉLECTORALES	97
--	----

PARTIE 2

LES COMPÉTENCES DU CONSEIL D'ENTREPRISE ET DU COMITÉ

POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	111
---	------------

CHAPITRE 1

COMPÉTENCES DU CONSEIL D'ENTREPRISE	113
--	------------

A. Economie et finances.....	113
1. Information de base.....	113
2. Information annuelle.....	115
3. Information périodique.....	116
4. Information occasionnelle.....	116
5. Désignation du réviseur d'entreprise.....	116
B. Social.....	117

CHAPITRE 2

COMPÉTENCES DU COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET

LA PROTECTION AU TRAVAIL	121
---------------------------------------	------------

PARTIE 3

LA PROTECTION DES ÉLUS ET DES CANDIDATS	125
--	------------

CHAPITRE 1

DÉBUT ET FIN DE LA PÉRIODE DE PROTECTION	127
---	------------

A. Les représentants élus effectifs et suppléants.....	127
B. Les candidats non élus.....	127
C. Cas particuliers.....	128

CHAPITRE 2

PORTÉE DE LA PROTECTION	131
A. Licenciement pour motif grave ou pour des raisons d'ordre économique ou technique.....	131
B. Autres modes de cessation.....	131
C. Interdiction de transférer un travailleur protégé.....	131
D. Interdiction de discrimination.....	132

CHAPITRE 3

LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE	135
A. Notion de motif grave.....	135
B. Procédure à suivre.....	135
1. L'intention de procéder au licenciement.....	135
2. Période de négociation.....	136
3. Tentative de conciliation.....	136
4. Suspension du contrat de travail ?.....	137
5. La citation.....	137
6. Déroulement de la procédure judiciaire.....	138
7. Procédure en appel.....	138
C. Statut pécuniaire du travailleur pendant la durée de la procédure judiciaire.....	139
D. Droit du travailleur de mettre fin à son contrat de travail durant la procédure judiciaire.....	139
E. Conséquences du prononcé de la juridiction du travail sur la poursuite du contrat de travail.....	140

CHAPITRE 4	
LICENCIEMENT POUR DES RAISONS D'ORDRE ÉCONOMIQUE OU TECHNIQUE	143
A. Procédure de reconnaissance préalable des raisons d'ordre économique ou technique	143
1. Quand faut-il respecter la procédure?	143
2. Procédure	143
CHAPITRE 5	
OBLIGATION POUR LE TRAVAILLEUR D'INTRODUIRE – OU PAS – UNE DEMANDE DE RÉINTÉGRATION	147
CHAPITRE 6	
LA RÉINTÉGRATION	149
CHAPITRE 7	
L'INDEMNITÉ DE PROTECTION	151
A. Le travailleur ne demande pas sa réintégration	151
B. Le travailleur demande sa réintégration	151
CHAPITRE 8	
CUMUL DE L'INDEMNITÉ DE PROTECTION AVEC D'AUTRES INDEMNITÉS	155
INDEX ALPHABÉTIQUE	157

PARTIE 1

L'institution et l'élection des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail

CHAPITRE 1

Dans quelles entreprises faut-il instituer un conseil d'entreprise et un comité pour la prévention et la protection au travail ?

A. La notion « entreprise »

Aux termes de la législation relative aux conseils d'entreprise et aux comités de prévention et protection il faut entendre par « entreprise » l'unité technique d'exploitation. Celle-ci ne correspond pas nécessairement à l'entité juridique. Elle se caractérise par une certaine autonomie économique et sociale.

Autonomie économique :

- indépendance de la direction du siège ;
- activités de production ou de distribution distinctes, etc.

Autonomie sociale :

- différenciation des milieux humains ;
- différenciation des sièges d'exploitation, différence de langue ;
- autonomie au niveau de la direction du personnel ;
- autonomie au niveau des négociations en matière sociale, etc.

Dans certains cas, il y a lieu d'entendre par « entreprise » l'entité juridique (SA, SPRL, ASBL, etc.) et non l'unité technique d'exploitation.

B. Procédure en vue de préciser la notion d'unité technique d'exploitation

1. Au plus tard, le 60^e jour qui précède l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (au plus tard X – 60), l'employeur doit informer par écrit le conseil et le comité ou, à défaut, la délégation syndicale sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie et de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou sur la nature, les domaines, le degré d'autonomie ou de dépendance des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation ; lorsqu'un organe a déjà été institué, l'information ne porte que sur les modifications intervenues dans la structure de l'entreprise et sur les nouveaux critères d'autonomie et de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique.

Ces renseignements seront communiqués dans un document, conformément au modèle défini dans l'annexe de la loi organisant les élections. Il faut afficher ce document dans les diverses sections et divisions de l'entreprise. L'affichage peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique à conditions que tous les travailleurs y ont accès durant leurs heures de travail normales.

Une copie de ce même document est téléchargée vers l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. À défaut, une copie de l'avis est directement envoyée aux sièges des organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national et représentées au CCE et au CNT (la CGSLB, la CSC et la FGTB) et des organisations représentatives des cadres; dans ce dernier cas, lorsque la procédure vise la mise en place d'un conseil d'entreprise.

2. Au cours de la période se situant entre le 60^e et le 35^e jour qui précède l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur doit consulter le conseil, le comité ou, à défaut de ces organes, la délégation syndicale, sur le nombre d'unités techniques d'exploitation pour lesquelles

ces organes doivent être institués, avec leur description ainsi que 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. Au plus tard le 35^e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant les élections (au plus tard X – 35), l'employeur doit communiquer par écrit au conseil ou au comité ou, à défaut de ces organes, à la délégation syndicale, sa décision concernant 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 ainsi que le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués, avec leur description.

Ces renseignements seront communiqués dans un document, conformément au modèle défini dans l'annexe de la loi organisant les élections. Il faut afficher ce document dans les diverses sections et divisions de l'entreprise. L'affichage peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique à conditions que tous les travailleurs y ont accès durant leurs heures de travail normales.

Une copie de ce même document est téléchargée vers l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. À défaut, une copie de l'avis est directement envoyée à la CGSLB, la CSC et la FGTB, et aux organisations représentatives des cadres lorsque la procédure vise la mise en place d'un conseil d'entreprise.

4. Jusque et y compris le 28^e jour précédant l'affichage de l'avis annonçant les élections (au plus tard X – 28), les travailleurs concernés de l'entreprise ou les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire un recours contre la décision ou contre l'absence de décision de l'employeur

après du Tribunal du Travail. Les organisations représentatives des cadres intéressées bénéficient du même droit si un conseil doit être institué.

5. Le Tribunal statue dans les 23 jours de la réception du recours (au plus tard X – 5). Sa décision est sans appel ni recours.
6. Plusieurs entités juridiques sont, jusqu'à preuve du contraire, présumées, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve :
 - que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles (1);
 - et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires (2).

Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au (1) et la preuve de certains des éléments visés au (2), les entités juridiques concernées sont considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation sauf si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation.

Cette présomption ne peut pas porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et peut uniquement être invoquée par les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs et des cadres.

C. Quelles sont les entreprises qui doivent organiser des élections ?

1. Un conseil d'entreprise et un comité pour la prévention et la protection au travail doivent être institués dans toutes les entreprises avec ou sans finalité industrielle ou commerciale, donc également dans les ASBL, les organisations professionnelles, les mutualités, les hôpitaux, les établissements d'enseignement du type libre subventionné et autres organisations sociales.
2. Un conseil d'entreprise doit être institué dans toutes les entreprises qui :
 - occupent habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs ;
 - ont ou auraient dû instituer un conseil lors des élections précédentes et qui occupent habituellement encore en moyenne au moins 50 travailleurs.

Remarque : les entreprises qui occupent moins de 100 travailleurs ne doivent pas procéder à l'élection des membres du conseil. Leur mandat est exercé par les élus du comité.

Cette règle vaut aussi pour les entreprises devant renouveler leur CE maintenu en tout ou en partie dans le régime mis en place dans le cas d'un transfert conventionnel d'entreprise ou d'un transfert sous autorité de justice.

Jusqu'aux prochaines élections suivant la reprise d'actif après faillite ce sont également les membres du comité qui exercent le mandat, pour autant que celui-ci reste maintenu.

3. Un comité doit être institué dans toutes les entreprises :
 - qui occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs ;
 - qui occupent habituellement en moyenne au moins 20 travailleurs en ce qui concerne les entreprises des secteurs des mines, minières et carrières souterraines.

4. Si une entreprise compte, en tant qu'entité juridique, plusieurs unités techniques d'exploitation et qu'une de celles-ci ne satisfait pas à la norme de 50 travailleurs pour les comités ou de 100 travailleurs pour les conseils, il faut :
- soit joindre cette unité technique d'exploitation à d'autres unités techniques de la même entité juridique n'atteignant pas non plus séparément la norme de 50 travailleurs pour les comités ou de 100 travailleurs pour les conseils mais bien ensemble ;
 - soit joindre cette unité technique d'exploitation à une unité technique de la même entité juridique atteignant la norme de 50 travailleurs pour les comités ou de 100 travailleurs pour les conseils.

Dans le secteur des mines, minières et carrières souterraines, la norme de 50 travailleurs pour la mise en place d'un comité est ramenée à 20 travailleurs.

5. Quelques exemples concernant le CE :

- a. Prenons par exemple une entité juridique occupant plus de 100 travailleurs dans 2 UTE. Chacune des unités techniques d'exploitation occupe moins de 100 travailleurs ; c'est la première fois que des élections y sont organisées. Un conseil d'entreprise devra être institué pour l'ensemble de l'entité juridique.
- b. En 2016 nous avons une entité juridique avec trois unités techniques d'exploitation dont UTE I occupait 100 travailleurs, UTE II et III chacune moins de 100 travailleurs mais ensemble plus de 100 travailleurs. Deux conseils avaient donc été institués, le premier pour UTE I et le second pour les deux autres UTE de l'entité juridique. Actuellement l'occupation est réduite à 60 travailleurs dans UTE I et à 70 travailleurs au total dans UTE II et III. Un conseil devra être installé dans UTE I et un conseil commun dans UTE II et III (en tenant compte du fait que ces 2 CE seront composés des membres des comités respectifs).

- c. Même situation que sous b. mais en 2016, II et III ne comptaient pas au total 100 travailleurs et n'avaient donc pas droit à un conseil d'entreprise distinct pour ces deux UTE. Actuellement l'occupation est réduite à 60 travailleurs dans UTE I et à 30 travailleurs au total dans UTE II et III. Le seul conseil installé en 2016 pour I, II et III continuera à fonctionner parce que le nombre de travailleurs occupés n'est pas tombé en dessous de 50. Ici non plus il ne faudra pas organiser d'élections pour le CE mais ce sont les membres du comité qui prêteront le mandat.
- d. Même situation ; en 2016 II et III ne comptaient même pas au total 100 travailleurs et n'avaient donc pas droit à un conseil distinct. Actuellement l'occupation y a augmenté jusqu'à 110 au total. UTE II et III seront donc jointes et un conseil d'entreprise pourra être institué à côté de celui installé dans UTE I.
- e. Même situation mais l'occupation totale est actuellement réduite à 60 travailleurs dans UTE II et III, il n'y a donc pas moyen de les joindre. Etant donné qu'elles n'avaient pas de conseil d'entreprise séparé en 2016, elles doivent totaliser à présent 100 travailleurs afin de pouvoir instituer un conseil. Elles peuvent essayer de se joindre à l'UTE I de sorte que les élections soient organisées pour un seul CE global.
- f. UTE I réduit le nombre de ses travailleurs de 160 à 40 et perd dès lors son conseil. II et III réduisent le nombre de leurs travailleurs de 140 à 90 au total. Etant donné que l'entité juridique occupe 130 personnes, un conseil d'entreprise devra être institué.
- g. Une entité juridique compte 7 UTE. Trois d'entre elles occupent au moins 100 travailleurs. Les quatre autres n'occupent pas plus de 24 travailleurs chacune. Etant donné qu'elles ne totalisent même pas 100 travailleurs, elles doivent essayer de se joindre à une des trois grandes UTE.

- h. Une entité juridique compte quatre UTE. Deux d'entre elles occupent au moins 100 travailleurs. Les deux autres occupent chacune 55 travailleurs. A présent, elles peuvent chacune se joindre à une des deux grandes UTE et, le cas échéant, il y aura deux conseils d'entreprise, ou bien elles peuvent se joindre, ce qui donnera lieu à l'institution de trois conseils d'entreprise.
6. Quelques exemples concernant le comité pour la prévention et la protection au travail :
- a. Dans une entreprise de 70 travailleurs, un comité a été mis en place lors des précédentes élections, le nombre moyen de travailleurs occupés est maintenant tombé en dessous de 50. Il ne faut plus installer de comité.
 - b. Une entité juridique comportant 2 UTE compte plus de 50 travailleurs. Dans chaque unité technique prise indépendamment travaillent moins de 50 personnes. Des élections se déroulent pour la première fois. Il faut installer un comité pour toute l'entité juridique.
 - c. En 2016, une entreprise avait un comité dans son UTE I de 80 travailleurs et un deuxième pour ses UTE II et III qui comptaient ensemble, 110 travailleurs. UTE I tombe de 80 à 20 travailleurs et perd son comité. UTE II et III tombent ensemble de 110 à 40 personnes. Puisque l'entité juridique emploie 60 personnes, il faut mettre un seul comité en place pour l'ensemble de l'entreprise.
 - d. Une entité juridique compte 4 UTE. Deux d'entre elles offrent chacune de l'emploi à 50 personnes au moins. Les 2 autres comptent chacune 30 travailleurs. Elles peuvent soit rejoindre une des deux grandes UTE et, dans ce cas, il y aura 2 comités ; soit former ensemble 1 comité de telle sorte qu'il y aura 3 comités au total.

7. Cas particuliers

a. Report de l'installation ou renouvellement des organes d'entreprise

Lorsqu'une entreprise qui doit instituer ou renouveler son conseil d'entreprise ou son comité pour la prévention et la protection au travail a déjà décidé au moment des élections :

- soit de cesser définitivement toute activité,
- soit de procéder à la fermeture partielle d'une ou de plusieurs divisions, de telle sorte que le nombre de travailleurs occupés tombe en dessous du seuil requis de 100 (s'il n'existait pas encore de CE) ou 50 travailleurs (s'il s'agit de renouveler le CE ou d'instaurer ou de renouveler le comité), l'installation ou le renouvellement peuvent être ajournés d'un an au maximum.

L'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des Lois sociales doit autoriser l'ajournement au préalable, après avoir obtenu l'accord du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail. Si ce dernier n'est pas encore institué, l'inspecteur demandera le consentement de l'employeur et de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise. Le conseil d'entreprise et/ou le comité existants continuent de fonctionner durant cette période.

b. Organisation des élections en-dehors de la période du 11.05 au 24.05

Les élections doivent être organisées en dehors de la période déterminée par les règlements :

- en cas d'annulation judiciaire des élections (voir recours contre les élections) ;
- dès que le nombre des délégués effectifs devient inférieur à deux et qu'il n'y a plus de délégués suppléants ou candidats pour occuper le ou les sièges vacants.

Les élections sont organisées conformément aux procédures habituelles, sur base des dispositions prises par l'employeur lors des précédentes élections, éventuellement modifiées par le tribunal du travail;

- lorsque la procédure a été entamée en retard alors que l'entreprise remplissait les conditions pour l'institution ou le renouvellement d'un organe;
- lorsque les recours judiciaires ont entraîné un retard dans la procédure;
- lorsqu'il y a eu suspension des opérations électorales pour cause de grève ou de chômage temporaire.

D. Calcul de l'effectif du personnel occupé dans l'entreprise

1. Pratiquement tous les travailleurs de l'entreprise occupés dans les liens d'un contrat de travail (ouvriers, employés, cadres, personnes chargées d'un poste de direction, représentants de commerce, bateliers, marins et travailleurs à domicile) ou d'un contrat d'apprentissage, entrent en ligne de compte pour le calcul de l'effectif du personnel occupé dans l'entreprise, même si leur contrat de travail est momentanément suspendu (pour cause de maladie, d'accident ...).

Sont assimilés aux travailleurs de l'entreprise dans laquelle ils sont occupés :

- les personnes placées en formation professionnelle par une institution communautaire chargée de la formation professionnelle;
- les chercheurs engagés par le Fonds de la Recherche Scientifique ou le Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen ainsi que par les Fonds associés sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche.

Ne sont, en revanche, pas considérés comme travailleurs au service de leur employeur :

- les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de remplacement au sens de l'article 11 de la loi sur les contrats de travail ;
- les intérimaires liés par un contrat de travail conclu avec l'agence d'intérim.

Entrent par contre en ligne de compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise utilisatrice les travailleurs intérimaires employés auprès de l'utilisateur. Les travailleurs intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dont le contrat est suspendu sauf en cas de manque de travail pour motifs économiques ou pour cause d'intempéries, constituent une exception et n'entrent donc pas en ligne de compte pour le calcul de l'effectif.

2. La moyenne des travailleurs occupés dans l'entreprise se calcule :

- en divisant par 365 le total des jours civils compris dans chaque période commençant à la date de l'entrée en service et se terminant à la date de sortie de service communiquée pour chaque travailleur dans le système DIMONA. Il n'est tenu compte que des jours qui se situent dans une période de quatre trimestres qui commence le premier jour du sixième trimestre précédant celui au cours duquel les élections se déroulent (soit la période située du 01.10.2018 au 30.09.2019) ;
- pour les travailleurs qui ne sont pas soumis au système DIMONA, en divisant par 365 le total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit au registre général du personnel ou, pour l'entreprise qui ne doit pas tenir de registre du personnel, dans tout document en tenant lieu, au cours d'une période de quatre trimestres qui commence le premier jour du sixième trimestre précédant celui au cours duquel les élections se déroulent.

Lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur n'atteint pas les 3/4 de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils pendant lesquels il aura été déclaré dans le système DIMONA ou, s'il n'est pas soumis au système DIMONA, le total des jours civils pendant lesquels il aura été inscrit dans le registre du personnel, sera divisé par deux. Il faut entendre par horaire de travail effectif non pas la durée du travail prévue dans le contrat, mais la durée du travail prestée habituellement par le travailleur.

En cas de transfert conventionnel d'entreprise pendant la période de référence ou en cas de transfert sous autorité de justice, il n'est tenu compte que de la partie de la période de référence après le transfert conventionnel, en divisant par le nombre de jours civils se situant dans cette même partie par le total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit.

Les intérimaires entrent en ligne de compte auprès de l'utilisateur. La moyenne des intérimaires se calcule en divisant par 92 le nombre des jours civils pendant lesquels chaque intérimaire – qui ne remplace pas un travailleur permanent – a été inscrit au registre du personnel au cours du quatrième trimestre précédant celui au cours duquel les élections ont lieu (soit du 01.04.2019 au 30.06.2019 inclus). Si l'horaire d'occupation du travailleur intérimaire est inférieur aux 3/4 d'un temps plein, le nombre de jours calendrier sera divisé par 2.

L'utilisateur est dispensé de la tenue de l'annexe au registre du personnel si le conseil de l'entreprise constate, par une déclaration unanime actée dans le procès-verbal de la réunion que le seuil de 100 travailleurs a été dépassé. La déclaration unanime du conseil doit être constatée au plus tard le 30.05.2019.

3. Exemple

Une entreprise où ont eu lieu des élections pour le comité en 2016, compte encore 60 travailleurs au 01.10.2018.

Dix travailleurs sont licenciés le 01.01.2019 tandis que six autres passent le 01.05.2019 à un régime de travail à temps partiel de 20 h par semaine.

Il convient d'abord de prendre en considération le nombre de jours :

- période du 01.10 au 31.12.18 inclus
60 travailleurs × 92
(octobre, novembre, décembre)..... = 5 520
- période du 01.01 au 30.04.19 inclus
50 travailleurs × 120
(janvier, février, mars en avril)..... = 6 000
- période du 01.05 au 30.09.19
44 travailleurs travaillent à temps plein, donc 44×153
(mai, juin, juillet, août en septembre)..... = 6 732
- 6 travailleurs prestent moins que les 3/4
de l'horaire à temps plein, donc $\frac{6 \times 153}{2}$ = 459

Total de jours civils	18 711
------------------------------	---------------

Nous divisons à présent le nombre de jours civils par 365 et obtenons ainsi une moyenne de 51,263 travailleurs. Dans la mesure où l'entreprise compte encore au moins 50 travailleurs, un comité devra de nouveau être institué en 2020.

E. Transfert d'entreprise et scission

1. En cas de transfert conventionnel d'une ou plusieurs entreprises :
 - a. les conseils d'entreprise existants continuent à fonctionner si les entreprises concernées conservent leur caractère d'unité technique d'exploitation ;
 - b. dans les autres cas, le conseil d'entreprise de la nouvelle entreprise sera, jusqu'aux prochaines élections, composé de tous les membres des conseils d'entreprise qui ont été élus précédemment dans les entreprises concernées, à moins que les parties n'en décident autrement.
Ce conseil d'entreprise fonctionne pour l'ensemble du personnel des entreprises concernées.
2. En cas de transfert conventionnel d'une partie d'entreprise à une autre entreprise disposant comme la première d'un conseil d'entreprise :
 - a. si les unités techniques d'exploitation existantes restent inchangées, les conseils d'entreprises existants continuent à fonctionner ;
 - b. si le caractère des unités techniques d'exploitation est modifié, le conseil d'entreprise existant continue à fonctionner dans l'entreprise dont une partie est transférée ; les délégués du personnel du conseil d'entreprise occupés dans la partie transférée de l'entreprise sont rattachés au conseil de l'entreprise vers laquelle la partie visée est transférée.
3. En cas de transfert conventionnel d'une partie d'une entreprise pourvue d'un conseil d'entreprise à une entreprise ne disposant pas d'un tel conseil :
 - a. le conseil d'entreprise existant continue à fonctionner si le caractère d'unité technique d'exploitation est maintenu ;

- b. si le caractère d'unité technique d'exploitation est modifié, le conseil d'entreprise de l'entreprise, dont une partie est transférée, continue à fonctionner avec les délégués du personnel qui n'étaient pas occupés dans la partie d'entreprise qui a fait l'objet du transfert;
 - c. de plus, un conseil d'entreprise composé des délégués du personnel occupés dans la partie transférée, est constitué jusqu'aux prochaines élections dans l'entreprise à laquelle une partie d'une autre entreprise est transférée, à moins que les parties n'en décident autrement.
4. En cas de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques n'entraînant pas de modification du caractère de l'unité technique d'exploitation, le conseil d'entreprise existant est maintenu jusqu'aux prochaines élections. Si plusieurs unités techniques d'exploitation sont créées, le conseil d'entreprise continue à fonctionner pour l'ensemble de celles-ci jusqu'aux prochaines élections, à moins que les parties n'en décident autrement.
5. Dans tous les cas de transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise ou en cas de scission d'une unité technique d'exploitation en entités juridiques, les membres représentant le personnel et les candidats continuent à bénéficier des mesures de protection contenues dans la loi du 19.03.91.
6. Si le transfert conventionnel, la scission ou une autre modification de l'unité technique d'exploitation a lieu après que la détermination des UTE est devenue définitive et, avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert, de la scission ou de la modification qu'à partir de l'installation du conseil d'entreprise ou du comité.
7. Les dispositions précédentes s'appliquent également aux comités pour la Prévention et la Protection au Travail.

CHAPITRE 2

Composition du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail

A. Le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail se composent :

1. du chef d'entreprise et d'un ou plusieurs représentants effectifs et suppléants désignés par lui et qui, en vertu du poste de direction qu'ils occupent, ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur.
Cf. chapitre 3, A : définition du « personnel de direction ».
Le nombre de représentants patronaux ne peut être supérieur à celui des délégués des travailleurs.
2. de représentants effectifs et suppléants du personnel. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs

Le conseiller en prévention ou la personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle il exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur ni délégué du personnel.

B. Désignation des représentants

1. Le chef d'entreprise désigne ses représentants parmi le personnel de direction (voir chapitre 3, A). Lorsqu'un membre de la délégation patronale perd sa fonction de direction dans l'entreprise, l'employeur peut désigner pour le remplacer, la personne qui occupe la même fonction. Lorsque la fonction d'un membre de la délégation patronale est supprimée, l'employeur peut désigner une personne occupant l'une des fonctions de direction reprises dans l'avis fixant les fonctions de direction.

La désignation d'un remplaçant peut faire l'objet d'un recours auprès des juridictions du travail dans le courant du mois qui suit le moment où les délégués du personnel ont eu connaissance dudit remplacement.

La liste des fonctions de direction, éventuellement modifiée par le Tribunal du Travail après l'introduction d'un recours, ainsi que la liste des membres du personnel de direction établie à la date de l'affichage de l'avis des élections sont conservées jusqu'aux élections suivantes au même endroit que le règlement de travail.

En cas de création de nouvelles fonctions de direction après la confection de la liste définitive des fonctions dirigeantes, l'employeur peut obtenir une adaptation de la liste après la date d'affichage du résultat des élections en adressant une requête écrite au conseil ou au comité qui doit communiquer ses remarques dans le mois qui suit. L'employeur fait ensuite part par écrit de sa décision et l'affiche dans l'entreprise. Un recours reste possible contre cette décision devant le tribunal du travail dans les 7 jours suivant l'affichage de cette décision.

2. Les représentants du personnel sont désignés par élection au scrutin secret sur des listes présentées par les organisations représentatives des travailleurs. Sont considérées comme représentatives :

- a. les organisations de travailleurs interprofessionnelles constituées sur le plan national et représentées au conseil central de l'économie et au conseil national du Travail (CGSLB, CSC, FGTB) ;
- b. les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à l'une des organisations définies ci-avant ou en faisant partie.

Les organisations reprises en b. ne peuvent introduire de listes qu'après avoir été mandatées par les organisations définies sous a.

Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vu attribuer un ou plusieurs mandats.

- 3. Dans les entreprises qui occupent au moins quinze cadres, des listes de candidats à l'élection des délégués du personnel représentant les cadres au conseil peuvent être présentées également par :
 - a. les organisations représentatives des cadres ; il faut suivre une procédure particulière pour entrer en ligne de compte en tant qu'organisation représentative des cadres ;
 - b. au moins 10 % des cadres de l'entreprise sans que le nombre de signatures appuyant cette liste puisse être inférieur à cinq si le nombre de cadres est inférieur à cinquante et à dix si le nombre de cadres est inférieur à cent ; un cadre ne peut appuyer qu'une liste.

C. Nombre de mandats à conférer

Le nombre de mandats est fixé d'après l'effectif du personnel occupé au moment de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Les membres du personnel de direction sont ajoutés au nombre de travailleurs pour déterminer le nombre de membres de la délégation du personnel. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs.

Entreprise de	nombre d'effectifs	nombre de suppléants
moins de 101 trav.	4	4
de 101 à 500 trav.	6	6
de 501 à 1000 trav.	8	8
de 1001 à 2 000 trav.	10	10
de 2 001 à 3 000 trav.	12	12
de 3 001 à 4 000 trav.	14	14
de 4 001 à 5 000 trav.	16	16
de 5 001 à 6 000 trav.	18	18
de 6 001 à 8 000 trav.	20	20
plus de 8 001 trav.	22	22

Dans les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines, la délégation du personnel au sein du comité est composée de 2 membres effectifs si l'entreprise compte moins de 50 travailleurs.

Dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres, une représentation spécifique est prévue pour les cadres. Le personnel de direction n'entre pas en ligne de compte pour le calcul de ce seuil de 15 cadres.

En cas de représentation séparée des cadres au sein du conseil, le nombre de mandats est augmenté d'une unité si l'entreprise occupe à la date X, moins de 100 cadres et de deux unités si l'entreprise occupe 100 cadres et plus. Les membres du personnel de direction sont ajoutés au nombre de cadres pour déterminer si le seuil de 100 cadres est dépassé.

Note :

La délégation du personnel peut dans n'importe quelle entreprise compter plus de membres si un accord unanime et écrit est conclu à ce sujet entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales habilitées à présenter des candidatures.

Cet accord doit être conclu au plus tard le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Il doit partager les mandats supplémentaires entre les différentes catégories de travailleurs. Cependant le nombre de mandats ne peut excéder 25 (27).

D. Catégories de travailleurs

1. **Employés** : les travailleurs qui, en fonction des déclarations transmises à l'ONSS, doivent être considérés comme employés.
2. **Ouvriers** : les travailleurs qui, en fonction des déclarations transmises à l'ONSS, doivent être considérés comme ouvriers.
3. **Jeunes travailleurs** : les travailleurs (ouvriers, employés et cadres) qui n'ont pas atteint l'âge de 25 ans au jour de l'élection.
4. **Cadres** : les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente.

La désignation des fonctions des cadres se fait selon la même procédure que celle suivie pour l'établissement du nombre d'unités techniques d'exploitation (voir chapitre 1, B). Cette procédure ne s'applique pas dans les entreprises qui occupent moins de 100 travailleurs. Elle ne s'applique

pas davantage aux entreprises qui occupent habituellement moins de 30 employés le jour où l'information est donnée.

Les contestations devant le tribunal du travail concernant les fonctions de cadre sont traitées conformément aux contestations relatives à l'UTE (voir chapitre 1, B).

Dans les 7 jours qui suivent l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (au plus tard $X + 7$), les travailleurs ainsi que leurs organisations représentatives peuvent introduire auprès du conseil ou du comité ou, à défaut, auprès de l'employeur, une réclamation au sujet de la liste des cadres si celle-ci reprend une personne qui n'occupe pas une fonction de cadre. Les réclamations au niveau de l'entreprise et devant le tribunal du travail sont traitées de la même façon que les réclamations relatives à la répartition des mandats (voir chapitre 2, F).

E. Répartition des mandats

1. Représentation particulière pour les jeunes travailleurs

Si une entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs (moins de 25 ans à la date des élections), il faut instaurer une représentation particulière pour les jeunes travailleurs. Le nombre de mandats revenant aux jeunes est déterminé forfaitairement.

a. Pour une entreprise occupant moins de 101 travailleurs :

- un délégué, si l'entreprise occupe de 25 à 50 jeunes travailleurs ;
- deux délégués, si l'entreprise occupe plus de 50 jeunes travailleurs.

b. Pour une entreprise occupant de 101 à 500 travailleurs :

- un délégué, si l'entreprise occupe de 25 à 100 jeunes travailleurs ;
- deux délégués, si l'entreprise occupe plus de 100 jeunes travailleurs.

c. Pour une entreprise occupant plus de 500 travailleurs :

- un délégué, si l'entreprise occupe de 25 à 150 jeunes travailleurs ;
- deux délégués, si l'entreprise occupe de 151 à 300 jeunes travailleurs ;
- trois délégués, si l'entreprise occupe plus de 300 jeunes travailleurs.

Si l'entreprise occupe de 1 à 24 jeunes travailleurs, cette catégorie de travailleurs n'a aucun mandat et tous les mandats sont répartis en fonction de la force numérique des catégories d'ouvriers et d'employés, le cas échéant, de la catégorie de cadres.

2. Entreprises comptant moins de 15 cadres

Si 1 ou plusieurs mandats sont attribués aux jeunes travailleurs, le nombre de jeunes occupés dans l'entreprise doit être déduit au préalable du nombre total de travailleurs.

Après déduction éventuelle du nombre de mandats attribués aux jeunes travailleurs, il est procédé comme suit :

- a. Le nombre d'ouvriers et le nombre d'employés sont chacun multipliés par le nombre total des mandats restants.
- b. Chacun des produits est divisé par le nombre total des ouvriers et des travailleurs de 25 ans et plus occupés dans l'entreprise.
- c. Les unités obtenues dans les quotients donnent le nombre de mandats respectivement pour les ouvriers et les employés.
- d. En général la somme des quotients, sans les décimales, donne un reliquat de un mandat. Dans ce cas, le mandat restant est octroyé au groupe comptant le moins de travailleurs, s'il n'est pas représenté.

- e. Dans les autres cas, le mandat restant est attribué au groupe qui a obtenu la décimale la plus élevée lors de la division. Exemple : la division donne comme résultats : 6,4 et 3,6 : le mandat est attribué au groupe qui obtient 3,6.
- f. Si les deux quotients ont la même décimale, le mandat va au groupe qui compte le plus grand nombre de travailleurs dans l'entreprise.

Exemples

Premier exemple

Entreprise : 120 travailleurs, dont 80 ouvriers et 40 employés, pas de jeunes travailleurs : 6 mandats sont à conférer.

Répartition :

Mandats pour les ouvriers :

$80 \text{ (ouvriers)} \times 6 \text{ (mandats)}$	= 4 mandats
120 (travailleurs)	

Mandats pour les employés :

$40 \text{ (employés)} \times 6 \text{ (mandats)}$	= 2 mandats
120 (travailleurs)	

Deuxième exemple

Entreprise : 125 travailleurs, dont 25 jeunes, 80 ouvriers et 20 employés.
Nombre de mandats à conférer : 6.

Répartition :

1. jeunes travailleurs : 1 mandat
2. mandats restants pour les ouvriers et les employés : 5

Mandats pour les ouvriers :

$80 \text{ (ouvriers)} \times 5 \text{ (mandats)}$	$= 4 \text{ mandats}$
$100 \text{ (total travailleurs - jeunes)}$	

Mandats pour les employés :

$20 \text{ (employés)} \times 5 \text{ (mandats)}$	$= 1 \text{ mandat}$
$100 \text{ (total travailleurs - jeunes)}$	

Troisième exemple

Entreprise : 150 travailleurs, dont 25 jeunes, 85 ouvriers et 40 employés.

Nombre de mandats à conférer : 6.

Répartition :

1. jeunes travailleurs : 1 mandat
2. mandats restants pour les ouvriers et les employés : 5 mandats

Mandats pour les ouvriers :

$85 \text{ (ouvriers)} \times 5 \text{ (mandats)}$	$= 3,4 \rightarrow 3 \text{ mandats}$
$125 \text{ (total travailleurs - jeunes)}$	

Mandats pour les employés :

$40 \text{ (employés)} \times 5 \text{ (mandats)}$	$= 1,6 \rightarrow 2 \text{ mandats}$
$125 \text{ (total travailleurs - jeunes)}$	

Remarques :

- Dans une entreprise occupant aussi bien des ouvriers que des employés, chaque groupe a droit à au moins 1 mandat, si minime que soit le nombre d'ouvriers ou d'employés.

Exemple

Entreprise : 1001 travailleurs : 1000 ouvriers et 1 employé : 10 mandats à conférer.

Répartition :

Pour les ouvriers :

1000×10	= 9,99 → 9 mandats
1001	

Pour les employés :

1×10	= 0,01 → 1 mandats
1001	

- Les mandats des délégués suppléants sont répartis de la même manière.

3. L'entreprise occupe au moins 15 cadres

Si l'entreprise compte au moins 15 cadres, le conseil d'entreprise comportera une représentation spécifique pour les cadres.

Si 1 ou plusieurs mandats sont attribués aux jeunes travailleurs, le nombre de jeunes occupés dans l'entreprise doit être déduit au préalable du nombre total de travailleurs.

Après déduction éventuelle du nombre de mandats attribués aux jeunes travailleurs, il faut procéder comme suit :

- a. Le nombre d'ouvriers, le nombre d'employés et le nombre de cadres sont chacun multipliés par le nombre de mandats restants.
- b. Chacun des produits est divisé par le nombre total de travailleurs de 25 ans et plus occupés dans l'entreprise.
- c. Les unités obtenues dans les quotients donnent le nombre de mandats respectivement pour les ouvriers, les employés et les cadres.
- d. Si une catégorie n'est pas encore représentée, un des mandats restants lui est attribué.
- e. Si 2 catégories ne sont pas encore représentées, elles se voient attribuer chacune un des mandats restants ou s'il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué, augmenté d'un mandat retiré à la catégorie la plus représentée.
- f. Si les 3 catégories ont déjà des mandats, le ou les mandats restants sont attribués aux catégories qui ont obtenu la décimale la plus élevée. À égalité de décimale, ils sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu la deuxième décimale la plus élevée. À égalité des 2 premières décimales des 3 quotients, le ou les mandats restants sont attribués successivement aux catégories qui comptent le plus grand nombre de travailleurs.

Exemple

Entreprise : 1500 travailleurs, dont 50 jeunes, 1150 ouvriers, 200 employés, 85 cadres et 15 membres du personnel de direction. Nombre de mandats à conférer : $10 + 2 = 12$.

Répartition :

1. jeunes travailleurs : 1 mandat
2. mandats restants pour les ouvriers, les employés et les cadres : 11

Mandats pour les ouvriers :

1150 (ouvriers) × 11 (mandats)	= 8,72 → 9 mandaten
1450 (total travailleurs – jeunes)	

Mandats pour les employés :

200 (employés) × 11 (mandats)	= 1,51 → 1 mandats
1450 (total travailleurs – jeunes)	

Mandats pour les cadres :

100 (cadres + pers. direction) × 11 (mandats)	= 0,75 → 1 mandaat
1450 (total travailleurs – jeunes)	

F. Contestations

Le nombre de mandats à conférer par organe et la répartition de ces mandats entre les différentes catégories du personnel (jeunes travailleurs, ouvriers, employés, cadres) doivent être fixés au jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Dans les sept jours qui suivent l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (au plus tard X + 7), les travailleurs ainsi que leurs organisations représentatives peuvent introduire auprès du conseil ou du comité ou, à défaut,

auprès de l'employeur, une réclamation au sujet de la répartition des mandats. Cette réclamation peut aussi être introduite par les organisations représentatives des cadres, mais uniquement pour la procédure d'élection d'un conseil.

Le conseil ou le comité ou, à défaut, l'employeur, statue sur les réclamations introduites dans les sept jours suivant l'échéance du délai de réclamation (au plus tard X + 14). Le jour de sa décision, le conseil ou le comité ou, à défaut l'employeur, procède à l'affichage d'un avis rectificatif en cas de modification. L'affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Une copie de l'avis est également communiquée aux organisations représentatives de travailleurs et de cadres s'il faut instituer un conseil. La communication est téléchargée vers l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou est directement envoyée aux sièges des organisations représentatives des travailleurs. Tout comme l'avis initial, l'avis rectificatif doit porter la mention : « Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote ».

Dans les 7 jours qui suivent l'échéance du délai dans lequel l'organe doit se prononcer sur les réclamations (au plus tard X + 21), les travailleurs intéressés, leur(s) organisation(s) représentative(s) et les organisations de cadres peuvent introduire un recours contre cette décision ou l'absence de décision en introduisant une requête envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Le Tribunal rend son jugement dans les 7 jours qui suivent la réception du recours (au plus tard X + 28). Aucun recours ultérieur n'est possible. Si des modifications s'imposent en raison de la décision du tribunal, l'affichage sera rectifié. L'affichage rectificatif peut être remplacé par une mise à la disposition

électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Une copie de l'avis rectificatif est téléchargée vers l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou est directement envoyée à la CGSLB, la CSC et la FGTB et à l'organisation représentative des cadres si un conseil est institué.

La répartition définitive des mandats est arrêtée au plus tard :

- à l'échéance du délai pour l'introduction d'une réclamation si aucune réclamation n'a été introduite ;
- à l'échéance du délai d'introduction d'un recours auprès du tribunal contre la décision ou l'absence de décision du conseil ou du comité si une plainte a été déposée mais qu'aucun recours n'a été introduit contre la décision ou l'absence de décision du conseil ou du comité ;
- au moment où la juridiction du travail se prononce sur le recours contre la décision ou l'absence de décision du conseil ou du comité.

CHAPITRE 3

Qui peut participer aux élections ?

A. Ne peuvent pas participer aux élections

Le personnel chargé d'un poste de direction ne peut pas participer aux élections.

1. Quelles sont les personnes à considérer comme chargées d'un poste de direction ?

Font partie du personnel de direction, les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière.

Pour la détermination des fonctions de direction, il faut appliquer la même procédure que pour déterminer le nombre d'UTE (voir chapitre 1, B).

Les contestations devant le tribunal du travail concernant les fonctions de cadre sont traitées conformément aux contestations relatives à l'UTE (voir chapitre 1, B)

2. Au plus tard 90 jours avant la date des élections (au plus tard date X), le conseil, le comité ou, à défaut, l'employeur informe les travailleurs de la liste des personnes appartenant au personnel de direction en mentionnant la dénomination et le contenu des fonctions. il s'agit des personnes qui occupent une fonction de direction comme déterminé en date $X - 35$.
- 3 Dans les sept jours qui suivent l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (au plus tard $X + 7$), les travailleurs ainsi que leurs organisations représentatives peuvent introduire un recours contre cette liste du personnel

de direction auprès du conseil ou du comité ou, à défaut, de l'employeur, dans la mesure où une personne figurant sur cette liste n'occupe pas de fonction de direction. Ce recours peut également être introduit par les organisations représentatives des cadres mais uniquement dans le cadre de la procédure électorale du conseil. Les contestations au niveau de l'entreprise et devant le tribunal du travail sont réglées suivant la même procédure que celle appliquée en matière de répartition des mandats (voir chap. 2, F).

B. Conditions d'électorat

1. Participent à l'élection des délégués du personnel tous les travailleurs de l'entreprise (y compris les étrangers et les apatrides) engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exception des travailleurs faisant partie du personnel de direction, qui satisfont à la date des élections à la condition suivante :

Etre occupé depuis trois mois au moins dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation composée de plusieurs entités juridiques ; en cas de transfert conventionnel d'entreprise ou de scission de celle-ci, il est tenu compte de l'ancienneté acquise avant le transfert pour l'application de la présente condition d'électorat.

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds de la Recherche Scientifique ou du Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen ou des Fonds associés, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

Les motifs de la suspension de l'exécution du contrat de travail n'ont aucune influence sur les conditions d'ancienneté.

2. Dorénavant, les intérimaires participent également aux élections chez l'utilisateur si les conditions cumulées suivantes sont réunies :
- au cours d'une période de référence qui débute le sixième mois calendrier précédant la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections (concrètement : début de la période de référence 01.08.2019) et qui se termine à la date mentionnée en premier lieu, ils sont occupés dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur constituée de plusieurs entités juridiques, depuis au moins trois mois ininterrompus ou, en cas de périodes d'occupation interrompues, durant au moins 65 jours de travail au total ;
 - au cours d'une période de référence qui débute à la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections et qui se termine le treizième jour précédant les élections, ils sont occupés dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'unité technique d'exploitation de l'utilisateur constituée de plusieurs entités juridiques, durant au moins 26 jours de travail au total.

Remarque

Les intérimaires qui remplissent les conditions précitées sont assimilés aux travailleurs de l'entreprise pour l'application des dispositions relatives :

- aux listes électorales ;
- à l'introduction de réclamations au sujet des listes électorales, de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie, de la liste du personnel de direction et de la liste des cadres ;
- à l'introduction d'un recours devant le tribunal du travail contre l'avis X + 14 ou l'absence d'avis X + 14 ;
- la formulation d'une réclamation contre les listes de candidats ;
- l'introduction d'un recours contre les listes de candidats devant le tribunal du travail ;
- la composition des collèges électoraux ;
- les opérations de vote.

C. Les listes électorales

1. Importance des listes électorales

La qualité d'électeur est constatée par l'inscription sur la liste électorale. En principe seuls les travailleurs figurant sur la liste électorale peuvent participer aux élections.

2. Combien de listes électorales faut-il dresser ?

Des listes électorales distinctes doivent être dressées pour :

- les employés ;
- les ouvriers ;
- les jeunes travailleurs de moins de 25 ans (à la date Y), si l'entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs au jour des élections (date Y) ;
- les cadres, si l'entreprise occupe au moins 15 cadres (uniquement pour le conseil d'entreprise).

Les travailleurs sont considérés comme des ouvriers ou comme des employés selon la déclaration à l'ONSS.

3. Qui est chargé de dresser les listes électorales ?

Le conseil d'entreprise ou le comité est chargé de l'élaboration des listes électorales.

S'il n'existe pas encore de conseil d'entreprise ou de comité, c'est l'employeur qui établit les listes.

4. Indications contenues dans la liste électorale

Les listes reprennent les noms des électeurs dans l'ordre alphabétique.

Elles mentionnent les nom, prénoms, et date de naissance de chaque électeur, la date de son entrée en service dans l'entreprise ainsi que le lieu où il travaille dans l'entreprise.

Chaque travailleur de la même catégorie repris sur la liste, se voit attribuer un numéro.

5. Affichage de la liste électorale

Le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (au plus tard date X), les listes électorales provisoires sont introduites et mises à la disposition des travailleurs à un endroit qui leur est accessible dans l'entreprise où ils travaillent.

La mise à disposition peut se faire sous forme électronique à conditions que tous les travailleurs y ont accès durant leurs heures de travail normales.

6. Réclamations concernant la liste électorale

Toute réclamation concernant la liste électorale provisoire doit être introduite auprès du conseil ou du comité ou, à défaut, auprès de l'employeur, dans les sept jours de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (au plus tard date X + 7).

Tant les travailleurs que les organisations représentatives sont en droit d'introduire une réclamation. Les organisations représentatives des cadres intéressées bénéficient du même droit si un conseil doit être institué dans l'entreprise. La procédure à suivre est la même que celle prévue pour la répartition des mandats (voir chapitre 2, F).

7. Clôture définitive de la liste électorale

La liste électorale est définitive :

- à l'échéance du délai de réclamation si aucune réclamation n'a été introduite ;
- à l'échéance du délai de recours auprès du Tribunal contre la décision ou l'absence de décision du conseil ou du comité si une réclamation a été introduite mais qu'aucun recours n'a été introduit contre la décision ou l'absence de décision du conseil ou du comité ;
- au moment où le tribunal du travail se prononce sur un recours contre la décision ou l'absence de décision du conseil ou du comité.

8. Envoi des listes électorales

À la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, le conseil ou le comité ou, à son défaut l'employeur, fait connaître aux travailleurs les listes électorales provisoires ou les endroits où elles peuvent être consultées. Cette information est consignée dans un document conforme au modèle repris en annexe de la loi sur les élections sociales. En l'absence de conseil ou de comité, une copie en sera remise à la délégation syndicale. Cette information est communiquée par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

À défaut, une copie du document affiché est directement envoyée à la CGSLB, la CSC et la FGTB et aux organisations représentatives des cadres, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil. Les listes électorales doivent uniquement être jointes en l'absence d'un conseil, d'un comité ou d'une délégation syndicale regroupant toutes les organisations représentatives des travailleurs.

CHAPITRE 4

Fixation de la date et de l'horaire des élections

Le conseil ou le comité fixe la date et l'horaire des élections. Si un conseil ou un comité n'a pas encore été institué, la date et l'horaire sont fixés par l'employeur. À défaut d'un accord au sein du conseil ou du comité, il incombe à l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales de fixer la date et l'horaire.

Dans les différentes sections de l'entreprise les travailleurs sont mis au courant par l'affichage d'un avis, 90 jours avant la date des élections (au plus tard date X).

Cet avis doit mentionner la date d'affichage.

La date mentionnée sur l'avis vaut date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Elle ne peut être antérieure à la date réelle de l'affichage.

L'affichage de l'avis annonçant la date des élections peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Les informations sont consignées dans un document conforme au modèle repris en annexe de la loi sur les élections sociales. À défaut de conseil et de comité, une copie de cet avis est transmise à la délégation syndicale.

Ces informations sont communiquées par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. À défaut, une copie du document affiché est directement envoyée à la CGSLB, la CSC et la FGTB et des organisations

représentatives des cadres; dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil.

Les travailleurs peuvent prendre connaissance des documents contenant les différents avis que l'employeur est tenu de leur procurer auprès de leurs représentants et, pendant la procédure électorale, dans l'entreprise.

La date des élections doit se situer le 90^e jour suivant l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Si l'avis affiché contient une date qui ne correspond pas au 90^e jour, l'avis reste valable mais la date doit être modifiée en accord avec la procédure.

Le conseil ou le comité ou, à son défaut l'employeur, fait connaître aux travailleurs au plus tard 90 jours avant le jour de l'élection, non seulement la date et l'horaire des élections, mais aussi l'adresse et la dénomination de l'unité ou des unités techniques d'exploitation pour lesquelles des conseils ou des comités doivent être institués, le nombre de mandats par conseil ou comité et par catégorie (voir chapitre 2, C), les listes électorales provisoires ou les endroits où elles peuvent être consultées (voir chapitre 3, C), la liste des membres du personnel de direction (voir chapitre 3, A) et la liste des cadres, ou les endroits où elle peut être consultée, les dates qui résultent de la procédure électorale, la personne ou le service chargé par l'employeur d'envoyer ou de distribuer les convocations électorales et le cas échéant, la décision de procéder au vote par voie électronique.

CHAPITRE 5

Qui peut poser sa candidature ?

A. Conditions requises pour pouvoir poser sa candidature

Pour être éligible à la date des élections, le candidat doit remplir les conditions suivantes :

1. Pour les ouvriers, les employés et les cadres : être âgé de 18 ans au moins.
Pour les jeunes travailleurs : avoir au moins 16 ans et ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans.
2. Ne pas appartenir au personnel de direction ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne de prévention et de protection au travail ou la qualité de personne de confiance.
3. Soit être occupé depuis au moins 6 mois et de façon continue dans l'entité juridique dont dépend l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation qui est constituée par différentes entités juridiques.
Soit avoir été occupé, dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques, pendant l'année 2019, au total durant au moins 9 mois pendant plusieurs périodes.
Ne sont toutefois pas à considérer comme des interruptions : toutes les causes de suspension du contrat de travail, par ex. chômage temporaire, maladie, petit chômage, vacances annuelles, accident du travail, etc.
Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds National de la Recherche Scientifique ou

des Fonds associés au Fonds de la Recherche Scientifique, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

En cas de transfert conventionnel d'entreprise, entre en ligne de compte l'ancienneté du travailleur acquise avant le transfert.

4. Ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans.

Remarque :

Le travailleur licencié en violation des dispositions relatives aux travailleurs protégés (loi du 19.03.91), dans la période allant de 30 jours avant l'affichage de l'avis annonçant la date des élections jusqu'au jour d'introduction de la candidature auprès de l'employeur, peut figurer sur la liste des candidats.

Le travailleur ou l'organisation qui présente sa candidature devra, le cas échéant, demander dans les 30 jours suivant la présentation de la candidature la réintégration au sein de l'entrepris par lettre recommandée.

Outre les conditions d'éligibilité explicites, il faut respecter les conditions implicites suivantes :

1. le candidat doit faire partie de l'unité technique d'exploitation dans laquelle il se présente ;
2. le candidat doit appartenir à la catégorie de travailleurs (ouvriers, employés, jeunes, cadres) pour laquelle il pose sa candidature. Cette appartenance ressort de la liste électorale où le travailleur est repris ;
3. le candidat ne peut pas apparaître sur plus d'une liste.

B. La liste de candidats

1. Présentation des listes de candidats

a. Qui peut présenter des listes de candidats ?

- Les organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national et représentées au sein du CCE et du CNT (la CGSLB, la FGTB et la CSC) ;
- leurs mandataires.

En outre, dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres et dans lesquelles un conseil d'entreprise doit être institué, des listes de candidats peuvent être introduites par :

- les organisations représentatives des cadres (CNC) ;
- au moins 10 % des cadres de l'entreprise sans que le nombre de signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à cinq si le nombre de cadres est inférieur à cinquante et à dix si le nombre de cadres est inférieur à cent ; un cadre ne peut appuyer qu'une liste.

b. Délai et modalités d'introduction

Les listes de candidats doivent être présentées au plus tard le 35^e jour suivant l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (au plus tard X + 35).

Le prénom des candidats peut être suivi de leur prénom usuel.

L'introduction des listes de candidats peut se faire par envoi par la poste ou par remise des listes sur papier.

La date de présentation des listes est fixée comme la date d'envoi par la poste des listes de candidats ou la date de remise directe des listes à l'employeur.

Les listes sur papier doivent être conformes au modèle en annexe à la loi sur les élections sociales.

À l'exception des listes maison, l'introduction peut également avoir lieu électriquement via l'application web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Dans ce cas, il doit obligatoirement être fait usage du modèle et du format repris en annexe à la loi sur les élections sociales. La date de présentation est déterminée par la date attribuée par ladite application web à la liste de candidats téléchargée.

Lorsque l'organisation représentative de travailleurs ou l'organisation représentative de cadres a opté pour une méthode de présentation des candidats dans une entreprise donnée, elle devra s'en tenir à cette même méthode pour tous les actes ultérieurs concernant la présentation de ses candidats, en ce compris la modification de la liste ou le remplacement d'un ou plusieurs candidats. Une telle modification ou un remplacement doivent s'effectuer selon le modèle mis en annexe de la loi sur les élections sociales.

Toute liste de candidats introduite par voie électronique via l'application web du SPF précité est présumée avoir été introduite par l'organisation représentative de travailleurs ou de cadres intéressée.

Si l'application en ligne ne permet pas, pour des raisons techniques, de télécharger ou de modifier des listes dans le délai imparti par la loi, un délai supplémentaire sera accordé équivalent à la durée durant laquelle l'application n'était pas accessible. Dans un tel cas, le délai de prolongation et ses modalités seront publiés par avis sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

c. Nombre de listes de candidats

Pour autant que les différentes catégories (ouvriers, employés, cadres et jeunes) font l'objet de mandats séparés, il faut présenter des listes distinctes pour chaque catégorie, même en cas de collège électoral commun pour les ouvriers et les employés.

d. Nombre de candidats sur la liste

Une liste ne peut pas comporter plus de candidats que le total des mandats effectifs et suppléants à conférer.

Ex. 5 mandats à conférer. La liste peut comprendre 10 noms au maximum.

Attention :

Si la liste de candidats comprend plus de noms qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer, elle est nulle.

Les listes partielles sont par contre valables.

2. Affichage des listes de candidats

Dans les 5 jours après l'expiration du délai de 35 jours suivant l'affichage de la l'avis annonçant la date des élections (au plus tard X + 40) l'employeur ou son délégué procède à l'affichage des listes de candidats tel qu'il les a reçues.

Les listes doivent être classées conformément à l'ordre déterminé par le tirage au sort.

Les noms des candidats y sont inscrits dans l'ordre de leur présentation suivi de la lettre H ou F selon qu'il s'agit d'un candidat ou d'une candidate.

L'affichage doit avoir lieu aux mêmes endroits que pour l'avis annonçant la date des élections.

Un représentant de chacune des organisations syndicales ou des cadres ayant présenté une liste peut assister à l'affichage.

L'affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

L'avis doit contenir la mention suivante : « Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote ».

3. Adaptation du nom sur les listes de candidats

Les femmes mariées ou veuves figurent sur la liste des candidats sous leur nom de jeune fille éventuellement précédé du nom de leur époux ou de leur époux décédé. Elles peuvent signifier toute modification en ce sens à l'employeur au plus tard à la date X + 47.

Les candidats peuvent communiquer à leur employeur toute modification concernant leur prénom usuel au plus tard à la date X + 47.

4. Observations au sujet des listes de candidats

a. Qui peut formuler des observations ?

- les travailleurs figurant sur les listes électorales ;
- les organisations syndicales représentatives concernées ;
- les organisations représentatives des cadres concernées.

b. Où ?

Auprès de l'employeur.

c. Quand ces observations peuvent-elles être formulées ?

Dans les sept jours qui suivent l'échéance du délai prévu pour l'affichage des listes de candidats (au plus tard X + 47).

d. Retrait de candidature

Les travailleurs qui souhaitent retirer leur candidature ou retirer une ou des candidatures contraires au prescrit interdisant de présenter une même candidature sur plus d'une liste de candidats, le font savoir à l'employeur dans le même délai (au plus tard X + 47).

e. Procédure

L'employeur transmet la réclamation ou le retrait le lendemain du jour de son introduction (au plus tard X + 48) à l'organisation qui a présenté des candidats (ou aux cadres qui ont présenté une liste).

Cette transmission se fait soit par voie postale, soit par voie électronique via l'application web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Seulement si l'employeur fait le choix de communiquer la réclamation ou le retrait par voie postale à l'organisation concernée, il doit, le cas échéant, également procéder à cette communication par voie postale au mandataire de celle-ci, pour autant qu'il ait communiqué une adresse postale.

En cas de réclamation, les organisations concernées ou les cadres disposent d'un délai de six jours pour modifier la liste de candidats présentés si elle le juge utile (au plus tard X + 54). La date de cette modification est déterminée par la date de l'envoi postal ou par la date attribuée par l'application web. Cette modification est consignée dans un document conforme au modèle repris en annexe de la loi sur les élections sociales.

Les candidats qui font l'objet d'une réclamation parce qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent pas être remplacés s'ils ne faisaient pas partie de l'entreprise le 30^e jour qui précède le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Au plus tard le deuxième jour qui suit ce délai de six jours (au plus tard X + 56), l'employeur procède à l'affichage des listes de candidats, modifiées ou non par les candidats, par les organisations concernées, ou les cadres qu'elles ont présenté et par les travailleurs qui retirent leur candidature.

Ces listes sont affichées aux mêmes endroits que l'avis qui annonce les élections.

Au lieu de l'affichage, l'employeur peut choisir de mettre à disposition un document électronique, à condition que tous les travailleurs peuvent y accéder durant leurs heures de travail.

Les listes doivent se présenter suivant l'ordre déterminé par tirage au sort.

Les candidats y figurent conformément à l'ordre de présentation.

Dans les cinq jours qui suivent l'échéance du délai prévu pour l'affichage des listes de candidats modifiées ou non (au plus tard X + 61), les travailleurs concernés, la ou les organisation(s) représentative(s) intéressée(s), les organisations de cadres concernées, ainsi que l'employeur, peuvent introduire un recours auprès du tribunal du travail en ce qui concerne la présentation des candidats qui a donné lieu à la réclamation.

L'employeur dispose du même recours contre la présentation des candidats, même si aucune réclamation n'a été introduite, lorsque les candidatures ou les listes de candidats ne sont pas conformes aux dispositions de la loi.

Dans le cas où il n'y a pas de réclamation, le recours de l'employeur doit être introduit auprès du tribunal au plus tard à $X + 52$.

La juridiction saisie statue dans les quatorze jours de la réception du recours (au plus tard $X + 75$ ou $X + 66$).

La décision est sans appel.

Les candidats dont le tribunal a estimé qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent pas être remplacés s'ils ne faisaient pas partie de l'entreprise le 30^e jour qui précède le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

5. Remplacement de candidats

Jusqu'au quatorzième jour précédant l'élection ($Y - 14$), les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres, ou les cadres qui ont présenté une liste pourront, après consultation de l'employeur remplacer un candidat qui figure sur les listes affichées dans les cas suivants :

- le décès d'un candidat ;
- la démission d'un candidat de son emploi dans l'entreprise ;
- la démission d'un candidat de l'organisation représentative qui l'a présenté ;
- le changement de catégorie d'un candidat ;
- le retrait de candidature par le candidat lui-même.

Cette liste est limitative.

Ce remplacement est consigné dans un document conforme au modèle repris en annexe de la loi sur les élections sociales. Ce remplacement est communiqué à l'employeur soit par voie postale, soit par voie électronique via l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le nouveau candidat figurera sur la liste selon le choix effectué par l'organisation qui présente sa candidature, soit à la même place que le candidat qu'il remplace, soit comme dernier candidat, en fin de liste.

Au plus tard le treizième jour précédant le jour des élections ($Y - 13$), les listes définitives de candidats, modifiées ou non, sont affichées par l'employeur aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

L'affichage de ces listes définitives peut avoir lieu le premier jour d'activité normale de l'entreprise qui suit le jour de leur réception, au cas où le remplacement a été communiqué un dimanche ou un jour d'inactivité de l'entreprise qui coïncide avec le quatorzième jour précédant le jour des élections.

CHAPITRE 6

L'organisation concrète des élections

A. Les collèges électoraux

Des collèges électoraux distincts doivent être institués :

- pour les ouvriers et les employés, si le nombre d'ouvriers, dans une entreprise occupant principalement des employés, s'élève à 25 au moins ;
- pour les ouvriers et les employés si le nombre d'employés dans une entreprise occupant principalement du personnel ouvrier, s'élève à 25 au moins ;
- pour les jeunes travailleurs, sans distinction entre ouvriers et employés, si l'entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs. Dans ce cas, ils sont décomptés de la catégorie des ouvriers ou de celle des employés ;
- pour les cadres, si l'entreprise dans laquelle un conseil doit être institué compte au moins 15 cadres sur la liste qui figure sur l'avis qui annonce la date des élections ou dans ses annexes.

Attention :

Si le nombre de jeunes travailleurs dans l'entreprise n'atteint pas 25 et que par conséquent il n'y a pas de collège électoral distinct, les jeunes ouvriers, les jeunes employés et les jeunes cadres doivent être inclus dans la catégorie des ouvriers, des employés ou des cadres.

Lorsque le nombre de cadres est inférieur à 15 et qu'il n'y a donc pas de collège distinct pour cette catégorie de travailleurs pour l'élection du conseil, ceux-ci font partie du collège électoral des employés.

Exemples :

- a. Une entreprise comptant 25 jeunes travailleurs, 100 ouvriers et 26 employés ou plus : 3 collèges électoraux distincts.
- b. Une entreprise comptant 24 jeunes travailleurs ou moins, 500 ouvriers et 24 employés ou moins : un collège électoral pour l'ensemble des ouvriers, employés et jeunes travailleurs (sauf si le nombre de jeunes travailleurs comprend un nombre portant l'effectif total des employés à 25 ou plus ; dans ce cas : 2 collèges électoraux : 1 pour les ouvriers plus 1 pour les employés).

B. Organisation des bureaux électoraux

1. Nombre

Pour chaque collège électoral un bureau électoral distinct doit être constitué au minimum. Le conseil ou le comité ou, s'il n'en existe pas encore, l'employeur, peut créer plusieurs bureaux pour chaque collège électoral.

Dans ce cas, l'un de ces bureaux, prend le nom de bureau principal.

2. Composition

Chaque bureau électoral est composé de :

- a. un président (un président suppléant) ;
- b. un secrétaire (un secrétaire suppléant) ;
- c. quatre assesseurs ;
- d. témoins (témoins suppléants).

a. Le président

Le conseil ou le comité ou, à défaut l'employeur, avec l'accord de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, l'employeur, avec l'accord des organisations représentatives des travailleurs intéressées désigne le président et le président suppléant de chacun des bureaux qui ont été créés.

Le président et son suppléant sont désignés parmi le personnel de l'entreprise. Ils ne peuvent être choisis parmi les candidats.

Si un accord n'a pu intervenir le jour de l'affichage des listes de candidats (X + 40), le chef d'entreprise en informe l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales de la juridiction. L'inspecteur social-chef de district peut soit assumer personnellement la présidence d'un bureau principal et désigner les présidents et les présidents suppléants des autres bureaux, soit désigner le président et le président suppléant du bureau principal et des autres bureaux dans le cas où il serait empêché d'assumer personnellement la présidence d'un bureau principal.

Le président maintient l'ordre et veille au déroulement normal des élections.

b. Secrétaire et assesseurs

Le secrétaire ainsi que le secrétaire suppléant sont désignés par le président du bureau en question. Les assesseurs sont désignés par le conseil d'entreprise ou par le comité de prévention, ou si ceux-ci n'existent pas encore, par le président. Si le conseil ou le comité ne prend pas de décision, l'inspecteur social-chef de district ou, s'il le délègue, un inspecteur social désigne les assesseurs.

Le secrétaire et les assesseurs doivent figurer sur la liste électorale de la catégorie de travailleurs pour laquelle ils exercent leur fonction de secrétaire ou assesseurs. Toutefois, moyennant l'accord des délégués des travailleurs ou des organisations représentatives intéressées, il peut être dérogé à cette obligation. Ils ne peuvent être choisis parmi les candidats et ils doivent faire partie du personnel de l'entreprise

La désignation de tous les membres des bureaux doit intervenir au plus tard le cinquante-quatrième jour après le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (au plus tard X + 54).

Remarque :

Si, à l'heure fixée pour le début ou la reprise des opérations électorales, un ou plusieurs assesseurs ne sont pas présents, le président désigne pour les remplacer des électeurs choisis parmi les premiers qui se présentent au bureau sans que cette désignation ne puisse, dans la mesure du possible, porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

c. Témoins

Les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées peuvent désigner comme témoins des opérations électorales autant de travailleurs qu'il y a de bureaux de vote et un nombre égal de témoins suppléants. La désignation de ces témoins et du bureau où ils siégeront doit se faire au plus tard 70 jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (au plus tard X + 70). Les candidats peuvent également figurer comme témoins.

La liste des témoins est communiquée à l'employeur. Cette notification peut être effectuée par voie électronique via l'application sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les témoins ont le droit de faire insérer leurs observations dans le procès-verbal des élections.

Les prestations des témoins qui assistent aux opérations de vote sont considérées comme travail effectif et sont rémunérées comme telles. Comme il ne s'agit pas de temps de travail au sens de la loi sur le travail, aucun sursalaire ni repos compensatoire n'est dû.

3. Affichage de la composition du bureau électoral

Le 60ème jour après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, le conseil ou le comité ou, s'il n'en existe pas encore, l'employeur fait afficher un avis mentionnant la composition des bureaux électoraux et la répartition des électeurs par bureaux. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que les travailleurs aient accès à cette information durant leurs heures normales de travail.

C. Les opérations électorales

1. Toilettage des listes d'électeurs

Au plus tard le treizième jour précédant les élections (au plus tard $Y - 13$), le conseil ou le comité, par une décision prise à l'unanimité, raye des listes électorales les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise et tout travailleur intérimaire qui ne remplit pas les conditions d'électorat tout travailleur intérimaire qui ne remplit pas les conditions d'électorat tout travailleur intérimaire qui ne remplit pas les conditions d'électorat au moment où la décision est prise.

À défaut de conseil ou de comité, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale. Ces décisions ne sont pas susceptibles de recours.

La suppression d'électeurs n'a pas de conséquence sur la composition des collèges et des bureaux électoraux.

2. Convocation des électeurs

Les électeurs sont convoqués à l'élection par l'employeur au moyen d'une lettre de convocation. La convocation leur est remise dans l'entreprise même, au moins 10 jours avant les élections (au plus tard $Y - 10$). Un avis affiché le dernier jour de cette remise indique que celle-ci a eu lieu. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que les travailleurs aient accès à cette information durant leurs heures normales de travail.

L'électeur qui n'est pas présent dans l'entreprise le(s) jour(s) de remise des convocations est convoqué par lettre recommandée déposée à la poste. Il peut également être convoqué par tout autre moyen, à condition que l'employeur puisse apporter la preuve que cette lettre de convocation a été envoyée et qu'elle a été reçue par le destinataire. À défaut de preuve de réception par le destinataire, la convocation doit être adressée par courrier recommandé au plus tard huit jours avant la date des élections (au plus tard $Y - 8$). Cette dernière obligation d'envoi par courrier recommandé peut être levée par accord unanime au sein du conseil ou du comité. Cet accord définit les modes alternatifs de convocation et

les conditions de ceux-ci. Dans un tel cas, l'employeur doit fournir au conseil ou au comité la liste des électeurs visés par cet accord et les données nécessaires à cette convocation. Lors de la rédaction de cet accord, le principe de confidentialité doit être respecté. Cet accord est communiqué à la CGSLB, la CSC et la FGTB et aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres, dans ce dernier cas uniquement si la procédure initiée vise à l'institution d'un conseil. L'envoi de la convocation peut, le cas échéant, contenir la convocation afférente à l'élection pour le conseil et pour le comité.

La convocation doit porter obligatoirement la mention:

« Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote ».

La convocation doit au moins mentionner la date et le lieu des élections ainsi que le bureau au sein duquel le travailleur doit se présenter.

3. Suspension des opérations électorales

En cas de grève dans laquelle est impliquée la majorité des travailleurs de la catégorie d'ouvriers ou d'employés intéressée ou si au moins 25 % des travailleurs de la catégorie d'ouvriers ou d'employés sont en chômage temporaire pendant la période comprise entre la date de l'affichage de l'avis annonçant les élections et le jour de l'élection, les opérations électorales peuvent être suspendues à la demande d'une organisation représentative de travailleurs pouvant présenter des candidats.

L'employeur et les organisations représentatives peuvent néanmoins décider de continuer ces opérations. Dans le cas contraire, ils indiquent la date à laquelle les opérations seront poursuivies.

S'ils omettent de le faire, la suspension prend cours au moment où les conditions mentionnées sont remplies. La suspension prend fin le jour où les conditions fixées ne sont plus remplies.

4. Les travailleurs sont-ils obligés de voter ?

Il n'y a pas d'obligation légale, mais bien un devoir moral.

5. Heures d'ouverture des bureaux

Les heures d'ouverture des bureaux électoraux sont fixées de manière à permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail et sans que la bonne marche de l'entreprise puisse en être affectée. Les opérations électorales ont lieu un jour ouvrable et doivent se terminer le même jour. Toutefois, lorsqu'il n'est pas possible de ramener ces opérations à une journée, elles peuvent se poursuivre pendant plusieurs jours ouvrables même non consécutifs, après accord du conseil ou du comité ou, à leur défaut, de la délégation syndicale.

Lorsqu'il n'est pas possible de permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail, l'employeur rembourse les frais de déplacement des travailleurs qui se rendent dans les bureaux électoraux en dehors de leurs heures de travail.

6. Le vote

a. Remise des bulletins de vote

Différentes possibilités peuvent se présenter.

1. Il n'existe qu'un seul collège électoral :

- en cas d'élections simultanées pour les candidats-employés et pour les candidats-ouvriers, l'électeur recevra deux bulletins de vote, le premier avec le nom des candidats-employés, le second avec le nom des candidats-ouvriers ;
- au cas où il n'y a présentation que de listes de candidats-employés, l'électeur ne recevra qu'un seul bulletin de vote avec le nom des candidats-employés ;
- s'il n'y a présentation que de listes de candidats ouvriers, l'électeur ne recevra qu'un seul bulletin de vote avec le nom des candidats-ouvriers.

2. Il y a des collèges électoraux distincts pour ouvriers, employés et cadres :
En cas de constitution de collèges électoraux distincts pour les employés, pour les ouvriers et pour les cadres, l'électeur ne reçoit qu'un seul bulletin de vote des mains du président correspondant à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient.
3. En cas de constitution d'un collège commun pour les employés et les ouvriers et d'un collège électoral distinct pour les cadres, les électeurs appartenant au collège électoral commun pour les employés et les ouvriers, reçoivent un bulletin de vote contenant le nom des candidats-employés et un autre contenant le nom des candidats-ouvriers, tandis que les électeurs appartenant au collège pour les cadres reçoivent un bulletin de vote contenant le nom des candidats cadres.
4. En cas de constitution d'un collège électoral distinct pour les jeunes travailleurs : ces électeurs ne reçoivent qu'un seul bulletin de vote des mains du président, contenant les noms des candidats des jeunes travailleurs.

b. Le vote

1. Le vote proprement dit

Le vote est secret. L'électeur formule son vote dans l'endroit du local réservé à cet effet. L'électeur qui, par suite de son état physique, se trouve dans l'impossibilité de se rendre seul à l'endroit réservé au vote ou d'exprimer lui-même son vote, peut, avec l'autorisation du président, se faire accompagner d'un guide ou d'un soutien.

Après avoir formulé son vote, l'électeur dépose son bulletin replié dans l'urne.

Des urnes distinctes doivent être prévues pour les divers collèges électoraux. Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral, en cas d'élection simultanée pour les candidats employés et les candidats ouvriers, deux urnes sont utilisées et réservées respectivement aux bulletins de vote pour l'une et l'autre

catégorie. En cas de détérioration du bulletin de vote le président peut le reprendre et l'annuler, mais doit remettre à l'intéressé un autre bulletin.

2. Manière de voter

Il y a deux manières de voter :

- **Vote en tête de liste**

S'il veut se prononcer en faveur d'une seule des listes présentées et qu'il adhère à l'ordre de présentation des candidats de cette liste (vote de liste), il marque son vote dans la case placée en tête de celle-ci.

- **Vote nominatif**

S'il veut modifier cet ordre, il marque un ou plusieurs votes nominatifs dans la case placée à côté du nom de celui ou ceux des candidats de cette liste à qui il entend donner par préférence son suffrage.

S'il émet plus de suffrages qu'il y a de mandats à conférer, son vote sera considéré comme un vote en tête de liste.

Exemple

Il y a 4 mandats effectifs à conférer. Une liste comprend les noms de 7 candidats. L'électeur peut exprimer un vote nominatif pour 4 candidats maximum, sinon, il s'agit d'un vote en tête de liste.



Il n'est pas admis de voter pour plusieurs candidats qui figurent sur des listes différentes (panachage).

c. Vote par correspondance

Le vote par correspondance peut être admis en cas de :

1. dispersion considérable du personnel;
2. suspension d'exécution du contrat;
3. travail de nuit pour autant que les conditions suivantes soient réunies pour les travailleurs de la catégorie concernée:

- que le nombre de travailleurs occupés entre 20 h et 6 h, le jour des élections ne représente pas plus de 5 % du nombre de travailleurs occupés à cette date ;
 - que le nombre de travailleurs occupés entre 20 h et 6 h le jour des élections ne soit pas supérieur à 15.
4. d'occupation au travail en-dehors des heures d'ouverture des bureaux électoraux.

Le vote par correspondance peut être admis après un accord entre l'employeur et tous les représentants des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des cadres qui ont présenté des candidats pour la catégorie de travailleurs concernée, au plus tard 56 jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (au plus tard X + 56).

La convocation accompagnée du ou des bulletins de vote estampillés sont remis aux électeurs présents dans l'entreprise au plus tard 10 jours avant la date des élections (au plus tard Y – 10). Cette remise se fait contre accusé de réception. Pour les électeurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise les jours de remise de ces convocations et bulletins de vote, le président du bureau électoral envoie à l'électeur par lettre recommandée déposée à la poste le dernier jour de cette remise, la convocation accompagnée du ou des bulletins de vote estampillés. Le cas échéant, l'envoi recommandé peut contenir les bulletins et convocations afférents à l'élection pour le conseil et pour le comité, ainsi que les bulletins de vote ouvriers et employés en cas de collège électoral commun. Les témoins dûment prévenus par le président peuvent assister à cette opération.

Le bulletin de vote plié et estampillé est placé dans une première enveloppe laissée ouverte et ne portant aucune inscription.

Une deuxième enveloppe, laissée ouverte mais affranchie est jointe à l'envoi et porte l'inscription :

« M. le Président du Bureau électoral pour l'élection du conseil d'entreprise
(ou du comité de prévention et protection au travail) de.....
.....(nom de l'entreprise)
rue.....
à..... »

Cette 2e enveloppe porte également l'indication du bureau électoral :
« employés », « ouvriers », « cadres », « jeunes travailleurs » et, d'autre part, la
mention « expéditeur », le nom de l'électeur ainsi que l'indication de l'obligation
pour l'électeur d'apposer sa signature.
Le tout est enfermé dans une troisième enveloppe fermée, adressée à l'électeur.
Les opérations énoncées ci-dessus sont effectuées pour chaque bulletin de vote.

Une fois son vote exprimé, l'électeur replace dans la première enveloppe le bul-
letin plié en quatre de manière à ce que les cases figurant en tête de liste soient
à l'intérieur. Il ferme cette première enveloppe et la place dans la deuxième
enveloppe, celle qui porte l'adresse du président du bureau électoral. Sur cette
deuxième enveloppe il complète son nom à côté de la mention « expéditeur » et
signe. Il ferme cette deuxième enveloppe qui peut être transmise par la poste
ou de toute autre manière.

Le bulletin doit parvenir avant la clôture du scrutin.

d. Vote par des moyens électroniques

Il peut être procédé au vote par des moyens électroniques si le système
informatique utilisé enregistre les données suivantes qui doivent figurer au
procès-verbal :

- la date des élections ;
- l'organe concerné ;
- le numéro du bureau de vote ;
- le collège électoral concerné ;
- le nombre d'électeurs qui ont pris part au vote ;
- le nombre de votes blancs ;
- le nombre de suffrages en tête de liste ;

- le nombre de suffrages exprimés uniquement en faveur de candidats de la liste ;
- le nombre de voix obtenues par chaque candidat ;
- le nombre de mandats effectifs par liste ;
- le nom et le prénom des élus effectifs et suppléants par liste.

Il va de soi que le système informatique doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires régissant l'élection des délégués du personnel au sein des conseils et des comités.

Il doit présenter un écran de visualisation affichant au début de l'opération de vote le numéro et le sigle de toutes les listes de candidats; lorsque l'électeur choisit une liste, les noms de tous les candidats doivent apparaître dans l'ordre de leur présentation.

Le système informatique ne doit pas permettre qu'un vote nul soit enregistré; l'électeur doit être invité à recommencer son vote.

Le système informatique doit offrir les garanties nécessaires de fiabilité et de sécurité et garantir l'impossibilité de toute manipulation des données enregistrées et le secret du vote.

Il faut assurer la conservation des résultats du scrutin et de la possibilité de contrôle des opérations électorales et des résultats par les juridictions du travail.

La décision de procéder au vote par des moyens électroniques est prise par le conseil, le comité ou, à défaut, l'employeur en accord avec la délégation syndicale.

Le conseil, le comité ou, à défaut, l'employeur en accord avec la délégation syndicale peut décider que les électeurs sont autorisés à émettre leur vote électroniquement depuis leur poste de travail habituel, au moyen d'un support relié au réseau sécurisé de l'entreprise ;

L'accord détermine les modalités particulières d'application propres à l'entreprise afin de garantir le secret du vote et d'éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote. Cet accord détermine également la notion de poste de travail habituel.

Cette décision fait l'objet d'une mention dans l'avis X.

Les membres des bureaux électoraux, les présidents et secrétaires suppléants, les témoins et les électeurs doivent bénéficier d'une formation adéquate.

Chaque collège électoral doit voter séparément.

Les témoins du bureau principal peuvent assister à l'encodage des listes de candidats.

e. Clôture du scrutin

Lorsque le scrutin est clos et avant que le bureau n'arrête le procès-verbal de l'élection, le président remet au bureau, sans les ouvrir, les enveloppes qu'il a reçues des électeurs votant par correspondance. Le nom de chaque électeur votant par correspondance est pointé au fur et à mesure par le secrétaire sur la liste électorale, après quoi le président ouvre les enveloppes extérieures et glisse dans l'urne adéquate les enveloppes intérieures, sans les ouvrir.

Le bureau dresse ensuite le procès-verbal et y inscrit le nombre d'électeurs ayant pris part au vote, le nombre de bulletins de vote repris et le nombre de bulletins non employés.

Les listes ayant servi au pointage ainsi que les bulletins de vote repris ou non employés sont placés sous enveloppe cachetée. Les témoins ont le droit de faire insérer leurs observations dans le procès-verbal et d'apposer un signe distinctif sur la bande de scellement.

Lorsque les opérations électorales se déroulent pendant plusieurs jours, le président du bureau prend toutes dispositions nécessaires pour assurer la garde des urnes, des bulletins et des documents relatifs aux opérations de vote.

7. Dépouillement du scrutin

Le dépouillement se fait séparément pour chaque catégorie de candidats (ouvriers, employés, cadres, jeunes travailleurs) par le bureau électoral.

a. Dépouillement des votes par correspondance et classement des bulletins de vote

Le président du bureau de vote ouvre l'urne et en retire les enveloppes contenant les bulletins de vote par correspondance et les ouvre. Si une enveloppe contient plus d'un bulletin, ceux-ci sont considérés comme nuls. Le président remet les autres bulletins de votes dans l'urne et en mélange le contenu. Cela fait, le président vide les urnes et compte les bulletins de vote sans les déplier. Le nombre total obtenu est consigné dans le procès-verbal.

Les bulletins de vote sont ensuite dépliés et classés par catégorie, comme suit :

1. Bulletins donnant des suffrages valables pour une seule liste, soit en tête de liste, soit en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la même liste. Une catégorie spéciale sera faite pour chacune des listes de candidats présentées, d'après l'ordre numérique des listes.

Remarque :

Les bulletins avec un vote en tête de liste et un vote en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la même liste, sont classés dans la catégorie des votes de liste.

Si le bulletin de vote comporte plus de vote de préférence qu'il y a de mandats à pourvoir, il sera considéré comme un vote en tête de liste.

2. Bulletins suspects

Sont considérés comme suspects, les bulletins sur la validité desquels le président ou un membre du bureau a des doutes. Le président paraphe les bulletins suspects. Il appartient alors au président de décider dans quelle catégorie il doit être classé. Si un ou plusieurs membres font des réserves, ceci doit être acté au procès-verbal.

3. Bulletins nuls

Sont nuls :

- les bulletins autres que ceux qui ont été remis à l'électeur;
- les bulletins qui contiennent l'expression de plus d'un suffrage en tête de liste;
- les bulletins dans lesquels l'électeur a marqué en même temps un vote en tête de liste et un ou plusieurs votes en faveur d'un candidat ou de plusieurs candidats d'une autre liste
- les bulletins donnant des suffrages à des candidats de plusieurs listes;
- les bulletins de vote dont la forme ou les dimensions ont été modifiées, qui contiennent tout papier ou objet, ou dont l'auteur pourrait être reconnu par un signe, une rature ou une marque.

Remarque :

La marque du vote, même imparfaitement tracée, exprime valablement celui-ci, à moins que l'intention de rendre le bulletin reconnaissable soit manifeste.

En cas de vote par correspondance, sont également considérés comme nuls:

- les bulletins renvoyés dans une enveloppe contenant plusieurs bulletins;
- les bulletins arrivés après la clôture du scrutin;
- les bulletins renvoyés dans une enveloppe sur laquelle manque la signature de l'électeur;
- les bulletins renvoyés par un électeur qui est déjà venu voter dans le bureau électoral.

4. Il y a vote blanc lorsque le bulletin de vote ne comporte aucune indication de la volonté d'exprimer un vote.

Si nécessaire, le président peut décider d'interrompre les opérations de dépouillement.

b. Recensement des bulletins

Le bureau arrête et fixe :

1. le nombre de bulletins nuls et blancs ;
2. pour chaque liste : le nombre de bulletins contenant un vote en tête de liste ;
3. pour chaque liste : le nombre de votes en faveur des candidats de la liste ;
4. le nombre de votes nominatifs (votes de préférence) obtenus par chaque candidat.

c. Transmission des bulletins de vote et des procès-verbaux

Lorsque les opérations sont terminées, les bulletins sont classés d'après leur catégorie (valables, nuls et blancs) et placés sous enveloppes distinctes et à fermer. Le président les transmet au président du bureau principal. S'il n'existe pas de bureau principal, il remet, sans délai, les bulletins de vote à l'employeur.

8. Répartition des mandats

Immédiatement après le dépouillement du scrutin, le bureau électoral procède à la répartition des mandats et désigne les élus effectifs et suppléants.

S'il existe un bureau principal, les procès-verbaux des autres bureaux sont transmis à celui-ci, qui procède au recensement général des résultats du scrutin, à la répartition des mandats et à la désignation des élus.

La répartition des mandats se fait séparément pour chaque catégorie de candidats à élire : jeunes travailleurs, ouvriers, employés et cadres. Lorsqu'il y a plusieurs mandats à conférer, il faudra déterminer d'abord le chiffre électoral de chaque liste.

a. Comment détermine-t-on le chiffre électoral d'une liste ?

En additionnant :

- le nombre de bulletins contenant un vote en tête de liste (bulletins de liste complets) ;
- le nombre de bulletins contenant des votes nominatifs en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la liste (bulletins de liste incomplets).

Ensuite, le chiffre électoral de chaque liste est divisé par 1, 2, 3, 4, etc. Les quotients, établis à deux décimales, sont alors rangés dans l'ordre de leur importance jusqu'à concurrence d'un nombre total de quotients égal à celui des membres effectifs à élire.

La répartition des mandats entre les listes s'opère en attribuant à chacune d'elles autant de mandats que son chiffre électoral a fourni de quotients égaux ou supérieurs au dernier quotient utile.

Exemple :

Nombre de mandats à conférer : 8

Chiffre électoral de la liste n° 1 : 440

Chiffre électoral de la liste n° 2 : 230

Chiffre électoral de la liste n° 3 : 120

Le chiffre électoral est divisé par 1, 2, 3, 4, 5, 6 etc.

Une fois les quotients obtenus, les 8 (nombre de mandats à conférer) quotients les plus élevés sont classés en ordre décroissant.

Diviseurs	Liste n° 1		Liste n° 2		Liste n° 2	
	Quotients	n° d'ordre des quotients	Quotients	n° d'ordre des quotients	Quotients	n° d'ordre des quotients
1	440	1	230	2	120	5
2	220	3	115	6	60	
3	146,66	4	76,66		40	
4	110	7	57,5		30	
5	88	8	46		24	
6	73,31		38,33		20	
7	62,85		32,85		17,14	

Les mandats sont répartis comme suit :

1er mandat à la liste n° 1

2e mandat à la liste n° 2

3e mandat à la liste n° 1

4e mandat à la liste n° 1

5e mandat à la liste n° 3

6e mandat à la liste n° 2

7e mandat à la liste n° 1

8e mandat à la liste n° 1

Résultat :

Liste n° 1 : 5 mandats

Liste n° 2 : 2 mandats

Liste n° 3 : 1 mandat

b. Cas spéciaux :

1. Lorsqu'un mandat revient, à titre égal, à plusieurs listes, il est attribué à celle dont le chiffre électoral est le plus élevé. En cas de parité des chiffres électoraux, le mandat revient à la liste sur laquelle figure le candidat qui lors de la désignation des élus effectifs (décrite au point 9), se verrait attribuer le mandat supplémentaire revenant à sa liste et qui a obtenu le plus de suffrages, compte tenu des votes de listes et des suffrages nominatifs ou en cas d'égalité, à celui de ces candidats qui compte la plus grande ancienneté dans l'entreprise.
2. Lorsqu'une liste obtient plus de mandats qu'elle n'a présenté de candidats, les mandats restants demeurent vacants et ne sont pas remplis.

9. Désignation des élus effectifs d'une liste

a. Le nombre de candidats d'une liste est égal ou inférieur à celui des mandats effectifs obtenus

Lorsque le nombre de candidats présents sur la liste est égal ou inférieur au nombre de mandats effectifs attribués à cette liste, tous les candidats de la liste sont élus.

b. Le nombre de candidats d'une liste est supérieur à celui des mandats obtenus

Lorsque le nombre de candidats dépasse le nombre de mandats attribués à la liste, il faut procéder comme suit :

- On commence par déterminer le nombre de voix à répartir par dévolution entre les candidats de chaque liste (= le pot). Pour ce faire, on multiplie le nombre de bulletins contenant un vote en tête de liste par le nombre de mandats revenant à la liste.
- Par la suite, le nombre de suffrages utiles est établi. Le nombre de suffrages utiles s'obtient en multipliant le nombre de bulletins contenant un vote valable en tête de liste et en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la liste par le nombre de mandats obtenus par la liste.

- On recherche alors pour chaque liste le chiffre d'éligibilité. Ce chiffre s'obtient en divisant par le nombre plus 1 des sièges attribués à la liste l'ensemble des suffrages utiles
Lorsque le chiffre d'éligibilité comprend une décimale, il est arrondi au chiffre inférieur pour une décimale de un à quatre et au chiffre supérieur pour une décimale de cinq à neuf.
- Enfin le pot est réparti entre les candidats de la liste. Cette répartition se fait d'après l'ordre de présentation des candidats.
On ajoute au nombre de voix nominatives obtenues par chaque candidat, le nombre de voix nécessaire pour atteindre le chiffre d'éligibilité, jusqu'à épuisement du pot.

Les candidats qui atteignent le chiffre spécial d'éligibilité dans l'ordre de leur présentation sont élus ? S'il reste des mandats à conférer, ils le sont aux candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de voix. En cas de parité, l'ordre de présentation prévaut.

Exemple :

Nombre de mandats effectifs attribués à la liste :	5
Nombre de bulletins de liste complets :	622
Nombre de bulletins de liste incomplets :	666

1. Nombre de voix à répartir (pot) :
 $622 \text{ (votes en tête de liste)} \times 5 \text{ (nombre de mandats obtenus)} = \mathbf{3110}$

2. Chiffre spécial d'éligibilité de la liste	
Bulletins de liste complets	622 (a)
Bulletins de liste incomplets	+ 666 (b)
<hr/>	
Total (a) + (b)	1288 (1)

Total (1) à multiplier par le nombre de mandats effectifs attribués à la liste

x 5

Produits de la multiplication

6 440 (2)

Diviser le total au (2) par le nombre de mandats effectifs obtenus plus 1

5 + 1 = 6 (3)

(2) : (3) = chiffre d'éligibilité

1073

Noms des candidats suivant l'ordre de présentation	Nombre de voix nominatives	Nombre de voix attribuées par dévolution	Nombre de voix revenant au candidat
Maenhout	202	+ 871	1073
Durand	166	+ 907	1073
Herman	196	+ 877	1073
Jacques	176	+ 455	631
Van Diest	48		
Tilquin	197		
Robin	171		
Dupont	73		
Van Damme	97		
Caerels	91		
De Visscher	160		

Qui est élu ?

Les 3 candidats qui ont atteint le chiffre d'éligibilité ainsi que les 2 candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de voix : Maenhout, Durand, Herman, Jacques et Tilquin.

10. Désignation des suppléants

Le nombre de suppléants est égal au nombre d'effectifs. Parmi les candidats non élus comme effectifs, ceux qui ont obtenu le plus grand nombre de voix sont désignés comme suppléants. En cas de parité de voix, l'ordre de présentation prévaut. Le nombre de voix à partager (le pot) et le chiffre d'éligibilité sont les mêmes que pour la désignation des effectifs.

Pour la désignation des suppléants, il faut procéder à une nouvelle attribution individuelle des votes de liste.

La répartition des voix se fait de la même façon que pour les effectifs, mais en commençant par le premier des candidats non élus dans l'ordre de présentation sur le bulletin de vote.

L'ordre des suppléants et l'ordre des candidats non élus sont consignés au procès-verbal.

Exemple : suite de l'exemple ci-dessus :

Noms des candidats suivant l'ordre de présentation	Nombre de voix nominatives	Nombre de voix attribuées par dévolution	Nombre de voix revenant au candidat
Van Diest	48	+ 1025	1073
Robin	171	+ 902	1073
Dupont	73	+ 1000	1073
Van Damme	97	+ 183	312
Caerels	91		
De Visscher	160		

Les suppléants sont :

Les 3 candidats qui ont obtenu le chiffre d'éligibilité et les 2 candidats qui ont obtenu le plus de voix, à savoir : Van Diest, Robin, Dupont, Van Damme et De Visscher.

11. Clôture des opérations électorales

Sitôt les opérations de vote terminées, le bureau qui a procédé à la désignation des élus clôt le procès-verbal qui est revêtu de la signature de tous les membres du bureau.

Le président du bureau envoie immédiatement, pour le conseil ou le comité :

- l'original des procès-verbaux au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail de SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cet envoi peut être remplacé par le téléchargement d'une copie de ce document vers l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
- une copie des procès-verbaux à l'employeur qui le conserve pendant toute la législature ;
- par lettre recommandée à la poste, une copie des procès-verbaux aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées. Il ne doit cependant pas être procédé à cet envoi si le procès-verbal a été transmis au Directeur général de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale par téléchargement vers l'application prévue à cet effet.

En même temps, les résultats du scrutin doivent être communiqués au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de l'élaboration de statistiques. Cet envoi se fait par voie électronique sur l'application web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. À défaut, ces données seront transmises au moyen d'une fiche statistique fournie par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Au plus tard le lendemain de la clôture des opérations (au plus tard = Y + 1), le président remet à l'employeur dans des enveloppes scellées, les documents ayant servi à l'élection.

12. Arrêt de la procédure électorale

a. La procédure électorale est complètement arrêtée :

1. lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée pour aucune catégorie de travailleurs ;
2. si toutes les candidatures présentées sont retirées ou annulées par le tribunal du travail après recours.

À défaut de candidats, dans les hypothèses visées aux 1 et 2, le vote ne doit pas être organisé. La décision d'arrêter la procédure électorale est prise par l'employeur après l'expiration du délai prévu pour l'introduction des listes de candidats (après $X + 35$) ou, le cas échéant, après notification du jugement qui annule toutes les candidatures (après $x + 75$ ou $X + 66$).

L'employeur affiche, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis indiquant sa décision d'arrêter la procédure électorale et les raisons pour lesquelles le vote n'a pas eu lieu. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail. En même temps, il envoie une copie de cet avis au Directeur général de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou il télécharge une copie de cet avis sur l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Une copie de la décision est également transmise par lettre recommandée, aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres concernées ; il ne doit cependant pas être procédé à cet envoi si la copie de l'avis a été transmise au Directeur général de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale par téléchargement vers l'application web spécialement prévue à cet effet.

Suite à cette décision de l'employeur, aucun bureau électoral ne devra être institué et il ne faudra pas procéder à l'envoi ou à la remise des convocations électorales.

b. La procédure électorale est arrêtée pour une ou plusieurs catégories de travailleurs :

1. lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée pour cette ou ces catégories de travailleurs ;
2. si toutes les candidatures présentées sont retirées ou sont annulées par le tribunal du travail ;
3. lorsque, pour la catégorie de travailleurs concernée, une liste de candidats n'a été déposée que par une seule organisation représentative de travailleurs ou par une seule organisation représentative des cadres ou par un seul groupe de cadres, et que le nombre de candidats présentés sur cette liste est inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer.

Dans les cas visés aux points 1 et 2, la procédure électorale est poursuivie pour les autres catégories de travailleurs pour lesquelles une ou plusieurs listes ont été déposées.

Le bureau électoral qui a été institué pour la catégorie de travailleurs qui comporte le plus grand nombre d'électeurs constate l'arrêt de la procédure électorale la veille de l'envoi ou de la remise des convocations (Y - 11). Cette constatation a lieu dans un procès-verbal conforme au modèle repris en annexe de la loi sur les élections sociales, en y mentionnant les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de vote. Suite à cette constatation du bureau électoral, il ne faut pas procéder à la constitution d'un bureau électoral pour la catégorie concernée, ni à l'envoi ou à la remise des convocations électorales pour ces catégories de travailleurs.

Le procès-verbal est transmis, en original et en copie, aux différents destinataires, tel que décrit sous le point 11 « Clôture des opérations électorales ».

Au plus tard deux jours après la date prévue des élections, un avis reprenant la constatation d'arrêt partiel de la procédure électorale par le bureau électoral est affiché à l'attention du personnel (au plus tard Y + 2). Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail.

Dans la 3e hypothèse, un bureau électoral est institué. Le bureau électoral se réunit la veille de l'envoi ou de la remise des convocations électorales pour l'élection de la catégorie de travailleurs concernée afin de constater l'arrêt de la procédure électorale (Y - 11). Il rédige le procès-verbal, conforme au modèle repris en annexe de la loi sur les élections sociales, en y indiquant les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de vote. Suite à cette décision du bureau électoral, il ne faut pas procéder à l'envoi ou à la remise des convocations électorales.

Le ou les candidat(s) sont élus d'office. Le résultat doit être communiqué au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour la réalisation des statistiques.

Le procès-verbal est transmis, en original et en copie, aux différents destinataires, tel que décrit sous le point 11 « Clôture des opérations électorales ».

Au plus tard deux jours après la date prévue des élections, un avis reprenant la constatation d'arrêt partiel de la procédure électorale par le bureau électoral est affiché à l'attention du personnel (au plus tard Y + 2). Les noms des travailleurs élus d'office font également l'objet d'un affichage. Si des élections ont lieu pour d'autres catégories de travailleurs de la même entreprise, l'affichage des personnes élues d'office doit avoir lieu après ce vote afin de ne pas influencer le résultat des élections.

Le candidat élu d'office bénéficie en qualité d' élu effectif de la protection contre le licenciement de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et aux comités de Sécurité, d'Hygiène et d'Embellissement de lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, même s'il est le seul élu et qu'en conséquence l'organe ne pourra fonctionner.

13. Affichage du résultat des élections

Le résultat doit être affiché au plus tard 2 jours après la clôture des opérations de répartition des mandats et de désignation des élus (au plus tard Y + 2). Il doit être affiché au même endroit que l'avis indiquant la date des élections.

À défaut d'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'avis indiquant le résultat du vote et la composition du conseil ou du comité est affiché à l'endroit où il aurait été affiché s'il n'avait pas été procédé à la mise à disposition de l'avis annonçant la date des élections par voie électronique.

L'avis mentionne clairement et précisément tous les délégués du personnel et tous les délégués de l'employeur ainsi que leurs suppléants.

14. Recours contre les élections

Dans les treize jours qui suivent l'affichage du résultat, l'employeur, les travailleurs ou les organisations représentatives concernées peuvent introduire – devant le Tribunal du Travail dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise – un recours en annulation partielle ou totale du résultat ou contre la décision de mettre fin à la procédure ou une demande de rectification du résultat des élections (au plus tard Y + 15).

Un recours doit également être introduit, dans le même délai, au cas où les membres de la délégation de l'employeur n'occuperaient pas l'une des fonctions de direction.

Le Tribunal du Travail saisi statue, au plus tard dans les 67 jours qui suivent cet affichage (au plus tard Y + 69). La juridiction saisie peut exiger la communication des procès-verbaux et des bulletins de vote.

La décision est notifiée immédiatement par pli judiciaire à l'employeur, à chacun des élus effectifs et suppléants, aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées et au directeur général de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, chargé des organes de participation.

Dans les quinze jours qui suivent la notification du jugement, l'employeur, les travailleurs ou les organisations représentatives de travailleurs et de cadres intéressées peuvent interjeter appel auprès de la Cour du Travail (au plus tard Y + 84).

La juridiction saisie statue, au plus tard dans les 75 jours qui suivent le jugement du tribunal (au plus tard Y + 144). La décision est notifiée par pli judiciaire à l'employeur, à chacun des élus effectifs et suppléants aux organisations

représentatives de travailleurs et de cadres intéressées et au directeur général de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, chargé des organes de participation.

En cas d'annulation complète ou partielle des élections, la nouvelle procédure électorale débute dans les trois mois qui suivent la décision d'annulation définitive.

CHAPITRE 7

Tableaux des opérations électorales

Ces tableaux vous permettront de suivre facilement les différentes opérations électorales.

Remarque importante :

La date de départ X ou la date des élections Y n'est jamais comprise dans le calcul des délais.

Tableau I : Les listes électorales

Tableau II : La répartition des mandats

Tableau III : Les listes de candidats

Tableau IV : Les opérations électorales proprement dites

Tableau V : Contestations au sujet des élections

- a. La première colonne vous donne les dates ultimes pour lesquelles certaines opérations doivent être exécutées.
- b. La deuxième colonne donne les opérations à effectuer.
- c. La troisième colonne indique par qui les opérations doivent être effectuées.
- d. Dans la quatrième colonne le délégué peut remplir les dates qui valent pour son entreprise.

TABEAU I LES LISTES ÉLECTORALES

Délai (dates limites)	Opérations à affectuer	Par qui	Dates limites dans mon entreprise
X	<p>Communication aux travailleurs des listes électorales provisoires ou des endroits où elles peuvent être consultées.</p> <p>Les listes électorales provisoires ne sont transmises qu'à la CGSLB, à la FGTB, à la CSC et aux organisations représentatives des cadres (uniquement pour le CE) via l'application web du SPF Emploi ou par poste en l'absence de CE, de CPPT ou de DS où toutes les organisation représentatives sont représentées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le conseil ou le comité • l'employeur (à défaut de conseil ou de comité) 	
X + 7	<p>Réclamation au sujet des listes électorales provisoires auprès du conseil ou du comité ou, à défaut, auprès de l'employeur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • les travailleurs • les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres (uniquement pour le CE) 	

Délai (dates limites)	Opérations à affectuer	Par qui	Dates limites dans mon entreprise
X + 7) + 1	Clôture définitive des listes électorales si aucune réclamation n'a été introduite.		
X + 14	<p>Décision sur les réclamations introduites au sujet des listes électorales provisoires.</p> <p>Affichage ou mise à disposition électronique d'un avis rectificatif en cas de modifications.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le conseil ou le comité • l'employeur (à défaut de conseil ou de comité) 	
X + 21	Recours auprès du tribunal contre la décision prise à X + 14 ou l'absence de décision.	<ul style="list-style-type: none"> • les travailleurs concernés • les organisations représentatives intéressées et les organisations représentatives des cadres (uniquement pour le CE) 	
X + 21) + 1	Clôture définitive des listes électorales si une réclamation a été introduite mais qu'aucun recours n'a été introduit contre la décision ou l'absence de décision du conseil ou du comité.		

Délai (dates limites)	Opérations à affectuer	Par qui	Dates limites dans mon entreprise
X + 28	<p>Décision de la juridiction saisie.</p> <p>Affichage ou mise à disposition électronique d'une rectification en cas de modification.</p> <p>Clôture définitive des listes électorales au moment où la juridiction du travail se prononce sur le recours.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le tribunal du travail • le conseil ou le comité • l'employeur (à défaut de conseil ou de comité) 	
X + 77	<p>Dernière mise à jour des listes électorales en fonction des travailleurs qui ne font plus partie du personnel et des travailleurs intérimaires qui ne satisfont pas aux conditions électorales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le conseil ou comité • l'employeur en accord avec tous les membres de la délégation syndicale (à défaut de conseil ou de comité) 	

TABLEAU II RÉPARTITION DES MANDATS

Délai (dates limites)	Opérations à affectuer	Par qui	Dates limites dans mon entreprise
X	<p>Fixation du nombre de mandats par organe, répartitions de ces mandats par catégorie et augmentation éventuelle moyennant accord unanime entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs.</p> <p>Affichage de l'avis comportant l'indication du nombre de mandats par organe et par catégorie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le conseil ou le comité • l'employeur (à défaut de conseil ou de comité) 	
X + 7	<p>Réclamation auprès du conseil ou du comité existant ou, à défaut, auprès de l'employeur au sujet de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur • les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres (uniquement pour le CE) 	
X + 7) + 1	<p>Fixation définitive du nombre de mandats par organe et par catégorie si aucune réclamation n'a été introduite.</p>		

Délai (dates limites)	Opérations à affectuer	Par qui	Dates limites dans mon entreprise
X + 14	<p>Décision sur les réclamations introduites au sujet de la fixation du nombre des mandats par organe et par catégorie.</p> <p>Affichage ou mise à disposition électronique d'un avis rectificatif en cas de modifications apportées au nombre de mandats par organe et par catégorie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> le conseil ou le comité l'employeur (à défaut de conseil ou de comité) 	
X + 21	Recours auprès du tribunal contre la décision prise à X + 14 ou l'absence de décision.	<ul style="list-style-type: none"> les travailleurs concernés les organisations représentatives des travailleurs) et les organisations représentatives des cadres (uniquement pour le CE) 	
(X + 21) + 1	Fixation définitive du nombre de mandats par organe et par catégorie si une réclamation a été déposée mais qu'aucun recours n'a été introduit auprès du tribunal à l'encontre de la décision ou de l'absence de décision du conseil ou du comité.		

Délai (dates limites)	Opérations à affectuer	Par qui	Dates limites dans mon entreprise
X + 28	<p>Décision du tribunal.</p> <p>Affichage ou mise à disposition électronique d'une rectification en cas de modification.</p> <p>Fixation définitive du nombre de mandats par organe et par catégorie au moment où le tribunal se prononce sur le recours.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le tribunal du travail • le conseil ou le comité • les travailleurs à défaut de conseil ou de comité) 	

TABLEAU III LES LISTES DE CANDIDATS

Délai (dates limites)	Opérations à effectuer	Par qui	Dates limites dans mon entreprise
X + 35	Date extrême pour l'introduction des listes de candidats par les syndicats.	<ul style="list-style-type: none"> • la CGSLB, la FGTB, la CSC et leurs porteurs de procuration • la CNC (uniquement pour le conseil) • les listes maison CNC (uniquement pour le conseil) 	
X + 40	Affichage ou mise à disposition électronique des listes de candidats.	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur ou son délégué 	
X + 47	Plainte auprès de l'employeur au sujet des listes de candidats. Date limite pour les candidats pour demander à leur employeur de faire suivre leur prénom par leur prénom usuel.	<ul style="list-style-type: none"> • les travailleurs figurant sur les listes électorales. • les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres (uniquement pour le CE) 	

Délai (dates limites)	Opérations à affectuer	Par qui	Dates limites dans mon entreprise
X + 47) + 1	Transmission des plaintes ou des retraits de candidature à l'organisation qui a présenté le candidat.	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur 	
X + 52	Recours auprès du tribunal du travail lorsqu'il n'y a pas eu de réclamation sur les listes de candidats.	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur 	
X + 54	Modification éventuelle des listes de candidats.	<ul style="list-style-type: none"> • les organisations représentatives et les organisations représentatives des cadres 	
X + 56	Affichage ou mise à disposition électronique des listes de candidats modifiées ou non.	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur 	
X + 61	Recours auprès du tribunal du travail contre la liste de candidats, lorsqu'une plainte a été introduite.	<ul style="list-style-type: none"> • les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres (uniquement pour le CE) • l'employeur 	

Délai (dates limites)	Opérations à affectuer	Par qui	Dates limites dans mon entreprise
X + 75	Décision du tribunal.	<ul style="list-style-type: none"> • le tribunal du travail 	
X + 76	Remplacement de candidats.	<ul style="list-style-type: none"> • les organisations représentatives des travailleurs et organisations représentatives des cadres et cadres qui ont introduit une liste 	
(Y - 13)	Plus de modification possible des listes de candidats.		

TABLEAU IV LES OPÉRATIONS ÉLECTORALES PROPREMENT DITES

Délai (dates limites)	Opérations à affectuer	Par qui	Dates limites dans mon entreprise
Y – 10	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remise ou envoi des convocations. 2. Remise ou envoi des convocations et des bulletins de vote en cas de vote par correspondance. 	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur • le ou les président(s) du (des) bureau(x) électoral(aux) 	
Y	<ul style="list-style-type: none"> • Vote • Dépouillement • Répartition des mandats • Désignation des élus et des suppléants <p>Envoi d'une copie des procès-verbaux à l'employeur et aux organisations de travailleurs et de cadres.</p> <p>Envoi de l'original des procès-verbaux au directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ou transfert des résultats sur l'application web du SPF Emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le président du bureau principal 	

Délai (dates limites)	Opérations à affectuer	Par qui	Dates limites dans mon entreprise
Y + 1	Remise des documents électoraux à l'employeur sous enveloppe scellée.	<ul style="list-style-type: none"> • le président du bureau principal 	
Y + 2	Affichage de l'avis comportant le résultat du vote et la composition du conseil et/ou du comité.	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur 	
Y + 25	Conservation des documents qui ont servi au scrutin.	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur 	

TABLEAU V CONTESTATIONS AU SUJET DES ÉLECTIONS

Délai (dates limites)	Opérations à affectuer	Par qui	Dates limites dans mon entreprise
Y + 15	Recours en annulation totale ou partielle des élections ou de rectification des résultats des élections auprès du tribunal du travail. Recours au cas où des membres de la délégation de l'employeur n'occuperaient pas une fonction de direction.	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur • les travailleurs • les organisations représentatives des travailleurs concernées et les organisations représentatives des cadres. 	
Y + 69	Décision du tribunal.	<ul style="list-style-type: none"> • le tribunal du travail 	
Y + 84	Recours contre la décision du tribunal.	<ul style="list-style-type: none"> • l'employeur • les travailleurs • les organisations représentatives des travailleurs concernées et les organisations représentatives des cadres. 	
Y + 144	Décision de la cour du travail. En cas d'annulation de la procédure électorale, une nouvelle procédure est entamée dans les trois mois.	<ul style="list-style-type: none"> • la cour du travail 	

PARTIE 2

Les compétences du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail

CHAPITRE 1

Compétences du conseil d'entreprise

Ce n'est pas une sinécure d'énumérer les compétences du conseil d'entreprise car celles-ci dépendent d'une multitude de lois, d'arrêtés et de conventions collectives de travail. La base se situe dans l'article 15 de la loi du 20.09.1948. Les compétences se sont élargies, ce qui a eu un effet stimulant.

Pour plus de clarté, nous avons regroupé les compétences sous deux rubriques :

- les compétences économiques et financières ;
- les compétences sociales.

A. Économie et finances

1. Information de base

L'information de base est communiquée aux membres du CE dans les deux mois qui suivent leur élection ou leur réélection.

Elle porte sur les matières suivantes :

- Le statut de l'entreprise :** l'information a trait à la forme juridique, aux statuts, à la direction, aux moyens de financement, aux relations économiques et financières avec d'autres entreprises et aux conventions fondamentales.
- La position concurrentielle :** qui sont les concurrents, quelles sont les possibilités et difficultés de concurrence, les débouchés, les contrats d'achat et de vente importants, les techniques de vente et les canaux de distribution, l'évolution du chiffre d'affaires, la position de marché ?

- c. **Le calcul des coût et des prix de vente** : le coût unitaire, sa formation et son évolution, la méthode de calcul utilisée, les prix de vente par produit ou groupe de produits.
- d. **La production et la productivité** : quantités produites et la valeur de la production, capacité de production et productivité.
- e. **La structure financière** : le CE reçoit dans l'information de base les comptes annuels des 5 dernières années. Leur comparaison doit permettre d'analyser la structure financière de l'entreprise. Le plan comptable, (système des comptes) doit être remis au CE. En outre, il faut donner les renseignements sur la solvabilité, les liquidités et la rentabilité de l'entreprise.
- f. **Les frais de personnel** : indemnités versées au personnel, scindées entre ouvriers, employés et personnel de direction, coût du service du personnel, de l'assurance accidents du travail, et bilan social.
- g. **Les perspectives générales** : les investissements et leur financement, les perspectives d'avenir en ce compris tous les aspects industriels, financiers, commerciaux et sociaux, le carnet de commandes, les objectifs et les perspectives, les prévisions en matière d'emploi.
- h. **La recherche** : la politique de l'entreprise en la matière, les objectifs, les investissements et le personnel qui y sont liés.
- i. **Les subsides** : toutes les formes de subsides publics (prêts, primes, subsides, avantages fiscaux, réduction de cotisations sociales) avec l'explication de la nature, l'importance, les conditions et la destination des aides ainsi que leur effet sur les coûts et l'emploi.

- j. **L'organigramme**: il s'agit d'une description de l'organisation interne avec la structure hiérarchique et la répartition des compétences et responsabilités. Il faut éventuellement donner la structure du groupe dont l'entreprise fait partie.

Le commentaire et l'analyse de l'information de base auront lieu lors d'un conseil d'entreprise spécial pour lequel on prévoit au moins 8 heures et qui se tiendra dans une période de 15 jours à 2 mois après la transmission des documents. Le réviseur d'entreprise doit certifier l'information, l'expliquer et l'analyser.

Il doit être présent à la réunion durant laquelle l'information sera examinée.

2. Information annuelle

- a. L'information annuelle a pour but de fournir au CE une image claire et correcte de la situation, de l'évolution et des perspectives de l'entreprise pour l'exercice suivant et pour l'avenir plus lointain.
- b. Compte annuels : bilan, compte de résultats, commentaires et bilan social.
- c. Rapport sur les aides publiques obtenues.
- d. Rapport annuel du Conseil d'Administration et rapport du réviseur.

Cette information doit être renforcée et discutée au cours des 3 mois qui suivent la fin de l'exercice comptable. Pour les sociétés commerciales, il faut que l'information annuelle soit discutée avant l'assemblée générale au cours de laquelle les actionnaires discutent de la gestion et des comptes annuels. Cela doit se faire lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire d'une durée potentielle de 8 heures au moins.

Le réviseur d'entreprise qui doit certifier l'information, l'expliquer et l'analyser doit être présent à cette réunion.

3. Information périodique

L'information périodique doit permettre au conseil d'entreprise de suivre le cours des événements à court terme dans l'entreprise et donc de se rendre compte de l'état de réalisation des objectifs définis antérieurement.

Elle doit comporter des renseignements sur l'évolution prévisible des ventes, les commandes, la production, les coûts et les prix de revient, les stocks, la productivité et l'emploi, et l'exécution du programme de l'entreprise.

L'information périodique doit être diffusée tous les trois mois au moins.

Les documents doivent parvenir aux membres du comité au moins 15 jours avant la réunion. Les informations concernent tant la période passée que le trimestre suivant.

4. Information occasionnelle

a. Lorsque des événements ont lieu ou des décisions sont prises qui ont une influence importante sur l'entreprise. Citons à titre d'exemple : fusion, reprise, transfert ou fermeture d'entreprise, entreprise en difficultés, faillite, concordat et aussi l'évolution défavorable du marché, des difficultés d'approvisionnement imprévisibles, etc. En ce qui concerne les décisions internes, celles-ci doivent être communiquées au CE si possible avant leur exécution.

b. Les actions destinées au personnel : sous certaines conditions, les sociétés peuvent procéder à une augmentation de capital par l'émission d'actions destinée en tout ou en partie au personnel. L'introduction doit faire l'objet d'une concertation au sein du CE qui doit remettre un avis quant aux modalités d'introduction des actions.

c. Offre publique d'achat : le CE doit donner un avis sur l'offre d'une autre entreprise de reprendre les actions de l'entreprise.

5. Désignation du réviseur d'entreprise

Le conseil d'administration propose un ou plusieurs candidats au conseil d'entreprise. Le CE accepte ou choisit le candidat. Cette décision se prend à la double majorité. Il faut donc une majorité au sein du CE plénier et au sein de

la délégation des travailleurs. C'est enfin l'assemblée générale qui désigne le réviseur d'entreprise. Cette désignation vaut pour trois ans.

B. Social

- Emploi : la structure de l'emploi, son évolution et les prévisions d'emploi.
- Élaborer et modifier le règlement de travail.
- Définir la destination des amendes.
- Fixer les dates des vacances annuelles en l'absence de décision de la commission paritaire compétente.
- Déterminer les jours de remplacement des jours fériés en l'absence de décision de la commission paritaire compétente.
- Planifier le congé-éducation payé au niveau de l'entreprise et définir la notion de « fonction identique ».
- Déterminer les règles d'organisation du congé parental.
- Déterminer la planification et les règles de priorité du crédit-temps.
- Veiller à l'application des dispositions relatives à l'occupation des handicapés.
- Premier emploi : le CE doit recevoir l'information concernant l'utilisation réelle des 10 % consacrés à la formation.
- Égalité des chances entre hommes et femmes : le CE doit être informé. Le CE doit régulièrement évaluer et corriger un éventuel plan d'égalité des chances.

- Examen des mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel.
- Gérer les œuvres sociales.
- Contrôler l'application des critères de qualification professionnelle (classification des fonctions).
- Définir les critères à suivre en cas de licenciement et d'embauche.
- Licenciement collectif : s'il envisage un licenciement collectif, le chef d'entreprise doit consulter le CE. Cette consultation doit porter sur les possibilités d'éviter ou de limiter le licenciement collectif. En outre, il doit y avoir concertation afin d'en alléger les effets.
- Formation et reclassement professionnel : le CE doit être consulté sur les mesures d'organisation et sur l'exécution.
- Politique du personnel : le CE doit être informé des règles à suivre en matière de gestion du personnel.
- Organisation du travail : il faut informer préalablement le CE des nouveaux régimes de travail.
- Conditions de travail : avant de pouvoir introduire un régime de travail avec prestations de nuit, l'employeur doit consulter le CE sur l'adaptation des conditions de travail.
- Introduction de nouvelles technologies : le CE doit être informé de la nature, des délais de mise en œuvre et des conséquences sociales. En outre, il faut une concertation au sein du CE quant aux conséquences sociales.

- **Accueil** : le conseil d'entreprise doit être informé au préalable au sujet des mesures envisagées et des moyens que l'on souhaite mettre en œuvre. Le CE peut formuler des avis.
- **Chômage temporaire** : le CE doit être informé de la nature des problèmes techniques et sur les motifs d'introduction de chômage économique.
- **RCC** : avant de procéder au licenciement de travailleurs âgés, l'employeur doit se concerter avec le CE qui surveille aussi les remplacements.
- **Rémunération** : le CE détermine le mode de paiement (ex. par versement bancaire) des rémunérations.
- **Outplacement** : le CE doit être consulté sur le principe de la mise en œuvre d'un outplacement. Le CE désigne un bureau d'outplacement.
- **Systèmes de surveillance (surveillance vidéo, TIC, contrôle de sortie)** : le CE doit être informé préalablement des objectifs poursuivis et doit évaluer les systèmes de contrôle mis en place.

CHAPITRE 2

Compétences du comité pour la prévention et la protection au travail

Le CPPT joue un rôle important dans tout ce qui a trait à la sécurité et à l'hygiène dans l'entreprise. C'est la loi sur le bien-être de 1996, et ses arrêtés d'exécution de 1998, qui définit les compétences principales du CPPT.

Celles-ci se traduisent en premier lieu par un droit à l'information, par l'émission d'avis préalables ou d'accords préalables et par un droit de surveillance :

- Le CPPT a principalement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de participer activement à toute action entreprise pour améliorer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- Le CPPT émet des avis sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ainsi que sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action.
- Le CPPT émet un avis sur le choix du service externe de prévention et de protection au travail.
- Le comité donne son accord préalable (obligatoire) en matière de :
 - durée minimale des prestations du Conseiller en Prévention ;
 - désignation, remplacement ou éloignement des conseillers en prévention du service interne.

- Le CPPT formule des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ainsi que sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action.
- Le comité émet des avis sur plusieurs plans, comme la problématique des risques psycho-sociaux au travail dont la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail, en ce qui concerne les mesures de prévention et la désignation d'une personne de confiance et du Conseiller en Prévention.

Toutes ces compétences font en sorte que le CPPT contribue activement à optimiser la sécurité, la santé, l'hygiène au travail, l'ergonomie, la charge psycho-sociale et l'embellissement des lieux de travail dans l'entreprise. Cela suppose que les membres du CPPT disposent de suffisamment d'information pour mener à bien leur mission. Afin d'exercer effectivement ces tâches avec efficacité, ils ont droit à une formation adaptée.

En l'absence d'un conseil d'entreprise, le CPPT reçoit des informations économiques et financières limitées. Il s'agit de l'information de base transmise une fois et, chaque année, de l'information annuelle. Le CPPT doit recevoir l'information de base dans les 2 mois qui suivent la date des élections.

Chaque année, le CPPT recevra et discutera de l'information annuelle, ce soit dans les trois mois suivant la fin de l'exercice comptable, soit avant l'assemblée générale des actionnaires (SPRL, SA, ...).

Les membres du CPPT doivent disposer d'un délai de 15 jours pour analyser les documents relatifs à l'information annuelle qui comprend les comptes annuels.

À défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, l'employeur devra aussi remettre l'information sociale au CPPT.

Cette information comprend entre autres les thèmes suivants :

- prestations de nuit
- emploi
- licenciement collectif
- transfert d'entreprise
- introduction de nouvelles technologies
- introduction des nouveaux régimes de travail

PARTIE 3

La protection des élus et des candidats

CHAPITRE 1

Début et fin de la période de protection

A. Les représentants élus effectifs et suppléants

La période de protection :

- prend cours le 30^e jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections ($X - 30$) ;
- se termine le jour de l'installation des candidats élus lors des élections suivantes (normalement en 2024).

B. Les candidats non élus

1. Les candidats non élus qui ont posé leur **candidature pour la première fois** bénéficient de la même protection que les représentants élus, c'est-à-dire que la période de protection :
 - prend cours le 30^e jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections ($X - 30$) ;
 - se termine le jour de l'installation des candidats élus lors des élections suivantes (normalement en 2024).
2. Les candidats qui posent leur **candidature pour la deuxième fois** et qui n'ont pas été élus ni lors des précédentes ni lors des présentes élections ne bénéficient de la protection que pendant 2 ans après l'affichage des résultats des élections.

C. Cas particuliers

1. Au sein des entreprises qui, suite à une diminution du nombre de membres du personnel, ne doivent plus organiser d'élections, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier de la protection contre le licenciement pendant 6 mois, à compter du 1er jour de la période des élections (c.-à-d. jusqu'au 10.11.2020 inclus).
2. Les membres de la délégation syndicale ne bénéficient, en principe, pas de la protection offerte par la loi du 19 mars 1991. Si aucun comité n'est installé, la DS exerce les missions normalement dévolues au CPPT, ce qui a pour effet que le délégué syndical est également protégé par la loi du 19.03.1991.
3. La période de protection se termine également lorsque le travailleur atteint l'âge de 65 ans, sauf s'il est de pratique courante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient.

CHAPITRE 2

Portée de la protection

A. Licenciement pour motif grave ou pour des raisons d'ordre économique ou technique

Pendant la période de protection, les élus (effectifs et suppléants) et les candidats ne peuvent être licenciés que pour motif grave admis au préalable par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique reconnues au préalable par l'organe paritaire compétent.

B. Autres modes de cessation

Outre le licenciement pour motif grave ou pour des raisons d'ordre économique, il est encore possible de mettre fin au contrat :

- par l'expiration du terme (contrat de travail à durée déterminée) ;
- par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat avait été conclu ;
- par la rupture unilatérale du contrat par le travailleur ;
- par le décès du travailleur ;
- par la force majeure définitive ;
- par un accord en la matière conclu entre l'employeur et le travailleur.

C. Interdiction de transférer un travailleur protégé

Les délégués du personnel et les candidats ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même entité juridique qu'en cas d'accord écrit de leur part au moment de la décision ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

Ceci pour éviter que l'employeur puisse mettre fin à la protection par le transfert du travailleur.

D'ailleurs, il a en outre été explicitement prévu par la réglementation que le transfert d'une division d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même unité d'exploitation doit être considéré comme inexistant s'il est intervenu dans les 6 mois qui précèdent la fermeture de cette nouvelle division.

D. Interdiction de discrimination

Le mandat de délégué du personnel ou la qualité de candidat ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

CHAPITRE 3

Licenciement pour motif grave

A. Notion de motif grave

La notion de motif grave est identique, en ce qui concerne le contenu et la signification, que pour les travailleurs non-protégés. Toutefois, contrairement aux travailleurs non-protégés, les élus et les candidats ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement reconnu par une juridiction du travail, en d'autres termes, l'employeur doit d'abord recevoir l'autorisation du tribunal du travail avant de licencier un travailleur protégé.

La charge de la preuve des manquements invoqués et de la gravité des faits commis par le travailleur protégé incombe toujours à l'employeur.

Les faits invoqués comme motifs graves ne peuvent en aucun cas être liés à l'exercice du mandat de délégué du personnel.

B. Procédure à suivre

1. L'intention de procéder au licenciement

L'employeur qui souhaite procéder au licenciement d'un délégué ou d'un candidat pour un motif grave est tenu de faire part de son intention tant au travailleur concerné qu'à l'organisation qui a présenté sa candidature par lettre recommandée.

Cet écrit doit être envoyé dans un délai de trois jours ouvrables après que l'employeur ait eu connaissance des faits qui justifieraient le licenciement.

Après l'envoi du pli recommandé, dans le même délai de trois jours ouvrables suivant le jour où il a eu connaissance des faits qui justifieraient le licenciement, l'employeur doit saisir, par requête, le président du tribunal du travail du dossier.

Cette requête doit être adressée au greffe du tribunal par pli recommandé.

2. Période de négociation

Une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le 3^e jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi par l'employeur de ses lettres recommandées au travailleur et à son organisation syndicale.

Le travailleur et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature prennent contact avec l'employeur pour présenter leur analyse des faits invoqués.

Le greffier convoquera l'employeur, le travailleur et l'organisation syndicale à comparaître séparément et personnellement devant le président du tribunal du travail, qui renseignera les parties quant à la portée de la procédure.

3. Tentative de conciliation

Aussitôt après la période de négociation, le président du tribunal du travail fixe immédiatement une nouvelle audience au cours de laquelle il tente de concilier les parties.

Si la conciliation réussit, le président en consigne les dispositions dans un procès-verbal.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour.

4. Suspension du contrat de travail ?

a. Effectifs et suppléants

Le président du tribunal du travail se prononce quant à la suspension éventuelle du contrat de travail du travailleur concerné pendant la durée de la procédure judiciaire.

La décision de suspension prend en compte le fait que le motif grave invoqué est étranger à la qualité de représentant du personnel et à ses activités syndicales. La suspension du contrat de travail sort ses effets à partir du moment où l'employeur saisit par citation le président du tribunal du travail de la demande en reconnaissance des motifs graves.

Cette décision n'est pas susceptible d'appel ni d'opposition.

b. Candidats

Pour les candidats non élus, c'est l'employeur lui-même qui décide si le contrat de travail sera suspendu.

Or, cette suspension ne peut prendre cours avant la date de la citation émanant de l'employeur.

5. La citation

L'employeur qui, à l'échéance de la procédure de négociation, maintient sa décision de licencier le travailleur doit saisir par citation le président du tribunal du travail dans les formes du référé. La saisine doit avoir lieu dans un délai de 3 jours ouvrables suivant l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat non-élu. S'il s'agit d'un délégué du personnel, le délai de 3 jours ouvrables débute le jour suivant celui où l'ordonnance de suspension du contrat de travail est rendue par le président du tribunal.

La citation doit mentionner le motif grave qui justifierait le licenciement.

6. Déroulement de la procédure judiciaire

Le président tente une dernière fois de concilier les parties lors de l'audience introductive. S'il échoue, il prend une ordonnance qui détermine la chambre du tribunal du travail qui devra traiter l'affaire. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le 3e jour ouvrable suivant le prononcé. Ce délai n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition. L'audience du tribunal au cours de laquelle l'affaire sera plaidée doit avoir lieu dans un délai de 30 jours ouvrables suivant celui du prononcé.

Toutefois, le président peut prolonger ce délai jusqu'à 45 jours ouvrables avec l'accord des parties.

Le président détermine le délai dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées. Nonobstant le fait qu'il soit partie demanderesse, il appartient à l'employeur de conclure le premier. Le juge statue dans les 8 jours suivant la clôture des débats.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit déposer son avis dans les 5 jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer (8 jours) est prorogé de 5 jours.

Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le 3e jour ouvrable qui suit le prononcé.

7. Procédure en appel

Le jugement du tribunal du travail est susceptible d'appel par voie de requête dans les 10 jours ouvrables à dater de la notification.

Cette requête est introduite par lettre recommandée.

Dans la requête doivent être repris tous les moyens sur lesquels se fonde l'appelant.

La procédure à mener devant la Cour du travail est identique à celle à mener devant le tribunal du travail (cf. supra).

C. Statut pécuniaire du travailleur pendant la durée de la procédure judiciaire

Si l'exécution du contrat de travail est suspendue, le travailleur aura dorénavant droit aux allocations de chômage à majorer par une indemnité à charge de l'employeur de manière à garantir au travailleur protégé un revenu égal à sa rémunération nette.

L'employeur est tenu de procéder au paiement de l'indemnité complémentaire à la fin de chaque période de paie normalement prévue.

Il y a lieu de signaler à cet égard que les allocations de chômage et l'indemnité complémentaire restent acquises, même si les juridictions du travail reconnaissent les motifs graves.

L'employeur ne peut donc pas récupérer de la part du travailleur les indemnités qu'il a entre-temps payées. Ce, quel que soit le résultat de la procédure.

D. Droit du travailleur de mettre fin à son contrat de travail durant la procédure judiciaire

Pendant la durée de la procédure, le travailleur peut – en cas de suspension – mettre fin à son contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Si l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue, le travailleur peut également mettre fin à son contrat de travail mais il devra respecter les préavis légaux.

E. Conséquences du prononcé de la juridiction du travail sur la poursuite du contrat de travail

L'employeur qui perd la procédure est tenu de réintégrer le travailleur qui doit, lui, reprendre le travail. Le fait pour le travailleur de gagner ne lui donne aucun droit au paiement de l'indemnité de rupture.

Ce n'est que lorsque l'employeur qui a perdu le procès veut réellement se défaire du travailleur qu'il devra payer l'indemnité de rupture.

Lorsque la juridiction du travail reconnaît le motif grave, le délai de 3 jours ouvrables pour procéder au licenciement court à partir du 3e jour ouvrable :

- suivant l'échéance du délai pour interjeter appel ;
- la notification de l'arrêt rendu par la Cour du travail s'il y a eu appel.

La reconnaissance définitive du motif grave par les juridictions du travail n'entraîne pas automatiquement la fin du contrat de travail du travailleur protégé à la date de l'introduction de la demande.

Le contrat de travail du travailleur protégé ne prend fin qu'après la signification du licenciement par l'employeur au travailleur concerné.

Un éventuel pourvoi en cassation n'est pas suspensif de sorte que l'employeur ne peut attendre la fin de cette procédure, il doit mettre fin au contrat au plus tard le 3e jour ouvrable suivant la signification de l'arrêt de la Cour du travail.

CHAPITRE 4

Licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique

A. Procédure de reconnaissance préalable des raisons d'ordre économique ou technique

1. Quand faut-il respecter la procédure ?

Même en cas de fermeture définitive ou totale de l'entreprise, il y a lieu de respecter la procédure de reconnaissance préalable.

Il n'y a qu'en cas de faillite que le curateur ne doit pas demander la reconnaissance des motifs économiques parce que le jugement de faillite exclut toute discrimination entre travailleurs protégés et travailleurs non protégés.

2. Procédure

L'employeur qui a l'intention de licencier un travailleur protégé pour des raisons d'ordre économique ou techniques doit préalablement saisir par lettre recommandée la commission paritaire dont il relève.

En l'absence de commission paritaire ou si la commission paritaire compétente ne fonctionne pas, il saisit le Conseil national du Travail.

La commission paritaire compétente dispose de deux mois, à dater de la demande introduite par l'employeur pour se prononcer sur l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. La commission paritaire est supposée ne pas avoir pris de décision non seulement lorsqu'elle n'a réellement pas pris de décision dans le délai imparti, mais également si elle n'a pas pu aboutir à une décision unanime.

Quoique la loi de 1991 ne le prévoit pas explicitement, il est possible d'interjeter appel contre la décision de la commission paritaire (reconnaissance ou non-reconnaissance des motifs économiques ou techniques) devant les juridictions du travail.

À défaut de décision de l'organe paritaire dans un délai de deux mois, l'employeur ne peut licencier le délégué ou le candidat qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

De plus, il n'existe que deux situations permettant à l'employeur de procéder au licenciement sans attendre la reconnaissance des raisons économiques ou techniques par les juridictions du travail : la fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise.

Lorsque le licenciement ne concerne qu'une catégorie particulière du personnel, il est tenu de faire reconnaître préalablement par les juridictions du travail les raisons d'ordre économique ou technique.

Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur doit saisir par citation le président du tribunal du travail d'une demande en reconnaissance des motifs d'ordre économique ou technique.

L'employeur doit maintenir l'exécution du contrat de travail pendant la procédure devant les juridictions du travail. La procédure est identique à celle applicable pour la reconnaissance d'un motif grave sauf qu'elle ne prévoit ni procédure préparatoire ni phase de négociation.

Autre grande différence, les organisations syndicales ne sont pas concernées par la procédure de reconnaissance des motifs d'ordre économique ou technique.

Si la juridiction du travail reconnaît les motifs d'ordre économique ou technique, l'employeur ne pourra notifier le congé qu'à partir du 3e jour ouvrable qui suit, soit l'échéance du délai d'appel, soit la notification de l'arrêt s'il y a eu appel. L'employeur est tenu de respecter les dispositions légales en matière de licenciement ou de payer les indemnités de rupture correspondantes.

Il ressort de la jurisprudence que les juridictions du travail ne peuvent se prononcer sur l'opportunité de la décision de l'employeur. Elles n'ont pas à juger si le licenciement est pertinent d'un point de vue financier ou économique. En revanche, les juridictions du travail doivent établir si la décision de la commission paritaire de reconnaître les raisons économiques ou techniques est étrangère à la qualité de candidat ou de mandataire du travailleur.

CHAPITRE 5

Obligation pour le travailleur d'introduire – ou pas – une demande de réintégration

Lorsque l'employeur procède au licenciement d'un travailleur protégé sans respecter la procédure et les conditions prévues par la loi sur la protection contre le licenciement ou le travailleur ou son organisation syndicale peut demander sa réintégration dans l'entreprise.

La demande de réintégration doit, pour être valable, être introduite par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent :

- la date de la notification du préavis ou la date de la rupture du contrat de travail sans préavis ;
- ou la date de la présentation de la candidature si celle-ci est ultérieure à la date de la notification du préavis ou à la date de la rupture du contrat de travail sans préavis.

Il faut signaler que la demande de réintégration n'est pas obligatoire.

La demande de réintégration n'est obligatoire que lorsque la rupture du contrat de travail a lieu avant l'introduction de la candidature du travailleur concerné.

CHAPITRE 6

La réintégration

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours, à dater de l'envoi de la demande du travailleur par lettre recommandée, pour procéder à la réintégration dans l'entreprise.

La réintégration doit avoir lieu aux mêmes conditions que celles dont bénéficiait le travailleur avant le licenciement.

Il va de soi que le travailleur réintégré assure à nouveau son mandat de délégué des travailleurs.

CHAPITRE 7

L'indemnité de protection

L'indemnité de protection à laquelle le travailleur protégé irrégulièrement licencié peut prétendre diffère selon que le travailleur a demandé ou non sa réintégration.

L'indemnité de protection est un montant brut duquel il convient de déduire les cotisations ONSS et le précompte professionnel.

A. Le travailleur ne demande pas sa réintégration

Lorsque le travailleur choisit de **ne pas demander sa réintégration**, l'indemnité est égale à :

- 2 ans de rémunération lorsque le travailleur compte moins de 10 années d'ancienneté ;
- 3 ans de rémunération lorsqu'il compte de 10 à moins de 20 années d'ancienneté ;
- 4 ans de rémunération lorsqu'il compte 20 années d'ancienneté ou plus.

B. Le travailleur demande sa réintégration

Si toutefois l'employeur ne procède pas à **la réintégration demandée** par le travailleur dans un délai de 30 jours, ce dernier aura droit à une indemnité composée de 2 éléments, :

1. une partie forfaitaire qui tient compte de l'ancienneté du travailleur concerné, à savoir :
 - 2 ans de rémunération si le travailleur compte moins de 10 années d'ancienneté ;
 - 3 ans de rémunération s'il compte de 10 à moins de 20 années d'ancienneté ;
 - 4 ans de rémunération s'il compte 20 années d'ancienneté ou plus.
2. une partie variable, soit la rémunération couvrant la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel.

Lorsqu'il a été mis fin au contrat de travail pour des faits constituant un motif grave dans le chef de l'employeur ou lorsque l'employeur n'a pas tenu compte de la décision du président du tribunal du travail de la poursuite de l'exécution du contrat de travail, le travailleur peut prétendre à une indemnité de protection constituée d'une partie forfaitaire et d'une partie variable malgré le fait qu'il n'a pas demandé sa réintégration.

CHAPITRE 8

Cumul de l'indemnité de protection avec d'autres indemnités

L'indemnité de protection ne peut être cumulée avec l'indemnité de rupture.

En outre, l'indemnité de protection ne peut être cumulée avec entre autres :

- l'indemnité de protection du délégué syndical ;
- l'indemnité de protection prévue dans le cadre du crédit-temps ;
- l'indemnité de protection due pour les femmes enceintes ;
- l'indemnité pour licenciement abusif ;
- l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
- l'indemnité de protection dans le cadre du congé parental ;
- l'indemnité de protection pour licenciement suite à l'introduction de nouvelles technologies ;
- l'indemnité de protection liée à l'épuisement du droit au travail à temps partiel ;
- l'indemnité prévue par la législation relative au licenciement collectif.

Signalons, pour terminer, que le travailleur qui assume un mandat au CE et au CPPT ne pourra prétendre qu'à une seule indemnité de protection en cas de licenciement irrégulier.

Index alphabétique

A	Assesseurs du collège électoral	69
B	Bureaux électoraux	68
	composition	68
	nombre	68
C	Cadres	
	dépôt des listes des cadres	67
	notion	33
	procédure	31
	Candidats	
	conditions	57
	remplacement	64
	Catégories de travailleurs	
	cadres	33
	employés	33
	jeunes travailleurs	33
	ouvriers	33
	Collèges électoraux	67
	Compétences comité	121
	Compétences conseil d'entreprise	113
	économie et finances	113
	information annuelle	115
	information de base	113
	information occasionnelle	116
	information périodique	116
	réviseur d'entreprise	116

D	Dépouillement du scrutin	
	classement des bulletins de vote.....	78
	recensement des bulletins de vote.....	82
	Désignation des élus.....	85
	chiffre d'éligibilité.....	86
	chiffre électoral.....	82
	détermination du nombre de mandats/liste.....	31
exemple.....	86	
E	Électeurs	
	conditions d'électorat.....	46
	listes électorales.....	48
	réclamations concernant les listes électorales.....	49
I	Intérimaires.....	47
L	Listes de candidats.....	59
	affichage.....	61
	délai de dépôt.....	59
	introduction.....	59
	nombre.....	60
	réclamations.....	62
M	Mandats	
	contestations.....	40
	désignation des élus.....	85
	exemples de répartition.....	82
	nombre.....	31
	procédure.....	43
	répartition entre les catégories de travailleurs.....	34
	répartition entre les différentes listes.....	82

O	Opérations électorales.....	71
	arrêt.....	88
	convocation des électeurs.....	71
	suspension des opérations électorales.....	72
	Organiser des élections	
calcul du nombre de travailleurs.....	22	
notion entreprise.....	13	
P	Personnel de direction	
	notion.....	45
	procédure.....	45
	Président du collège électoral.....	68
	Protection contre le licenciement.....	127
	début et fin.....	127
	indemnité de protection.....	151
	licenciement pour motif grave.....	135
	licenciement pour raisons économiques ou techniques.....	143
	portée.....	131
réintégration.....	147	
R	Répartition des mandats	
	entre catégories.....	34
	entre listes.....	82
	Report de l'installation des organes d'entreprise.....	21
	Résultat des élections	
	affichage.....	92
procédure d'annulation ou de rectification.....	93	
S	Secrétaire du collège électoral.....	69
T	Témoins.....	70

U	Unités techniques d'exploitation	
	exemples en matière de regroupement.....	18
	procédure de détermination.....	14
V	Vote	
	bulletins de vote.....	73
	clôture des opérations électorales.....	79
	par correspondance.....	75
	vote électronique.....	77
	vote valide/nul.....	80
X	X - 60.....	14
	X - 35.....	15, 45
	X - 30.....	127
	X - 28.....	15
	X - 5.....	16
	X.....	53
	X + 7.....	34, 40, 45, 49
	X + 14.....	41
	X + 21.....	41
	X + 28.....	41
	X + 35.....	59
	X + 40.....	61
	X + 47.....	61
	X + 48.....	62
	X + 52.....	64
	X + 54.....	69
	X + 56.....	76
	X + 61.....	63
	X + 70.....	70
	X + 75.....	64

Y Y - 14.....	64
Y - 10.....	71
Y + 1.....	89
Y + 2.....	91
Y + 15.....	93
Y + 69.....	93
Y + 84.....	93
Y + 144.....	93

