

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

ELECTIONS SOCIALES 2016

Brochure relative aux élections pour les conseils d'entreprise
et les comités pour la prévention et la protection au travail.

Juin 2015

Direction générale Relations individuelles du Travail
Cellule Organes de participation

Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.
La reproduction même partielle des textes de cette publication
n'est autorisée que moyennant la citation de la source.

AVANT-PROPOS

Tous les quatre ans ont lieu dans les entreprises belges des élections sociales. Ces élections sont organisées dans le but de désigner les représentants des travailleurs au sein des organes de participation des entreprises, à savoir le conseil d'entreprise (dénommés ci-après « conseil » et le comité pour la prévention et la protection au travail dénommé ci-après « comité »).

Les élections sociales prochaines se dérouleront entre le 9 et le 22 mai 2016.

Ces élections doivent être organisées dans les entreprises selon des modalités très précises. Cette brochure a été élaborée afin de permettre aux entreprises de se préparer aux différentes étapes de la procédure et de disposer d'un guide pratique tout au long de ces étapes.

Il est important de noter que dans la législation actuellement en vigueur en matière d'élections sociales il n'est pas question d'harmonisation intégrale des statuts ouvriers/employés. La distinction ouvriers/employés subsiste donc pour les élections sociales de l'année 2016.

SOMMAIRE

Avant-propos	3
Sommaire	4
INTRODUCTION – COMMUNICATION DIGITALE	7
CHAPITRE 1er - Quelques notions utiles	9
<i>Section 1 - Notion d'entreprise</i>	9
1.1 Le conseil et le comité institués au niveau de l'unité technique d'exploitation	9
1.2 L'unité technique d'exploitation correspond à l'entité juridique	10
1.3 L'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitations	10
1.4 Plusieurs entités juridiques forment une unité technique d'exploitation	10
<i>Section 2 - Entreprises tenues d'organiser les élections</i>	12
2.1 Notion de "travailleur"	12
2.2 Nombre minimum de travailleurs à occuper	12
2.3 Calcul du nombre de travailleurs	14
2.4 Calcul du nombre d'intérimaires	17
<i>Section 3 - Catégories de travailleurs</i>	18
3.1 Ouvriers et employés	18
3.2 Jeunes travailleurs	18
3.3 Cadres	18
3.4 Personnel de direction	18
<i>Section 4 - Organisations représentatives</i>	20
4.1 Organisations représentatives des travailleurs	20
4.2 Organisations représentatives des cadres	20
<i>Section 5 - Report des élections</i>	21
<i>Section 6 - Prescriptions linguistiques en matière d'élections sociales</i>	22
6.1 Bruxelles, région de langue allemande et communes à facilités	22
6.2 Région de langue néerlandaise à l'exception des communes à facilités	23
6.3 Région de langue française à l'exception des communes à facilités	23
CHAPITRE 2 - La procédure électorale	24
<i>Section 1 - Dates des élections</i>	24
1.1 Dates des élections	24
1.2 Jours X et Y	24
1.3 Importance de la chronologie	24
1.4 Dimanche ou jour habituel d'inactivité dans l'entreprise	24
<i>Section 2 - Avant le jour X : procédure pré-électorale</i>	25
2.1 X - 60: premières informations écrites	25
2.2 De X - 60 à X - 35: consultations	26
2.3 X - 35: communications écrites des décisions	27
2.4 De X - 35 à X - 28: recours	28
2.5 De X - 28 à X - 5: jugement du tribunal du travail	28

2.6	Préparations des opérations pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections	29
	<i>Section 3 - Jour X: affichage de l'avis annonçant la date des élections</i>	36
3.1	Affichage de l'avis	36
3.2	Copies	37
3.3	Rectification de la date des élections	37
	<i>Section 4 - Du jour X au jour Y : procédure électorale</i>	38
	RECLAMATIONS A PROPOS DE L'AVIS DU JOUR X	38
4.1	X + 7 jours: réclamations	38
4.2	De X + 7 à X +14 : décisions sur les réclamations et affichage d'un avis rectificatif	38
4.3	De X + 14 à X + 21 : recours	38
4.4	X + 28: décision du tribunal saisi	39
	SUSPENSION OU REPORT DES OPERATIONS ELECTORALES	39
4.5	Suspension des opérations électorales, ajournement des élections	39
	CANDIDATURES	40
4.6	X + 35: introduction des listes de candidats (conditions d'éligibilité)	40
4.7	De X + 35 à X + 40	43
4.8	De X + 40 à X + 56	44
4.9	De X + 47 à X + 61: recours contre les listes de candidats	46
4.10	X + 76 : remplacement des candidats et affichage	46
4.11	X + 77 : clôture des listes de candidats et confection des bulletins de vote	48
	CONSTITUTION DES COLLEGES ELECTORAUX ET DES BUREAUX ELECTORAUX	49
4.12	Constitution des collèges électoraux	49
4.13	De X + 40 à X + 70 : composition des bureaux électoraux	50
4.14	Dispense d'organiser les élections	52
4.15	X+56 : vote par correspondance	55
4.16	X + 80 : convocation des électeurs	55
	<i>Section 5 - Jour X plus 90 ou jour Y : élections et dépouillement</i>	58
5.1	Les opérations de vote	58
5.2	Déroulement des opérations de vote	59
5.3	Dépouillement du scrutin	61
5.4	Répartition des mandats	64
5.5	Désignation des élus	68
5.6	Rédaction du procès-verbal et envoi des résultats du vote	71
	<i>Section 6 - Vote par des moyens électroniques</i>	73
	<i>Section 7 - Après le jour Y:</i>	76
7.1	Y + 1: Clôture des opérations électorales	76
7.2	Y + 2: Affichage des résultats des élections et composition du conseil et du comité	76
7.3	Y + 15 : recours auprès du tribunal du travail	76
7.4	Y + 69 : décision du tribunal du travail	77
7.5	Y + 84 : appel contre cette décision auprès de la Cour du travail	77

7.6	Y + 86 : durée d'affichage des avis et enlèvement des avis affichés	77
7.7	Y + 144 : décision de la Cour du travail	78
7.8	Première convocation du nouveau conseil et du nouveau comité	78
	CHAPITRE 3 - Résumé du calendrier électoral	81
	CHAPITRE 4 - Adresses utiles	92
4.1.	Website élections sociales	92
4.2.	Contacts au SPF ETCS	92
4.3.	Organisations représentatives de travailleurs	93

Introduction – communication digitale

Depuis les élections sociales de l'année 2004, le SPF ETCS se consacre à simplifier la procédure électorale. En vue des élections sociales de l'année 2016, cet objectif a été poursuivi afin d'offrir un encadrement de la procédure électorale plus affiné.

1.1. Modèles de formulaires

Le SPF ETCS propose, sur son [site internet](#), un ensemble de modèles de formulaires qui peuvent être utilisés par les entreprises durant la procédure électorale. La nouveauté, pour les élections sociales de l'année 2016, consiste en la mise à disposition sur ce site internet de nouveaux modèles de formulaires pour les entreprises ainsi que des modèles dont l'usage est exclusivement réservé aux organisations représentatives de travailleurs.

Modèles de formulaires obligatoires : ces modèles font partie des annexes de la loi relative aux élections sociales. Ils ont donc un caractère obligatoire. Si l'employeur/les usagers de ces formulaires préfèrent établir des formulaires propres ou faire usage de modèles de formulaires générés par un software de tiers, ces formulaires doivent être conformes aux modèles repris en annexe de la loi.

Afin d'assurer l'uniformité de ces modèles de formulaires et vu le temps nécessaire aux tiers pour adapter les software développés spécifiquement pour les élections sociales, les modèles qui ont un caractère obligatoire ont été mis à disposition sur le site du SPF ETCS dès décembre 2014.

Modèles de formulaires non obligatoires : A côté des modèles de formulaires repris en annexe de la loi relative aux élections sociales, il existe également des modèles de formulaires n'ayant pas de caractère obligatoire. Ces modèles sont mis à disposition sur le site internet du SPF ETCS à titre d'aide pour les entreprises tenues d'organiser des élections sociales. Ces formulaires peuvent néanmoins également émaner de software spécifiques aux élections sociales développés par des tiers.

1.2. e-box

L'e-box consiste en une boîte aux lettres sécurisée grâce laquelle les institutions de sécurité sociale adressent des documents, des communications diverses ou des missions aux entreprises.

L'utilisation de l'e-box présente les avantages suivants :

- les envois ont lieu via un canal sécurisé;
- les envois peuvent être adressés directement à l'utilisateur final (en l'occurrence la personne de contact chargée des élections sociales pour l'entreprise);
- tous les envois effectués via l'e-box sont conservés durant toute la période électorale ;

de cette manière il est toujours possible de consulter les informations importantes (ex. les codes d'accès à l'application web, la brochure, ...) à tout moment.

Les informations suivantes seront communiquées via l'e-box :

- les codes d'accès à l'application web (numéro de dossier et mot de passe);
- les brochures informatives et d'autres documents ;
- les rappels et notifications relatives aux différentes phases de la procédure électorale.

1.3. Application web

Comme c'était le cas lors des élections sociales précédentes, le SPF ETCS met à la disposition des entreprises une application web. Cette application leur permet d'envoyer par voie électronique les différents documents ainsi que les données statistiques au SPF ETCS et/ou aux organisations représentatives de travailleurs.

Via l'application web, les entreprises peuvent remplir les obligations suivantes :


- remplir les fiches administratives et statistiques destinées au SPF ETCS;
- par voie de téléchargement, fournir les informations (pré-)électorales aux différentes organisations représentatives de travailleurs;
- par voie de téléchargement, envoyer le procès-verbal des élections aux différentes organisations représentatives de travailleurs et au SPF ETCS;
- réceptionner (via download) les listes de candidats, introduites par voie électronique, par les différentes organisations représentatives de travailleurs.

Les codes d'accès (numéro de dossier et mot de passe à l'application web seront envoyés via l'e-box de la sécurité sociale).

1.4 Brochure explicative relative à la communication digitale

La présente brochure fournit des informations, de nature juridique, relatives à la procédure électorale. Sur le site du SPF ETCS, une brochure informative, davantage orientée sur la communication digitale est également mise à disposition.

Cette dernière est destinée à la personne de contact qui est désignée dans l'entreprise pour s'occuper des élections sociales et vise à l'aider dans l'usage de l'e-box, des modèles de formulaires et de l'application web au fil de la procédure électorale.


Dans la présente brochure, l'icône  vise à attirer l'attention sur les moments de la procédure électorale au cours desquels l'application web doit être utilisée afin d'envoyer ou de recevoir des informations.

CHAPITRE 1

Quelques notions utiles

Section 1 - Notion d'entreprise


1.1 Le conseil et le comité sont institués au niveau de l'unité technique d'exploitation

 Dans le cadre des élections sociales, on entend par « entreprise » l'unité technique d'exploitation, définie à partir de critères économiques et sociaux. En cas de doutes ces derniers prévalent.

A titre exemplatif, peuvent être considérés comme critères économiques : le fait d'avoir une comptabilité séparée, une direction autonome, une administration propre, la liberté de développer des activités propres, ... En ce qui concerne les critères sociaux, les exemples suivants peuvent être retenus : une gestion du personnel autonome, l'éloignement géographique, une politique salariale distincte, etc.

Remarques:

- l'entreprise ainsi définie est celle avec ou sans finalité industrielle ou commerciale ;
- la détermination des unités techniques d'exploitation pour le conseil et pour le comité peut être différente. Ceci s'explique en raison des finalités distinctes de ces deux organes ;
- lors de la détermination des unités techniques d'exploitation, il est tenu compte de l'intérêt fondamental que les travailleurs ont dans le bon fonctionnement du conseil et du comité.

 Afin de déterminer le périmètre de l'unité technique d'exploitation en cas de transfert conventionnel, de transfert sous autorité de justice, de scission ou d'une autre modification dans la structure de l'entreprise, il convient avant tout d'analyser à quel moment ce changement de structure a lieu.

Si la modification de structure a lieu avant le jour de la détermination définitive de l'UTE (en principe X-35), il faut prendre cette modification en considération. En ce qui concerne la détermination du nombre de personnes occupées dans l'entreprise (afin de voir si le seuil de 50 ou de 100 travailleurs est atteint), la période sur laquelle [le calcul](#) doit être effectué est la période située après la modification de structure mais située dans l'année de référence, en d'autres termes, la période située au cours de l'année 2015 pendant laquelle la nouvelle entité a existé.

Si ce changement intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive (en principe X-35) et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert, de la scission ou des modifications des unités techniques d'exploitation qu'à partir de l'installation du conseil ou du comité selon les règles prévues respectivement aux articles 21 §§ 10 et 12 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ainsi qu'aux articles 70, 71, 72, 73, 76ter à 76septies de la

loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cela signifie qu'une fois l'UTE déterminée définitivement, on fait une fiction comme si le transfert conventionnel n'avait pas eu lieu. Cela permet que les électeurs et les candidats continuent à apparaître sur les listes de l'UTE déterminée définitivement (donc avant le transfert). Au jour Y, les électeurs qui ont entre temps été transférés se déplaceront dans de leur ancienne UTE afin de voter. Une autre possibilité serait de constituer un bureau supplémentaire, distinct, pour ces électeurs ou de procéder au vote par voie postale. Lors de l'instauration du CE/CPPT, les élus qui ont éventuellement fait l'objet d'un transfert siègeront dans l'organe de leur nouvelle entreprise.

1.2 L'unité technique d'exploitation correspond à l'entité juridique

La situation la plus simple est celle où la détermination de l'unité technique d'exploitation est identique à l'entité juridique. Dans ce cas, seul un organe (un comité, un conseil) devra être institué.

1.3 L'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation

L'unité technique d'exploitation peut ne pas correspondre à l'entité juridique. C'est le cas lorsqu'une entité juridique se compose de différents sièges d'exploitation se caractérisant par une autonomie économique (relative indépendance vis-à-vis de la direction du siège) et par une autonomie sociale (exemples de critères sociaux : différenciation des milieux humains, éloignement des centres, différence de langues, autonomie au niveau où la politique du personnel est exercée, autonomie au niveau où la négociation des questions sociales est pratiquée, ...).

1.4 Plusieurs entités juridiques forment une unité technique d'exploitation

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

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

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

Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au (1) et la preuve de certains des éléments visés au (2), les entités juridiques concernées seront en principe considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation. Cette présomption ne peut porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs et des cadres.

Toutefois, cette présomption peut être renversée si le ou les employeurs apporte(nt) la

preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître de critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation.

Exemple :

Une chaîne de magasins est constituée de plusieurs entités juridiques dispersées dans le pays. Le regroupement de ces différentes entités juridiques en une unité technique d'exploitation peut être demandé de la manière suivante.

Les demandeurs (par exemple, une organisation syndicale) apportent la preuve que ces différentes entités juridiques ont une même activité, la vente au détail d'un même assortiment de produits acquis par une centrale d'achats commune.


Lorsque la preuve de cette condition à caractère économique est apportée, les demandeurs doivent en plus apporter un début de preuve (quelques éléments de preuve) qu'il y a une cohésion sociale entre ces différentes entités juridiques. Dans le cas concret de la chaîne de magasins, les éléments de preuve à caractère social peuvent porter sur le fait de dépendre des mêmes commissions paritaires, d'avoir un même règlement de travail et des conventions collectives de travail communes, le fait de jouir d'une même police d'assurance extra légale, une formation commune du personnel, un service du personnel gérant l'ensemble du personnel des différentes entités juridiques.

Si la preuve d'une même activité est apportée ainsi que celle de certains éléments indiquant l'existence d'une cohésion sociale entre les différentes entités juridiques, il revient à l'employeur s'il conteste l'institution d'un organe, de prouver que les entités ne présentent pas les critères sociaux qui justifient l'existence d'une unité technique d'exploitation.

Dans le cas où l'employeur entend décider que plusieurs entités juridiques forment une unité technique d'exploitation, il doit apporter la preuve complète des critères économiques et des critères sociaux qui justifient cette décision.

Section 2 - Entreprises tenues d'organiser les élections

2.1 Notion de "travailleur"

 Des élections sociales en vue de l'institution d'un comité et d'un conseil doivent être organisées dans les entreprises occupant un certain seuil de travailleurs.

Pour le calcul du seuil, le calcul du nombre de mandats, les conditions d'éligibilité et d'électorat ainsi que pour toutes les règles de procédure électorale, est considéré comme "travailleur" : toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage.

Sont donc à considérer comme tels: les ouvriers, les employés y compris les représentants de commerce, les cadres et le personnel de direction (liés par un contrat de travail; cette notion est donc plus étroite que la [notion de « personnel de direction »](#)). Les étudiants, les travailleurs à domicile, les télétravailleurs, les travailleurs titres-services et les apprentis industriels rentrent également dans cette définition.

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

- les personnes placées en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle;
- les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ou par le Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen ainsi que par les Fonds associés sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche.

Pour le calcul du seuil uniquement, n'est pas considéré comme "travailleur" de son employeur :

- le travailleur lié par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- le travailleur intérimaire (pour l'agence de travail intérimaire).


Remarque : si les travailleurs intérimaires ne sont pas considérés comme "travailleurs" chez leurs employeurs (l'entreprise de travail intérimaire), ils sont par contre pris en considération pour [le calcul du seuil dans les entreprises utilisatrices](#) pour autant qu'ils ne remplacent pas des travailleurs dont l'exécution du contrat est suspendue.

2.2 Nombre minimum de travailleurs à occuper

 Un conseil doit être institué :

- dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs;
- dans les entreprises qui ont institué ou qui auraient dû instituer un conseil lors de l'élection précédente, pour autant qu'elles occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des

membres du conseil. Le mandat des représentants au conseil d'entreprise est exercé par les délégués du personnel élus au comité.

 Un comité doit être institué dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

Pour les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines, un comité doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 20 travailleurs.

Si une entreprise compte en tant qu'entité juridique plusieurs unités techniques d'exploitation et qu'une de celle-ci ne satisfait pas à la norme de 50 travailleurs pour les comités et de 100 travailleurs pour les conseils, il faut pour atteindre cette norme :

- soit joindre cette unité technique d'exploitation à d'autres unités techniques de la même entité juridique n'atteignant pas non plus la norme de 50 travailleurs pour les comités et de 100 travailleurs pour les conseils de façon qu'elles l'atteignent;
- 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 et de 100 travailleurs pour les conseils.

Les regroupements s'opèrent de préférence entre unités techniques d'exploitation proches les unes des autres.

Quelques exemples.

- *Une entité juridique compte plusieurs unités techniques d'exploitation et occupe plus de 100 travailleurs. Aucune des unités techniques n'occupe isolément, au moins 100 travailleurs. Il faut instituer un conseil au niveau de l'entité juridique.*
- *Une entité juridique compte quatre unités techniques d'exploitation occupant ensemble 190 travailleurs. Une des unités techniques occupe au moins 100 travailleurs. Les trois autres unités techniques occupent ensemble 90 travailleurs. Il faut instituer un conseil commun à toutes les unités techniques au niveau de l'entité juridique.*
- *Une entité juridique compte sept unités techniques d'exploitation. Une ou plusieurs unités techniques n'occupent que 24 travailleurs. Trois unités techniques occupent chacune au moins 100 travailleurs. Il faut instituer trois conseils. Un pour chaque unité technique occupant au moins 100 travailleurs. Sur ces trois conseils, un au moins sera en même temps commun à une ou plusieurs des unités techniques n'occupant que 24 travailleurs.*
- *Une entité juridique compte quatre unités techniques d'exploitation. Chaque unité technique occupe au moins 100 travailleurs. Il faut quatre conseils. Un pour chaque unité technique.*
- *Une entité juridique compte quatre unités techniques d'exploitation. Deux unités techniques occupent chacune au moins 100 travailleurs. Deux autres unités techniques occupent chacune 55 travailleurs. Il faut instituer deux ou trois conseils. Deux conseils si chaque unité technique occupant 55 travailleurs est rattachée à une autre occupant au moins 100 travailleurs. Trois conseils si les deux unités techniques occupant 55 travailleurs sont jointes entre elles. Dans ce*

dernier cas, en effet, il y aura un conseil pour chaque unité technique occupant au moins 100 travailleurs et un conseil commun aux deux autres unités techniques qui ont été jointes entre elles.

- Plusieurs entités juridiques constituent une unité technique d'exploitation, en application des règles de présomption. Il faut instituer un conseil si cette unité technique d'exploitation occupe au moins 100 travailleurs.

Ces exemples sont valables pour les comités à condition de remplacer le nombre de 100 travailleurs par le nombre de 50 travailleurs.

Remarque :


Comme déjà mentionné ci-dessus, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie prévoit qu'un conseil d'entreprise doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs.

Toutefois, cette loi précise que ses dispositions « ne s'appliquent pas aux établissements et institutions dont les membres du personnel sont soumis à un statut syndical fixé par ou en vertu de dispositions légales ou réglementaires ».

En vertu de cette disposition, les établissements et institutions qui tombent sous le champ d'application de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ne doivent pas organiser d'élections sociales. Il s'agit par exemple des administrations et autres services de l'Etat, des gouvernements communautaires et régionaux, des communes, des établissements d'enseignement institués par les Communautés, ...

Lorsqu'un établissement ou une institution de droit public n'est pas visé par le champ d'application de cette législation du 19 décembre 1974, il convient à chaque fois de vérifier si elle dispose d'un statut syndical propre, auquel cas, il n'y a pas lieu d'organiser des élections sociales. Ainsi, le statut syndical des entreprises publiques autonomes est régi par la loi du 19 mars 1991 concernant la réforme de certaines entreprises publiques économiques. C'est en vertu de cette législation que, par exemple, la SNCB, Belgacom, La Poste ... ne doivent pas organiser des élections sociales. Cela est également valable pour la RTBF et la VRT.

2.3 Calcul du nombre de travailleurs

 Le calcul de l'effectif du personnel est une moyenne.

Pour déterminer l'effectif du personnel, entrent en ligne de compte, tous les [travailleurs](#) même s'ils sont absents par exemple pour cause de maladie ou d'accident.

 La moyenne des travailleurs 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 en 2015;
- 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 dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux en 2015.
- en cas de non-application des dispositions relatives à la tenue du registre général

du personnel, le total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit en 2015 dans tout document en tenant lieu, est divisé par 365.

- 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 ou tout document en tenant lieu, sera divisé par deux.

Pour déterminer les 3/4 d'une occupation à temps plein, il convient de prendre en considération l'horaire réel de travail c'est-à-dire la durée du travail prestée réellement. Cette durée peut en effet ne pas correspondre à la durée du travail prévue dans le contrat si, par exemple, le travailleur est régulièrement amené à prester des heures complémentaires par rapport à son horaire de travail initialement prévu.

Quelques cas particuliers :

- Un travailleur engagé à temps plein travaillant dans le cadre d'un mi-temps médical reconnu par sa mutuelle doit être considéré comme un travailleur occupé à temps plein. En effet, ce travailleur reste lié à son employeur par un contrat de travail à temps plein.
- Un travailleur dont le contrat est totalement suspendu pour cause de congé parental reste déclaré dans le système Dimona pendant son congé parental. Son contrat de travail n'est pas rompu. Il doit être comptabilisé pour les jours tombant dans cette période d'interruption. Son régime de travail à prendre en considération sera celui indiqué dans son contrat de travail.
- Un travailleur qui est dispensé de travailler à raison de 6 heures par semaine pendant toute l'année pour cause de congé sans solde doit être considéré comme un travailleur à temps partiel. Il ne faut pas tenir compte de ces 6 heures pour déterminer s'il atteint ou non une occupation équivalente aux 3/4 d'une occupation à temps plein.
- Un travailleur de plus de 50 ans en crédit-temps à mi-temps doit être considéré comme un travailleur à temps partiel dans la mesure où il a un contrat de travail mi-temps.

En règle générale, en cas de suspension de l'exécution du contrat, il faudra tenir compte du régime de travail antérieur à la suspension, sauf si le contrat de travail a été adapté au nouveau régime de travail propre à la suspension.

Exemples:

En appliquant la règle ci-dessus, pour une entreprise ayant organisé des élections pour la désignation des délégués du personnel au conseil et/ou au comité en 2012, et dont l'horaire de travail de l'ensemble des travailleurs est de 40h/semaine, la moyenne des travailleurs se calcule de la manière suivante :

- 30 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 365 jours, dont 14 occupés pendant 28h/semaine :
$$365 \times 16 + \frac{365 \times 14}{2} = 8.395 \quad \text{soit } 365 \times 23$$
- 10 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 330 jours dont 2 occupés pendant 28h/semaine : $330 \times 9 = 2.970$

- 20 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 274 jours : $274 \times 20 = 5.480$
- 5 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 150 jours : $150 \times 5 = 750$
- 15 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 346 jours : $346 \times 15 = 5.190$
- 20 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 230 jours : $230 \times 20 = 4.600$

Moyenne des travailleurs :

$$\frac{8.395+2.970+5.480+750+5.190+4.600}{365} = 75$$

La moyenne des travailleurs s'établit donc à 75. L'entreprise sera tenue de renouveler le comité et le conseil. Il faut noter que dans ce cas (moins de 100 travailleurs), il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du conseil. Leur mandat sera exercé par les délégués du personnel élus au comité.

Dans le cas de contrats de travail successifs, le calcul s'effectue comme suit:

Un travailleur est déclaré dans le système DIMONA du 2 février 2015 au 1^{er} avril 2015 soit 59 jours. Le même travailleur est déclaré dans le système DIMONA du 1^{er} juillet au 31 août soit 62 jours.

$$\frac{59 + 62}{365} = 0,33$$

Ce travailleur représentera 0,33 unités dans le calcul total du nombre de travailleurs.

✍ En cas de transfert conventionnel d'entreprise, de scission ou en cas de transfert sous autorité de justice pendant la période de référence pour le calcul du seuil de travailleurs occupés (2015 pour les élections de l'année 2016), le comptage se fera sur base de la partie de la période de référence située après le transfert afin d'éviter que l'effectif du personnel pris en considération ne diminue artificiellement et afin d'apprécier avec exactitude le nombre de travailleurs de l'entreprise.

Exemple :

Une entreprise occupe en moyenne 400 travailleurs. Elle doit en principe instituer un conseil et un comité.

Supposons que cette entreprise fasse l'objet d'un transfert au 1^{er} décembre 2015, le calcul effectué sur toute l'année donne: $400 \times 30 \text{ jours}/365 = 33$ travailleurs.

Cette entreprise ne devrait donc instituer ni conseil, ni comité alors qu'elle occupe de fait 400 travailleurs.

Si on tient compte uniquement des mois d'existence de la nouvelle entité, comme c'est le cas avec la nouvelle règle, on constate que l'entreprise occupe bien 400 travailleurs ($400 \times 30/30 = 400$) et doit instituer un conseil et un comité.

2.4 Calcul du nombre d'intérimaires

Travailleurs intérimaires.

Pour rappel, pour le calcul du seuil, les travailleurs intérimaires ne sont pas comptabilisés chez leur employeur (l'entreprise de travail intérimaire). Par contre, ils doivent être pris en considération pour le calcul du seuil chez l'utilisateur selon les modalités suivantes : l'utilisateur de travailleurs intérimaires doit tenir une annexe au registre général du personnel pendant le quatrième trimestre de l'année 2015.

Dans cette annexe, il est attribué à chaque travailleur intérimaire, un numéro suivant une numérotation continue et suivant l'ordre chronologique de sa mise à la disposition de l'utilisateur.

L'annexe énonce pour chaque intérimaire:

- le numéro d'inscription;
- les nom et prénom;
- la date du début de la mise à la disposition;
- la date de la fin de la mise à la disposition;
- l'entreprise de travail intérimaire qui l'occupe;
- sa durée hebdomadaire de travail.

Calcul de la moyenne des travailleurs intérimaires.

La moyenne des travailleurs intérimaires se calcule en divisant par 92 le total des jours civils pendant lesquels chaque intérimaire qui ne remplace pas un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, a été inscrit dans l'annexe au registre général du personnel au cours du quatrième trimestre de l'année 2015, c'est-à-dire à partir du 1^{er} octobre 2015.

Lorsque l'horaire de travail effectif de l'intérimaire 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 inscrit dans l'annexe au registre général du personnel sera divisé par deux.

Exemple :

En appliquant la règle ci-dessus, pour une entreprise, dont l'horaire de travail est de 40 heures/semaine, utilisant 30 intérimaires dont 10 ne remplacent pas des travailleurs permanents dont le contrat est suspendu, la moyenne des intérimaires se calcule de la manière suivante:

- 2 intérimaires sont inscrits dans l'annexe au registre général du personnel pendant 14 jours : $2 \times 14 = 28$
- 5 intérimaires sont inscrits dans l'annexe au registre général du personnel pendant 31 jours dont 2 occupés pendant 28 heures/semaine :
 $4 \times 31 = 124$
- 3 intérimaires sont inscrits dans l'annexe au registre général du personnel pendant 62 jours : $3 \times 62 = 186$
- Moyenne des intérimaires: $\frac{28 + 124 + 186}{92} = 3,7$

92

Section 3 - Catégories de travailleurs

La législation actuellement en vigueur en matière d'élections sociales n'intègre pas totalement les statuts ouvriers/employés. La distinction ouvriers/employés subsiste donc pour les élections sociales de l'année 2016.


3.1 Ouvriers et employés

Les travailleurs sont à considérer comme employés ou comme ouvriers en fonction des déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

3.2 Jeunes travailleurs

Sont considérés comme jeunes travailleurs, les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 25 ans au jour de l'élection (Y).


3.3 Cadres

 Pour le conseil d'entreprise seulement, font partie du personnel de cadre, 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 grande hétérogénéité du groupe des travailleurs considérés comme personnel de cadre a exigé une définition souple qui tient compte de la réalité sociale et structurelle très variable dans les entreprises.

La plupart des définitions se concentrent sur l'élément "conduite, délégation de pouvoir par l'employeur" avec un certain droit d'initiative; sont également considérés comme cadres, les travailleurs qui sans exercer véritablement un pouvoir, assurent des fonctions dirigeantes dans un service de recherche scientifique ou d'étude.

Il s'agit finalement de fonctions supérieures, en raison du pouvoir ou simplement de la tâche confiée. Ces fonctions sont habituellement réservées aux diplômés de l'enseignement supérieur ou à des personnes ayant une expérience professionnelle équivalente. Ce sont ces éléments qui sont à la base de la définition du personnel de cadre donnée par la loi du 20 septembre 1948.

 Pour le comité, il n'y a pas de catégorie distincte pour le personnel de cadre. Les cadres font partie de la catégorie employé.

3.4 Personnel 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; il peut s'agir de personnes qui ne sont pas liées par un contrat de travail ;
- les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils

remplissent également des missions de gestion journalière.

La qualité de personnel de direction ne peut pas concerner plus de deux niveaux. Il s'agit des deux niveaux les plus élevés dans la hiérarchie de la structure de l'entreprise chargés de la gestion journalière.

Section 4 - Organisations représentatives

4.1 Organisations représentatives des travailleurs

Sont représentatives, les organisations de travailleurs remplissant les conditions suivantes:

- elles doivent être constituées sur le plan national;
- elles doivent être interprofessionnelles;
- elles doivent être représentées au Conseil central de l'Economie et au Conseil national du Travail.

Les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à l'une des organisations satisfaisant aux conditions énoncées ci-dessus sont également considérées comme représentatives.

Dans la pratique, cela signifie que seules la FGTB, la CSC et la CGSLB ainsi que les organisations professionnelles y affiliées, sont considérées comme représentatives.

4.2 Organisations représentatives des cadres

Sont considérées comme organisations représentatives des cadres, les organisations interprofessionnelles de cadres qui sont constituées pour tout le pays et qui comptent au moins 10.000 membres. La manière de compter le nombre de membres n'est pas définie. C'est sans doute pour cette raison qu'on y a ajouté la condition suivante: ces organisations doivent également être reconnues par le Roi comme étant représentatives.

Les organisations de cadres qui désirent être reconnues comme étant représentatives doivent en adresser la demande au Ministre fédéral qui a l'Emploi dans ses attributions, sous pli recommandé à la poste. Cette demande doit être accompagnée :

- d'une copie de leurs statuts;
- de la liste de leurs dirigeants;
- de leur dénomination;
- de leur adresse;
- de leur numéro de téléphone.

Elles doivent y joindre également tout élément utile pour déterminer si elles remplissent les conditions de représentativité imposées par la loi.

Le Conseil national du Travail doit émettre son avis dans le cadre de la procédure d'agrément. Cependant, on passera outre à cet avis s'il n'est pas fourni dans les deux mois de la demande.

Depuis les élections sociales de 1987, la C.N.C. (Confédération Nationale des Cadres) a été reconnue comme organisation représentative des cadres.

Section 5 - Report des élections

Les élections sociales doivent avoir lieu endéans une période déterminée. Pour l'année 2016, il s'agit de la période allant du 9 mai au 22 mai 2016.

Toutefois, il peut arriver que les élections doivent être reportées en raison des circonstances suivantes :

- lorsque l'entreprise a décidé de mettre un terme à toutes ses activités;
- en cas de fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou plusieurs activités, pour autant que le nombre de travailleurs occupés suite à cette fermeture devienne inférieur au nombre de travailleurs fixé pour l'institution d'un conseil ou d'un comité ou pour leur renouvellement.

Attention, il ne suffit pas que ces conditions soient remplies pour que l'employeur puisse décider, de manière autonome, de reporter les élections. Il doit obtenir à cet effet l'autorisation préalable de l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales. Avant de donner cette autorisation, l'inspecteur social-chef de district doit obtenir l'accord du conseil ou du comité. Si ces organes n'existent pas encore, il doit obtenir l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale. Lorsqu'un report des élections est autorisé en raison des circonstances énumérées ci-dessus, ce report ne peut jamais dépasser un an. Pendant cette période de report, le conseil ou le comité existant continue de fonctionner et les membres représentant le personnel et les candidats continuent à bénéficier de la protection pendant la même période.

Section 6 - Prescriptions linguistiques en matière d'élections sociales

Lors de l'organisation des élections, différentes prescriptions linguistiques doivent être respectées. Une réglementation distincte est applicable suivant la Région.

Les règles linguistiques applicables sont déterminées en fonction du siège d'exploitation où se situe l'entreprise.

6.1 Bruxelles, Région de langue allemande et communes à facilités

A Bruxelles, dans la région de langue allemande et dans les communes à facilités, l'arrêté royal du 18 juillet 1966 coordonnant les lois sur l'emploi des langues en matière administrative régit la matière.

Bruxelles-Capitale

Dans les dix-neuf communes de Bruxelles-Capitale, les élections doivent être organisées en néerlandais pour le personnel d'expression néerlandaise et en français pour le personnel d'expression française. Il convient toutefois de distinguer les documents à caractère collectif des documents à caractère individuel.

En ce qui concerne les documents à usage collectif (par exemple les affichages de X-60, X-35, X), ils doivent être disponibles en français et en néerlandais.

Les documents à caractère individuel doivent être rédigés dans la langue de l'intéressé. Un membre du personnel est censé être d'expression française ou d'expression néerlandaise suivant la région linguistique dans laquelle il habite. Cette présomption peut toutefois être réfutée. Pour les travailleurs habitant dans les dix-neuf communes de la Région bruxelloise, il faut cependant tenir compte d'autres indices (par exemple : la langue de la carte d'identité ; du diplôme ou du contrat de travail; la langue dans laquelle sont rédigés les documents sociaux). On doit, en principe, utiliser des documents unilingues. Pour les personnes de langue néerlandaise, on utilisera des documents unilingues néerlandais, et pour les personnes de langue française, des documents unilingues français. Lorsqu'une entreprise occupe à la fois des personnes de langue néerlandaise et des personnes de langue française, les documents à afficher doivent être en double exemplaire (dans les deux langues). Les documents adressés à un travailleur individuel, comme par exemple la convocation, doivent être établis dans la langue de ce travailleur.

Afin de garantir le secret du vote, les bulletins de vote peuvent être bilingues pour les bureaux de vote principaux dont le siège se situe à Bruxelles-Capitale.

Région de langue allemande

Lorsqu'une entreprise est établie dans la région de langue allemande, les élections doivent être organisées dans la langue de cette région.

Communes à facilités

Les communes à facilités sont les communes situées dans une région linguistique déterminée (la région de langue française, néerlandaise, allemande), où des facilités

linguistiques sont accordées à des minorités relevant d'un autre régime linguistique. Ces communes sont citées expressément dans la loi du 2 août 1963. Il s'agit principalement des six communes périphériques de l'agglomération bruxelloise et d'un certain nombre de communes situées le long de la frontière linguistique, notamment des communes des Fourons. Dans ces communes, les élections doivent être organisées dans la langue de la région. Lorsque la composition du personnel le justifie, des traductions en une ou plusieurs langues sont toutefois autorisées.

6.2 Région de langue néerlandaise, à l'exception des communes à facilités

Dans la région de langue néerlandaise, à l'exception des communes à facilités, cette matière est soumise au décret du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues notamment dans les relations sociales entre employeurs et travailleurs. Il résulte de ce décret qu'en Flandre, toute la procédure électorale doit se dérouler en néerlandais. Seuls des documents en langue néerlandaise peuvent être utilisés. Les documents établis dans une autre langue sont nuls, et il est évidemment impossible d'organiser des élections valides sur base de documents nuls. Dans certains cas, des traductions peuvent toutefois être jointes aux documents néerlandais. Le texte du décret dispose que la traduction est obligatoire lorsque la composition du personnel le justifie et que:

- les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise en font la demande unanime ou, à défaut de cet organe,
- si la demande unanime en est faite par la délégation syndicale, ou encore, à défaut de cet organe également,
- si la demande en est faite par un délégué d'une organisation représentative des travailleurs.

Ces règles doivent être établies par écrit. L'employeur doit les communiquer dans un délai d'un mois aux fonctionnaires chargés de surveiller l'exécution du décret.

En dehors du respect de cette procédure, les traductions ne sont pas obligatoires mais l'employeur peut toujours opter pour une traduction de plein gré. Lorsqu'il est fait usage de traductions, seul le document néerlandais constitue le document officiel.

6.3 Région de langue française, à l'exception des communes à facilités

Dans la région de langue française, à l'exception des communes à facilités, la matière est régie par le décret du 12 juillet 1978 sur la défense de la langue française et par le décret du 30 juin 1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi de la langue française dans les relations sociales entre les employeurs et leur personnel.

Ces décrets disposent que l'emploi exclusif d'une autre langue que le français est interdit pour toutes les relations sociales et pour les actes et documents de l'entreprise prescrits par une loi ou un règlement. Le français est obligatoire. A côté de cela, les parties peuvent opter librement pour une autre langue. Cependant, seul le texte rédigé en français est juridiquement valable.

CHAPITRE 2

La procédure électorale

Section 1 - Dates des élections

1.1 Dates des élections

Les élections pour l'institution ou le renouvellement des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail doivent se situer dans la période qui commence le 9 mai 2016 et se termine le 22 mai 2016.

1.2 Jours X et Y

Signification du jour X et du jour Y

Dans la procédure électorale, il est très souvent fait référence à deux dates importantes :

- le jour des élections, dénommé "jour Y" dans la suite du texte;
- le jour de la communication de la date des élections désigné "jour X".

Certaines formalités doivent être accomplies au cours des périodes qui précèdent ou suivent ces jours. Pour le calcul de ces périodes, il faut toujours compter en jours calendrier et non en jours ouvrables.

Les jours X et Y délimitent les étapes à parcourir au cours de la procédure électorale. Ces étapes sont :

- avant le jour X : la préparation de la procédure;
- le jour X : l'affichage de la date des élections;
- du jour X au jour Y : la procédure proprement dite;
- le jour Y : les élections;
- après le jour Y : possibilité de recours et première convocation du conseil/comité.

1.3 Importance de la [chronologie](#)

La procédure électorale a une durée de 150 jours.

Durant la procédure électorale, la chronologie doit être respectée de façon très stricte. Le non-respect des périodes et dates prescrites peut, par la suite, entraîner l'annulation des élections. Tout gravite autour du jour des élections, le jour Y. Dès que cette date est fixée, on peut en déduire toutes les autres.

1.4. Dimanche ou jour habituel d'inactivité dans l'entreprise

Lorsque les dates de la procédure électorale coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, l'opération doit être effectuée au plus tard la veille de ce dimanche ou de ce jour habituel d'inactivité.

Section 2 - Avant le jour X: procédure préélectorale

2.1 X - 60: premières informations écrites

Fixation du nombre d'unités techniques d'exploitation

Au plus tard le 60e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit le conseil ou le comité ou, à défaut, la délégation syndicale sur la nature, les domaines, le degré d'autonomie et de dépendance de(s) l'unité(s) technique(s) d'exploitation vis-à-vis de l'entité juridique ou sur 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 de(s) unité(s) technique(s) d'exploitation vis-à-vis de l'entité juridique ou des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation.

Si aucune modification n'a eu lieu au niveau de la composition de l'unité technique d'exploitation par rapport aux élections sociales précédentes, il n'est pas obligatoire de communiquer des informations sur ce point.

Nombre de membres du personnel par catégorie

Au plus tard le 60e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil ou au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale le nombre des membres du personnel par catégorie (les ouvriers, les employés y compris le personnel de direction et les cadres, les jeunes travailleurs – un jeune cadre doit être comptabilisé dans la catégorie des jeunes travailleurs) qui sont occupés dans l'entreprise au jour X - 60.

Fonctions de personnel de direction et liste indicative du personnel de direction

Au plus tard le 60e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit, le conseil ou le comité ou, à défaut la délégation syndicale, des fonctions du personnel de direction en précisant leur dénomination et leur contenu et, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions. Sont mentionnées dans cette liste, les fonctions de direction et les personnes qui les exercent et qui n'appartiennent pas à l'unité technique d'exploitation.

Fonctions de cadres et liste indicative des cadres

Au plus tard le 60e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit le conseil, ou à défaut, la délégation syndicale, des fonctions de cadres et à titre indicatif, de la liste des personnes qui exercent ces fonctions. Ne peuvent être considérés comme cadres que les travailleurs qui sont déclarés comme ayant le statut d'employés dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Remarque : Cette disposition n'est pas applicable aux entreprises qui doivent procéder à l'élection de délégués pour le conseil mais qui comptent moins de 30 employés au plus tard 60 jours avant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (X-60).



Jour d'affichage de l'avis annonçant la date des élections et date envisagée pour les élections

Au plus tard le 60e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit le conseil ou le comité ou à défaut, la délégation syndicale du jour où la date des élections sera annoncée ainsi que la date envisagée pour les élections. Il doit donc communiquer la date du jour X dans l'entreprise ainsi que la date envisagée du jour Y.

Ces informations écrites ne doivent pas nécessairement être communiquées au cours d'une réunion de l'organe.

Dans tous les cas, même en l'absence de conseil ou de comité ou, à défaut, de délégation syndicale, ces informations sont consignées sur un document conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ci-après SPF ETCS).

Une copie de ce document dûment complété est affichée dans les diverses sections et divisions de l'entreprise. Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs aient accès à cette information pendant leurs heures normales de travail.



Une copie de ce même document est téléchargée vers l'onglet « documents » de l'application web disponible sur le site internet du SPF ETCS ou directement envoyée aux sièges des organisations représentatives des travailleurs et des cadres, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil.

Le modèle de document et l'application web sont disponibles à l'adresse suivante :

- ✓ [Modèle](#)
- ✓ [Application web](#)

Remarque: Informer le conseil ou le comité ou, à défaut, la délégation syndicale signifie que dans une procédure «conseil», l'information est donnée au conseil ou, à défaut, à la délégation syndicale et dans une procédure «comité», l'information est donnée au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale. Il s'agit donc bien de deux procédures parallèles.



Attention : au plus tard au jour X-60, les données reprises dans l'onglet X-60 doivent avoir été vérifiées et si nécessaires, modifiées ou complétées.

2.2 De X - 60 à X - 35: consultations



Nombre d'unités techniques d'exploitation

Entre le 60e jour et le 35e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur consulte le conseil, le comité ou à défaut, la délégation syndicale sur le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués ainsi que sur leur description, sur 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.

Fonctions du personnel de direction et liste indicative du personnel de direction

Entre le 60e jour et le 35e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur consulte le conseil, le comité ou à défaut, la délégation syndicale sur les fonctions de personnel de direction, ainsi que sur la liste des personnes de direction qui a été fournie à titre indicatif par l'employeur.

Fonctions de cadres et liste indicative des cadres

Entre le 60e et le 35e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur consulte le conseil ou à défaut, la délégation syndicale, sur les fonctions de cadres ainsi que sur la liste qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur. Ne peuvent être considérées comme cadres que les personnes déclarées comme ayant un statut d'employé dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Remarque : Cette procédure n'est pas applicable dans les entreprises qui doivent procéder à l'élection des délégués du personnel au conseil mais qui comptent moins de 30 employés au plus tard 60 jours avant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

2.3 X - 35: communications écrites des décisions

Nombre d'unités techniques d'exploitation

Au plus tard le 35e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil ou au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale, ses décisions concernant les unités techniques d'exploitation ou les entités juridiques pour lesquelles des organes distincts doivent être institués avec leur description et leurs limites. Il communique également 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.

Fonctions de personnel de direction et liste indicative du personnel de direction


Au plus tard le 35e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil ou au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale, ses décisions concernant les fonctions de personnel de direction ainsi qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

Fonctions de cadres et liste indicative des cadres

Au plus tard le 35e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil ou, à défaut, à la délégation syndicale, les fonctions de cadres ainsi qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

Dans tous les cas, même en l'absence de conseil ou de comité ou, à défaut, de délégation syndicale, ces informations sont consignées sur un document conforme au

modèle disponible sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Une copie de ce document dûment complété est affichée dans les diverses sections et divisions de l'entreprise. 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.


 Une copie de ce même document est téléchargée vers l'onglet « documents » de l'application web, disponible sur le site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation ou directement envoyée aux sièges des organisations représentatives des travailleurs et des cadres, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil.

Le modèle de document et l'application web sont disponibles à l'adresse suivante :


- ✓ [Modèle](#)
- ✓ [Application web](#)

2.4 De X - 35 à X - 28: recours


Un recours peut être introduit auprès du tribunal du travail, par les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs intéressés - ainsi que les organisations représentatives des cadres intéressés si un conseil doit être institué - au plus tard le 28e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections en ce qui concerne :

 Le nombre d'unités techniques d'exploitation

- ⇒ la décision de l'employeur ou l'absence de décision quant aux unités techniques d'exploitation ou aux entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués;
- ⇒ la décision de l'employeur ou l'absence de décision quant à la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites.

 Les fonctions de personnel de direction et la liste indicative du personnel de direction.

La contestation peut porter sur la décision de l'employeur mais également, le cas échéant, sur l'absence de décision quant aux fonctions du personnel de direction

 Les fonctions de cadres et la liste indicative des cadres


La contestation peut porter sur la décision de l'employeur mais également, le cas échéant, sur l'absence de décision quant aux fonctions de cadres.

2.5 De X - 28 à X - 5: jugement du tribunal du travail

Le tribunal du travail saisi statue dans les 23 jours qui suivent le jour de la réception du recours.

2.6 Préparations des opérations pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections

Pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (jour X), les informations reprises ci-dessous doivent être connues.

 Le nombre de mandats par organe

✓ Date à prendre en considération

La date à prendre en considération pour déterminer l'effectif du personnel et la répartition des sièges entre ouvriers, employés, jeunes travailleurs et éventuellement cadres si l'entreprise occupe plus de 100 travailleurs, est la date de l'affichage de l'avis annonçant celle des élections.

✓ Calcul du nombre de mandats par organe.

La délégation du personnel au sein du conseil et du comité est composée :

- de 4 membres effectifs, si l'entreprise compte moins de 101 travailleurs;
- de 6 membres effectifs, si l'entreprise compte de 101 à 500 travailleurs;
- de 8 membres effectifs, si l'entreprise compte de 501 à 1000 travailleurs;
- de 10 membres effectifs, si l'entreprise compte de 1001 à 2000 travailleurs;
- de 12 membres effectifs, si l'entreprise compte de 2001 à 3000 travailleurs;
- de 14 membres effectifs, si l'entreprise compte de 3001 à 4000 travailleurs;
- de 16 membres effectifs, si l'entreprise compte de 4001 à 5000 travailleurs;
- de 18 membres effectifs, si l'entreprise compte de 5001 à 6000 travailleurs;
- de 20 membres effectifs, si l'entreprise compte de 6001 à 8000 travailleurs;
- de 22 membres effectifs, si l'entreprise compte plus de 8000 travailleurs, à la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

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

Les membres du personnel de direction doivent être ajoutés au nombre des travailleurs pour déterminer le nombre des membres effectifs de la délégation du personnel.

Ne sont toutefois pris en considération que les membres du personnel de direction qui sont liés par un contrat de travail.

Suite à l'arrêt rendu par la Cour de Cassation le 30 mars 2009 (n° S.08.0088), les travailleurs intérimaires qui sont occupés, au jour X, dans une entreprise utilisatrice doivent également être pris en considération pour le calcul de l'effectif du personnel de cette entreprise en vue du calcul du nombre de mandats. Afin d'éviter les doubles comptages, les travailleurs intérimaires qui, hors les cas de chômage économique et intempéries, remplacent un membre du personnel permanent de l'utilisateur ne doivent toutefois pas être comptabilisés.

Les travailleurs intérimaires ne doivent pas être pris en considération chez leur employeur, à savoir la société de travail intérimaire.

Lors de l'élection des membres du conseil et en cas de représentation séparée des cadres, c'est-à-dire lorsque l'entreprise occupe au moins 15 cadres, la délégation du

personnel au conseil est augmentée d'une unité si l'entreprise occupe moins de 100 cadres et de deux unités si l'entreprise occupe 100 cadres et plus. Les membres du personnel de direction doivent également être ajoutés au nombre de cadres pour déterminer l'augmentation de la délégation du personnel.


La délégation comporte en outre des membres suppléants en nombre égal à celui des membres effectifs.

✓ Augmentation éventuelle du nombre de mandats.

Le nombre de membres de la délégation du personnel prévu au point précédent peut être augmenté à la suite d'un accord unanime intervenu entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs sans pouvoir excéder le nombre de 25 membres.

Toutefois, si l'élection a lieu en vue de l'institution d'un conseil, le nombre de 25 peut éventuellement être porté à 26 ou 27 à la condition toutefois qu'il y ait une représentation séparée des cadres (donc si l'entreprise compte au moins 15 cadres).

L'accord doit être conclu au plus tard le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Cet accord doit répartir les mandats supplémentaires entre les différentes catégories de travailleurs et ce, conformément au choix des parties qui ont conclu l'accord.

 Le nombre de mandats par catégorie

✓ Date à prendre en considération

Pour la répartition des mandats de délégués du personnel, il faut tenir compte du nombre de membres du personnel des différentes catégories en service dans l'entreprise le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Les travailleurs intérimaires occupés chez l'utilisateur au jour X qui ont été pris en considération pour déterminer le nombre de mandats ne doivent, par contre, pas être pris en considération lorsqu'il s'agit de répartir ces mandats.

Les travailleurs sont à considérer comme ouvriers ou comme employés en fonction des déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Sont considérés comme jeunes travailleurs, les travailleurs qui n'ont pas atteint 25 ans au jour de l'élection.

Le personnel de direction est compté dans la catégorie des employés ou dans la catégorie des cadres s'il y a une représentation séparée des cadres.

✓ Dans le cas où il y a moins de 25 jeunes travailleurs

⇒ Pas de représentation séparée des cadres

Le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories "ouvriers" et "employés".

Il est calculé de la manière suivante :

Le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune des catégories par le nombre total des membres de la délégation du personnel est divisé par le nombre total des travailleurs que compte l'entreprise.

Si le total des deux quotients ainsi obtenu (compte non tenu des décimales) est inférieur d'une unité au nombre total des membres de la délégation du personnel, le mandat restant est attribué à celle des deux catégories qui compte le plus petit nombre de travailleurs, si celle-ci n'est pas encore représentée.

Cette règle ne s'applique pas dans les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines.

Dans les autres cas, lorsque les deux catégories sont déjà représentées, le mandat restant est attribué à la catégorie qui a obtenu la décimale la plus élevée ou à celle qui compte le plus grand nombre de travailleurs si les deux quotients ont la même décimale.

⇒ Représentation séparée des cadres

Le nombre de mandats attribué aux délégués du personnel est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories "ouvriers", "employés" et "cadres".

Il est calculé de la manière suivante :

Le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune des catégories par le nombre total des membres de la délégation du personnel est divisé par le nombre total des travailleurs que compte l'entreprise.

Si le total des quotients ainsi obtenu (compte non tenu des décimales) est inférieur d'une unité au nombre total des membres de la délégation du personnel, le mandat restant est attribué à celle des trois catégories qui n'est pas encore représentée.

Si deux catégories ne sont pas encore représentées, elles se verront attribuer chacune un mandat ou, s'il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué, augmenté d'un mandat retiré à la catégorie la plus représentée.

Dans les autres cas, c'est-à-dire lorsque toutes les catégories sont déjà représentées, le ou les mandats restants sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les décimales les plus élevées. A égalité de décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les deuxièmes décimales les plus élevées. A égalité des deux premières décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui comptent le plus grand nombre de travailleurs.

✓ Dans le cas où il y aurait au moins 25 jeunes travailleurs

Lorsque l'entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, ces jeunes travailleurs sont représentés :

- dans les entreprises qui comptent moins de 101 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 50 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 50 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans;
- dans les entreprises qui comptent de 101 à 500 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 100 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 100 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans;
- dans les entreprises qui comptent plus de 500 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 150 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe de 151 à 300 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, par trois délégués si l'entreprise

occupe plus de 300 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans.

En pratique, une fois que le nombre de mandats représentant les jeunes travailleurs est déterminé, le nombre de mandats restants (total des mandats – nombre de mandats jeunes travailleurs) est attribué aux ouvriers, employés et cadres.

⇒ Pas de représentation séparée des cadres

Le nombre de mandats attribué aux délégués du personnel âgés de 25 ans et plus sera réparti proportionnellement aux effectifs de la catégorie des ouvriers âgés de 25 ans et plus et de celle des employés âgés de 25 ans et plus.

Il est calculé de la manière suivante :

Le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune de ces catégories par le nombre total de membres de la délégation du personnel diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs précités, est divisé par le nombre total des travailleurs âgés de 25 ans et plus que compte l'entreprise.

Si le total des deux quotients ainsi obtenu (compte non tenu des décimales) est inférieur d'une unité au nombre total de membres de la délégation du personnel diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes, le mandat restant est attribué à celle des deux catégories qui compte le plus petit nombre de travailleurs si celle-ci n'est pas encore représentée.

Dans les autres cas, c'est-à-dire lorsque les deux catégories sont déjà représentées, le mandat est attribué à la catégorie qui a obtenu la décimale la plus élevée ou à celle qui compte le plus grand nombre de travailleurs, si les deux quotients ont la même décimale.

⇒ Représentation séparée des cadres

Le nombre de mandats attribué aux délégués du personnel âgés de 25 ans et plus est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories des ouvriers, des employés et des cadres âgés de 25 ans et plus.

Il est calculé de la manière suivante :

Le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune de ces catégories par le nombre total de membres de la délégation du personnel diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs précités, est divisé par le nombre total des travailleurs âgés de 25 ans et plus que compte l'entreprise.

Si le total des quotients ainsi obtenus (compte non tenu des décimales) est inférieur d'une unité au nombre total de membres de la délégation du personnel diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs, le mandat restant est attribué à celle des trois catégories qui n'est pas encore représentée.

Si deux catégories ne sont pas encore représentées, elles se verront attribuer chacune un mandat ou, s'il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué, augmenté d'un mandat retiré à la catégorie la plus représentée.

Dans les autres cas, c'est-à-dire lorsque les trois catégories sont déjà représentées, les mandats sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les décimales les plus élevées. A égalité de décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les deuxièmes décimales les plus élevées. A égalité des deux premières décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui comptent le plus grand nombre de travailleurs.

Exemples :

- Une entreprise occupe 620 travailleurs, 535 ouvriers, 55 employés, 30 cadres, 8 mandats sont à répartir auxquels il faut ajouter 1 mandat en raison de la représentation séparée des cadres (l'entreprise occupe au moins 15 cadres).

Mandats "ouvriers" : nombre d'ouvriers x nombre total de mandats / nombre total de travailleurs

$$\frac{535 \times 9}{620} = 7,76$$

Mandats "employés" : nombre d'employés x nombre total de mandats / nombre total de travailleurs

$$\frac{55 \times 9}{620} = 0,79$$

Mandats "cadres" : nombre de cadres x nombre total de mandat / nombre total de travailleurs

$$\frac{30 \times 9}{620} = 0,43$$

Dans ce cas, deux catégories ne sont pas représentées, elles se verront donc attribuer chacune un mandat.

Résultats : mandats "ouvriers" : 7 ; mandats "employés" : 1 ; mandats "cadres" : 1

- Une entreprise occupe 400 travailleurs : 300 ouvriers, 50 jeunes travailleurs, 25 employés, 25 cadres => 6 mandats sont à répartir auxquels il faut ajouter 1 mandat en raison de la représentation séparée des cadres = 7 mandats

Mandat "jeunes travailleurs" : 1

$$\text{Mandats "ouvriers" : } \frac{300 \times 6 (7 - 1 \text{ mandat attribué aux jeunes travailleurs})}{350 (400 - 50 \text{ jeunes travailleurs})} = 5,14$$

$$\text{Mandat "employés" et "cadres" : } \frac{25 \times 6 (7 - 1 \text{ mandat «jeunes travailleurs»})}{350 (400-50 \text{ jeunes travailleurs})} = 0,42$$

Dans ce cas, deux catégories ne sont pas encore représentées. Elles se voient attribuer chacune un mandat. Comme il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué et une des deux catégories se voit attribuer un mandat retiré à la catégorie la plus représentée (mandats "ouvriers" : 5,14 - 1).

Résultats : mandats "ouvriers": 4 ; mandat "employés": 1 ; mandat "jeunes travailleurs": 1 ; mandat "cadres": 1

- Une entreprise occupe 600 travailleurs, 250 employés, 200 ouvriers, 150 cadres : 8 mandats sont à répartir auxquels il faut ajouter 2 mandats en raison de la représentation séparée des cadres.

$$\text{Mandats "employés" : } \frac{250 \times 10}{600} = 4,16$$

$$\text{Mandats "ouvriers"} : \frac{200 \times 10}{600} = 3,33$$

$$\text{Mandats "cadres"} : \frac{150 \times 10}{600} = 2,50$$

Dans ce cas, toutes les catégories sont déjà représentées. Comme il reste un mandat, il est attribué à la catégorie qui a obtenu la 1ère décimale la plus élevée.

Résultats : mandats "employés" : 4 ; mandats "ouvriers" : 3 ; mandats "cadres" : 3

- Une entreprise occupe 450 travailleurs, 225 ouvriers, 167 employés, 58 cadres : 6 mandats sont à répartir auxquels il faut ajouter 1 mandat en raison de la représentation séparée des cadres = 7 mandats.

$$\text{Mandats « Ouvriers »} : \frac{224 \times 7}{450} = 3,48$$

$$\text{Mandats « Employés »} : \frac{166 \times 7}{450} = 2,58$$

$$\text{Mandats « Cadres »} : \frac{60 \times 7}{450} = 0,93$$

Dans ce cas, une catégorie n'est pas représentée et il reste deux mandats à attribuer. La catégorie « Cadres », qui n'est pas encore représentée, se voit attribuer un des mandats restants. Le dernier mandat restant est attribué à l'une des deux autres catégories qui a obtenu la première décimale la plus élevée, dans ce cas-ci il s'agit de la catégorie « Employés ».

Résultats : mandats « ouvriers » : 3 ; mandats « employés » : 3 ; mandats « cadres » : 1.



La date et l'horaire des élections

La date et l'horaire des élections sont fixés par le conseil ou le comité. Si ces organes n'existent pas encore, c'est à l'employeur de prendre ces décisions.

La date et l'heure doivent être fixées de manière à ce que, en principe, chaque travailleur puisse voter pendant ses heures de travail.

S'il n'est pas possible d'arriver à un accord sur cette date et cet horaire au sein du conseil ou du comité, ceux-ci seront fixés par l'inspecteur social-chef de district de la direction générale Contrôle des lois sociales du ressort.

Les élections ont lieu 90 jours après le jour X.

Pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (jour X), les documents suivants doivent être rédigés :



Les listes électorales provisoires

Conditions d'électorat à remplir le jour des élections (jour Y):

- ✓ Etre travailleur : Participant à l'élection des délégués du personnel au conseil et au comité, [tous les travailleurs de l'entreprise, y compris les travailleurs étrangers ou apatrides, engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage ainsi que les personnes assimilées.](#)
- ✓ Ne pas faire partie du personnel de direction ;
- ✓ 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 division de celle-ci, il est tenu compte de l'ancienneté acquise avant le transfert.

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national 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 causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.


Les électeurs sont inscrits sur des listes électorales distinctes, selon qu'ils sont à considérer comme ouvriers ou comme employés en fonction des déclarations transmises à l'office national de Sécurité sociale.

Si l'entreprise occupe au moins 15 cadres, les employés et les cadres sont pour l'élection du conseil, inscrits sur des listes électorales distinctes. Si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs de moins de 25 ans au jour de l'élection, ces jeunes travailleurs sont également inscrits sur une liste électorale distincte.


La qualité d'électeur est constatée par l'inscription sur les listes électorales. Ces listes électorales sont dressées par le conseil ou le comité ou par l'employeur lorsqu'il n'existe pas encore de conseil ou de comité.

Ces listes reprennent, par ordre alphabétique et par catégorie de travailleurs, les travailleurs occupés dans l'entreprise qui satisferont aux conditions d'électorat au jour de l'élection – un numéro est attribué à chaque travailleur de la liste d'une même catégorie. Les listes doivent indiquer les mentions suivantes : le numéro d'ordre du travailleur, le nom, le prénom, la date de naissance et la date d'entrée en service ainsi que le lieu où travaille le travailleur (par exemple : quel magasin, quel chantier, ...) ; la numérotation a donc lieu par liste électorale (catégorie) - si ultérieurement des noms sont rayés de ces listes, il n'y a pas lieu de modifier la numérotation d'origine ; la liste électorale fera également mention du sexe du travailleur (cette information est également requise dans les informations statistiques à renseigner dans l'onglet X de l'application web).

A la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les listes électorales provisoirement arrêtées sont déposées et mises à la disposition des travailleurs en un endroit de l'entreprise qui leur est accessible.

 La liste des membres du personnel de direction

Le jour même de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, le conseil ou le comité, à défaut, l'employeur, communique aux travailleurs la liste des membres du personnel de direction avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions ou les endroits où elle peut être consultée.

 La liste des cadres

Ce point n'est pas applicable dans les entreprises qui doivent procéder à l'élection des délégués du personnel au conseil mais qui comptent moins de 30 employés au plus tard 60 jours avant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Section 3 - Jour X: affichage de l'avis annonçant la date des élections

3.1 Affichage de l'avis

Le conseil ou le comité ou, à défaut, l'employeur fait connaître aux travailleurs 90 jours avant le jour de l'élection, par affichage d'un avis dans les diverses sections et divisions de l'entreprise:

- la date et l'horaire des élections. En cas de désaccord au sein du conseil ou du comité, cette date et cet horaire sont fixés par l'inspecteur social-chef de district de la direction générale Contrôle des lois sociales du ressort;
- l'adresse et la dénomination de l'unité ou des unités techniques d'exploitation pour lesquelles des conseils ou des comités doivent être institués. Il convient de mentionner une seule adresse par unité technique d'exploitation pour laquelle un conseil ou un comité doit être institué;
- le nombre de mandats par conseil ou comité et par catégorie;
- les listes électorales provisoires ou les endroits où elles peuvent être consultées. Ces listes reprennent, par ordre alphabétique et par catégorie de travailleurs, les travailleurs occupés dans l'entreprise qui satisferont aux conditions d'électorat au jour de l'élection. Les listes doivent indiquer les mentions suivantes : le numéro d'ordre du travailleur, le nom, le prénom, la date de naissance et la date d'entrée en service ainsi que le lieu où travaille le travailleur (par exemple : quel magasin, quel chantier, ...) ; la numérotation des électeurs a donc lieu par liste électorale (catégorie) - si ultérieurement des noms sont rayés de ces listes, il n'y a pas lieu de modifier la numérotation d'origine; la liste électorale fera également mention du sexe du travailleur (cette information est également requise dans les informations statistiques à renseigner dans l'onglet X de l'application web) ;
- la liste des membres du personnel de direction avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions ou les endroits où elle peut être consultée;
- la liste des cadres ou les endroits où elle peut être consultée, si une procédure a été entamée qui vise l'institution d'un conseil. Ne peuvent être considérés comme cadres que les travailleurs déclarés comme ayant le statut d'employés dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale. Les travailleurs qui exercent une des fonctions de cadre et qui figurent sur la liste électorale des jeunes travailleurs ne sont pas repris dans la liste des cadres;
- 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
- le cas échéant, la décision de procéder au vote par des moyens électroniques.

Lorsque les élections se déroulent sur plusieurs jours consécutifs, le jour Y coïncide avec le premier jour des élections.


Cet avis doit être daté et porter obligatoirement la mention suivante : "Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote".

La 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.

Cet avis reste affiché ou reste disponible électroniquement jusqu'au 15^{ème} jour qui suit celui de l'affichage du résultat du vote. Au-delà et jusqu'au 86^{ème} jour qui suit le jour du vote, cet avis doit être mis à la disposition des travailleurs sur simple demande de leur part.


3.2 Copies

La copie de cet avis doit être conforme au modèle de document disponible sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.  Une copie de l'avis est téléchargée vers l'onglet « documents » de l'application web prévue à cet effet, disponible sur le site internet du Service public fédéral précité ou directement envoyée aux sièges des organisations représentatives des travailleurs et des cadres, dans ce dernier cas, seulement si la procédure entamée vise à l'institution d'un conseil.

Les listes des membres du personnel de direction et des travailleurs qui exercent une fonction de cadre sont jointes à ces envois. Les listes électorales ne sont jointes qu'à défaut de conseil, de comité ou de délégation syndicale.

Le modèle de document et l'application web sont disponibles à l'adresse suivante :

- ✓ [Modèle](#)
- ✓ [Application web](#)

 Attention : à ce moment, des informations doivent également être complétées dans l'onglet « X » de l'application web.

3.3 Rectification de la date des élections

Lorsque la date des élections mentionnée dans l'avis affiché ne se situe pas le nonantième jour après l'affichage, l'avis reste valable. La date des élections doit cependant être mise en concordance avec les prescriptions réglementaires.

Section 4 - Du jour X au jour Y: procédure électorale

RECLAMATIONS A PROPOS DE L'AVIS DU JOUR X

4.1 X + 7 : réclamations

Au plus tard le 7^e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les travailleurs, les organisations représentatives des travailleurs ainsi que les organisations représentatives des cadres si un conseil doit être institué, peuvent introduire auprès du conseil ou du comité, ou, à défaut auprès de l'employeur, une réclamation en ce qui concerne :

- les listes électorales provisoires, du chef de non-inscription ou d'inscription indue d'électeurs ou du chef d'inexactitudes;
- la fixation du nombre de mandats par organe et leur répartition par catégorie;
- la liste du personnel de direction, dans la mesure où une personne figurant sur cette liste ne remplit pas les fonctions de direction;
- la liste des cadres.

Clôture définitive en l'absence de réclamations

Les listes électorales, la liste du personnel de direction, la liste des cadres et le nombre ainsi que la répartition des mandats par organe et par catégorie sont définitifs à l'échéance du délai de réclamation si aucune réclamation n'a été introduite.

4.2 X + 7 à X + 14 : décisions sur les réclamations et affichage d'un avis rectificatif

Dans les 7 jours suivant l'échéance du délai de réclamation, le conseil ou le comité ou, à défaut, l'employeur statue sur les réclamations et affiche un avis rectificatif le jour de sa décision en cas de modification.

L'affichage de cette décision 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.

S'il n'existe pas de conseil ou de comité, la rectification doit être également communiquée aux organisations représentatives et, s'il s'agit de l'institution d'un conseil, aux organisations représentatives des cadres.

4.3 X + 14 à X + 21 : recours

Dans les 7 jours suivant l'échéance du délai dans lequel l'organe doit se prononcer sur les réclamations, les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs ainsi que les organisations représentatives des cadres si un conseil doit être institué, peuvent introduire un recours contre la décision ou l'absence de décision concernant:

- les listes électorales provisoires;
- la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie;
- la liste du personnel de direction, dans la mesure où une personne figurant sur cette liste ne remplit pas les fonctions de direction;
- la liste des cadres.

Clôture définitive en l'absence de recours

Les listes électorales, la liste du personnel de direction, la liste des cadres et le nombre ainsi que la répartition des mandats par organe et par catégorie sont définitifs à l'échéance du délai de recours contre la décision ou l'absence de décision si une réclamation a été introduite mais qu'aucun recours n'a été introduit contre la décision ou l'absence de décision.

4.4 X + 28: décision du tribunal saisi

Décision du tribunal saisi

Le tribunal du travail saisi statue dans les 7 jours qui suivent le jour de la réception du recours. La décision du tribunal fera l'objet, si nécessaire, d'une rectification de l'affichage.

Ces recours ne sont susceptibles ni d'appel, ni d'opposition.

Clôture définitive

Les listes électorales, la liste du personnel de direction, la liste des cadres et le nombre ainsi que la répartition des mandats par organe et par catégorie sont définitifs au moment où le tribunal rend son jugement sur le recours introduit contre la décision ou l'absence de décision.

SUSPENSION OU REPORT DES OPERATIONS ELECTORALES

4.5 Suspension des opérations électorales, ajournement des élections

Suspension des opérations électorales

Une organisation représentative des travailleurs habilitée à présenter des candidats peut suspendre les opérations électorales si, pendant la période qui sépare le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date de l'élection (X) du jour de l'élection (Y), la majorité c'est-à-dire plus de 50 p.c. des travailleurs de la catégorie des ouvriers ou des employés est impliquée dans une grève ou si 25 p.c. de la catégorie d'ouvriers ou d'employés intéressée est en chômage temporaire selon les documents de l'Office national de l'emploi.

L'employeur et les organisations représentatives des travailleurs qui peuvent présenter des candidats ont néanmoins la possibilité de décider de continuer ces opérations. A défaut d'un tel accord, ils indiquent la date à laquelle les opérations sont suspendues. S'ils omettent de le faire, la suspension prend cours au moment où les conditions de suspension sont remplies. La suspension prend fin le jour où les conditions de suspension ne sont plus remplies.

Ajournement des élections

Dans les entreprises où un conseil ou un comité doit être institué ou renouvelé, il peut être sursis à l'institution ou au renouvellement du conseil ou du comité moyennant l'autorisation préalable de l'inspecteur social-chef de district de la direction générale Contrôle des lois sociales dans le ressort duquel est située l'entreprise. Cette

circonstance a déjà été étudiée à la [section 5 du chapitre 1](#) ci-dessus.

CANDIDATURES

4.6 X + 35: introduction des listes de candidats

Conditions d'éligibilité

Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes au jour des élections (Y):

- être âgés de 18 ans au moins; toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans à la date des élections;
- ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention sur les lieux de travail ou la qualité de [personne de confiance au sens de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être](#);
- √ soit être occupés depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques;
√ 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 qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total durant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé soit en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage soit dans des conditions similaires ("[Pour le calcul du seuil, le calcul du nombre de mandats, les conditions d'éligibilité et d'électorat, sont considérés comme travailleurs](#)").

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national 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.

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

- ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans.

Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.

Les conditions d'éligibilité doivent être remplies à la date des élections.

Le travailleur licencié en violation des dispositions de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, peut être présenté comme candidat.

En raison de leurs fonctions, le conseiller en prévention, le médecin du travail et la personne de confiance [au sens de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être](#), ne peuvent faire

partie ni de la délégation du personnel ni de la délégation de l'employeur au conseil et au comité. Ils assisteront toutefois en tant qu'experts aux réunions du comité.

 Dépôt des listes de candidats :

Qui peut déposer une liste ?

Le dépôt des listes est réalisé par les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs. A ce jour, seules la FGTB, la CSC et la CGSLB peuvent présenter des listes de candidats.

Toutefois, ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ces listes de candidats. Elles ne peuvent donner qu'un mandat par catégorie de travailleurs au sein d'une même entreprise.

Les mandataires qui ont déposé des listes de candidats peuvent également être mandatés pour les opérations électorales prévues postérieurement au dépôt des listes de candidats.

Ainsi, ces mandataires pourront agir au nom de l'organisation au nom de laquelle ils ont déposé une liste par exemple lorsqu'il s'agit de marquer son accord quant au vote par correspondance, désignation de témoins, ...

Dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres, des listes de candidats à l'élection des délégués du personnel représentant les cadres au conseil peuvent être présentées également par:

- les organisations représentatives des cadres, à ce jour la CNC;
- au moins 10 p.c. des cadres de l'entreprise sans que le nombre de signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à 5 si le nombre de cadres est inférieur à 50 et à 10 si le nombre de cadres est inférieur à 100; un cadre ne peut appuyer qu'une liste.

Quand déposer une liste ?

Le dépôt des listes de candidats doit avoir lieu au plus tard le 35e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (X+35).

Si les listes sont déposées par voie papier, le respect du délai de dépôt est vérifié soit au regard de la date de l'envoi des listes de candidats par la poste, soit au regard de la date de la remise des listes directement à l'employeur.

Si le dépôt des listes de candidats a lieu par voie électronique, le respect du délai de dépôt est vérifié par la date et l'heure qui s'affiche dans l'application web à côté de la liste de candidats téléchargée.

Comment déposer une liste ?

A partir des élections sociales de l'année 2016, une nouveauté est introduite pour le dépôt des listes de candidats, leur modification ou le remplacement de candidats sur les listes : les listes de candidats peuvent être introduites au choix, soit par voie papier, comme cela se faisait déjà auparavant, soit par voie électronique via un téléchargement sur l'application web mise à disposition par le SPF ETCS.

Toutefois, une fois que l'organisation interprofessionnelle de travailleurs ou de cadres a fait le choix d'un mode de dépôt (mode papier ou électronique), elle doit se tenir au mode de dépôt initialement choisi pour l'élection concernée. Ceci vaut pour toutes les

opérations liées aux listes de candidats pour une même élection. En d'autres termes, tout dépôt de liste, toute modification de liste ou remplacement de candidats pour une même unité technique d'exploitation et pour une même organisation interprofessionnelle de travailleurs ou de cadres doit avoir lieu conformément au mode initialement choisi.


Les modèles de formulaires types à utiliser pour le dépôt des listes de candidats, pour la modification de ces listes ou pour le remplacement des candidats sont disponibles sur le site web du SPF ETCS.

⇒ Dépôt des listes par voie papier

En cas de choix du dépôt de listes par voie papier, les listes de candidats seront déposées au moyen du modèle de formulaire intitulé « *Template liste de candidat* ».

Le respect du délai de dépôt est vérifié par la date de l'envoi des listes de candidats par la poste ou par la date de la remise des listes directement à l'employeur.

⇒ Dépôt des listes par voie électronique

 Les organisations interprofessionnelles de travailleurs ou de cadres peuvent également introduire leurs listes de candidat par voie électronique. Pour ce faire, les listes - une fois établies au moyen du modèle de formulaire intitulé « *Template liste de candidat* » doivent être téléchargées sur l'application web.

Outre le respect du modèle, le formulaire doit également être téléchargé dans le format prescrit (excel).

L'employeur est informé du fait qu'une liste de candidats a été téléchargée via son [e-box](#). Suite à cet avertissement, il peut aller consulter la/les liste(s) de candidats sur l'application web.

Attention : les listes maison des candidats cadres pour l'élection des membres du conseil d'entreprise doivent être introduites par voie papier, elles ne peuvent pas l'être par téléchargement sur l'application web.

 Confection des listes de candidats

Les listes ne peuvent comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer. Les candidats ouvriers, employés, jeunes travailleurs et cadres doivent appartenir respectivement à la catégorie aux suffrages de laquelle ils sont présentés et doivent appartenir à l'unité technique d'exploitation dans laquelle leur candidature est présentée. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste de candidats.

L'appartenance à une catégorie de travailleurs est déterminée en fonction de la liste électorale sur laquelle est inscrit le travailleur.

Dans la mesure du possible, les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres et les cadres doivent assurer sur leur(s) liste(s) de candidats une représentation des travailleurs relevant des différents secteurs de l'entreprise et veiller à ce que les travailleurs et les travailleuses soient représentés sur

leur(s) liste(s) de candidats proportionnellement à leur importance respective au sein de chaque catégorie de travailleurs pour lesquels des listes de candidats sont déposées.

A titre d'exemple, sur chaque liste de candidats déposée pour la catégorie des employés, le nombre de femmes et d'hommes devrait être proportionnel au nombre d'employées et d'employés occupés dans l'unité technique d'exploitation concernée.

Il convient également que les candidats présents sur les listes soient le reflet de la proportion de travailleurs de nationalité étrangère occupés dans l'entreprise.

Jusqu'à l'expiration du délai de X+35, les organisations qui ont présenté des listes de candidats peuvent modifier les listes de candidats présentés si elles le jugent utile. Ce droit de modifier les listes de candidats présentés n'est soumis à aucune restriction. L'employeur est tenu d'afficher la dernière liste de candidats présentés.

En d'autres termes, aussi longtemps que le délai du jour X+35 n'est pas dépassé, une organisation peut modifier la liste initialement déposée. Dans un tel cas de figure, il ne s'agit pas d'une modification de liste mais bien du dépôt d'une nouvelle liste. Ce sera la dernière liste déposée qui fait foi. Le modèle de document à utiliser est donc le modèle intitulé « Template liste de candidat ».

4.7 De X + 35 à X + 40

Attribution des numéros de liste

L'attribution des numéros de liste a lieu, par priorité, au plan national, par le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions. Le ministre procède à un premier tirage au sort visant à déterminer les numéros d'ordre qui seront attribués aux organisations qui peuvent présenter des candidats aux deux organes, conseil et comité. Il procède ensuite à un tirage au sort pour déterminer le numéro des organisations qui ne peuvent présenter des candidats que pour un seul organe.

Un tirage au sort en vue de l'attribution d'un numéro de liste peut également être réalisé au niveau de l'entreprise dans l'hypothèse où des cadres présentent individuellement une ou plusieurs listes de candidats. Les cadres concernés doivent introduire une demande en ce sens auprès de leur employeur.

Ainsi, si plusieurs demandes lui sont adressées, l'employeur ou son délégué procède au tirage au sort des numéros attribués à ces listes après le 35^e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections et avant l'affichage des listes de candidats.

Affichage des listes de candidats

Au plus tard le jour X + 40, l'employeur ou son délégué procède à l'affichage des listes de candidats, électroniques ou papiers, qui doivent être conformes au modèle de document disponible sur le site web du SPF ETCS. Les listes de candidats, électroniques ou papier, conformes au modèle peuvent être affichées telles quelles.

Les listes doivent être classées conformément à l'ordre déterminé par le tirage au sort. Les listes sont affichées aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections. Un représentant de chacune des organisations ayant présenté une liste peut assister à l'affichage.

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.

4.8 De X + 40 à X + 56

X + 47: modification éventuelle de la liste des candidats

Les femmes mariées ou veuves figurent sur la liste de candidats sous leur nom de jeune fille éventuellement précédé du nom de leur époux ou de leur époux décédé. Au plus tard à l'issue du délai se terminant le 47^e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (X+47), elles peuvent signifier toute modification dans ce sens à l'employeur.

Les candidats peuvent demander à l'employeur de faire suivre leur prénom de leur prénom usuel. Cette demande doit également être signifiée à l'employeur au plus tard en X+47.

Les travailleurs qui souhaitent retirer leur candidature le font savoir à l'employeur dans le même délai.


Dans les trois cas évoqués ci-dessus, l'employeur adapte la liste conformément à la demande formulée par le candidat.

X + 47: réclamation possible contre les listes de candidats


Pendant une période de 7 jours après l'affichage des listes de candidats, les travailleurs figurant sur les listes électorales ainsi que les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres intéressées peuvent formuler à l'employeur toute réclamation qu'ils jugeront utile sur la présentation des candidats.

X + 48: introduction des réclamations par l'employeur à l'organisation intéressée


L'employeur transmet la réclamation ou le retrait de la candidature le lendemain du jour prévu au point précédent, à l'organisation qui a présenté des candidats, ou aux cadres qui ont présenté une liste.

 Cette transmission peut avoir lieu, au choix de l'employeur soit par téléchargement sur l'application web dans l'espace prévu à cet effet, soit par voie postale.

Si l'employeur transmet la réclamation par voie postale, il doit l'adresser à l'organisation représentative ainsi qu'à son mandataire, pour autant que celui-ci ait communiqué une adresse.

 Si l'employeur transmet la réclamation par voie de téléchargement sur l'application web, il devra néanmoins l'adresser sous forme papier au mandataire pour autant que celui-ci lui ait communiqué une adresse et si la liste de candidats a, à l'origine, été introduite par papier. En effet, dans ce cas, il est vraisemblable que le mandataire n'ait pas d'accès à l'application web et ne puisse dès lors consulter les réclamations que l'employeur y téléchargerait.

L'organisation ou les cadres qui ont présenté une liste disposent d'un délai se terminant au plus tard le jour X+54, pour modifier la liste des candidats présentés, si elle le juge utile.

 En cas de modification de liste, la modification doit être adressée à l'entreprise selon le même mode que celui qui a prévalu pour le dépôt de la liste concernée donc, selon le cas, soit par voie électronique via le téléchargement sur l'application web. soit par voie papier.


Toute modification de liste doit avoir lieu au moyen d'un des formulaires suivants disponible sur le site web du SPF ETCS : "[modification suite à plainte](#) » ou « [modification suite à plainte contre toute la liste](#) »

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

Exemples :

- *Dans une entreprise où le jour X est le 10 février 2016, un candidat fait l'objet d'une réclamation parce qu'il ne remplit pas les conditions d'éligibilité. Ce candidat n'apparaît pas dans le système DIMONA dans la période de 30 jours qui précède le 10 février 2016 soit avant le 11 janvier 2016. Il ne pourra dès lors pas être remplacé.*
- *Dans la même entreprise, un candidat qui fait l'objet d'une réclamation parce qu'il ne remplit pas les conditions d'éligibilité est déclaré dans le système Dimona être entré en service le 29 janvier 2016. Sa date de sortie de service le 1er mars 2016. Il ne pourra pas être remplacé.*
- *Dans la même entreprise, un candidat qui fait l'objet d'une réclamation parce qu'il ne remplit pas les conditions d'éligibilité est déclaré dans le système Dimona être entré en service le 15 décembre 2015. Sa date de sortie de service le 1er mars 2016. Il pourra être remplacé.*

En cas de retrait de candidature dans le délai prescrit, c'est-à-dire au plus tard le jour X+47, l'organisation dispose d'un délai se terminant au plus tard le 76e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections pour [remplacer ce candidat](#).

 X + 56: affichage de la liste modifiée des candidats

Au plus tard le jour X+56, l'employeur procède à l'affichage des listes de candidats modifiées ou non par les candidats et les candidates ou par les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres qui les ont présentées. Cet affichage peut être remplacé par une mise à disposition électronique du document, pour autant que tous les travailleurs y aient accès durant leurs heures normales de travail.

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.

Cet avis est apposé aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections.

4.9 De X + 47 à X + 61: recours contre les listes de candidats



De X + 47 à X + 52: recours de l'employeur dans le cas où il n'y a pas eu de réclamation

L'employeur dispose d'un recours contre la présentation des candidats, même si aucune réclamation n'a été introduite, lorsque les candidatures ne sont pas conformes aux dispositions légales et réglementaires (conditions d'éligibilité, trop de candidats sur une même liste...).

En l'absence de réclamation, le recours de l'employeur doit être introduit au plus tard le 52ème jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.



De X + 52 à X + 66: décision du tribunal à propos de ce recours

Le tribunal du travail saisi statue dans les 14 jours qui suivent le jour de la réception du recours. Ces recours ne sont susceptibles ni d'appel, ni d'opposition.



De X + 56 à X + 61: recours contre les listes modifiées après réclamation

Au plus tard le 5e jour à dater du jour de l'affichage des listes de candidats modifiées ou non par les candidates, les candidats ou par les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres qui les ont présentés, les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres intéressées ainsi que l'employeur peuvent introduire un recours en ce qui concerne la présentation des candidats qui a donné lieu à la réclamation.



De X + 61 à X + 75: décision du tribunal à propos de ce recours

Le tribunal du travail saisi statue dans les 14 jours qui suivent le jour de la réception du recours. Ces recours ne sont susceptibles ni d'appel, ni d'opposition.

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

4.10 X + 76: Remplacement des candidats et affichage

Jusqu'au 14e jour précédant le jour de l'élection les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres, ou les cadres qui ont présenté une liste pourront, après consultation de l'employeur (il s'agit d'une consultation et non d'un accord), remplacer un candidat 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 des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui l'a présenté;
- le retrait par un candidat de sa candidature (qui a du avoir lieu au plus tard en X+47);
- le changement de catégorie d'un candidat.



La notification du remplacement d'un candidat à l'employeur doit se faire au moyen du modèle de formulaire intitulé « remplacement de candidats » disponible sur le site web du SPF ETCS. Ce formulaire sera adressé à l'entreprise selon le même mode que celui qui a prévalu pour le dépôt de la liste des candidats donc, selon le cas, soit par voie électronique via le téléchargement du formulaire sur l'application web, soit par voie papier.

Le nouveau candidat figurera sur la liste, au choix de l'organisation qui a présenté sa candidature, soit à la même place que le candidat qu'il remplace soit comme dernier candidat à la fin de la liste. Ces modifications seront communiquées par l'employeur dès que le remplacement lui aura été signifié.

⇒ Quelques cas particuliers

Le principe est que les listes de candidats doivent être confectionnées de telle sorte que chaque candidat appartient à l'unité technique d'exploitation dans laquelle sa candidature est présentée.

- ✓ Hypothèse de mutation d'un candidat d'une unité technique d'exploitation à une autre entre X et X+35.

Sauf anticipation des conséquences du transfert de la part de l'organisation syndicale qui le présente, le candidat apparaîtra en principe sur la liste de candidat de l'UTE 1 présentée en X+35 par l'organisation qu'il représente. Toutefois, vu le principe énuméré ci-dessus, il ne devrait plus s'y trouver une fois le transfert réalisé (il ne peut pas être candidat pour une UTE où il ne travaille plus).

Possibilité de retrait du candidat de la liste de l'UTE 1

En X+47, une possibilité de réclamation est ouverte aux travailleurs figurant sur les listes électorales ainsi qu'aux organisations représentatives. Ceux-ci peuvent formuler toute réclamation jugée utile sur la présentation des candidats. La modification de la liste de l'UTE 1 en vue de la mettre en conformité avec le personnel de cette UTE est donc possible mais uniquement sur initiative des travailleurs et des organisations représentatives de ceux-ci.

L'employeur n'a donc, à ce propos et à ce stade, pas de pouvoir.

En X+52, même en l'absence de réclamation, l'employeur a la possibilité d'introduire un recours lorsqu'un candidat ne remplit pas les conditions d'éligibilité. Si le candidat transféré initialement inscrit sur la liste de l'UTE 1 ne devait pas avoir fait l'objet d'une réclamation et s'il devait toujours être présent sur cette liste, il pourrait faire l'objet d'un recours de la part de l'employeur en vue de le rayer de l'UTE 1.

A défaut de recours, il est donc envisageable que le travailleur inscrit sur la liste électorale de l'UTE 1 mais, entre-temps transféré à l'UTE 2, soit électeur auprès de l'UTE 1. Ceci bien entendu, sans préjudice du toilettage de liste tel qu'il peut se faire en X+77 suite à une décision à l'unanimité du conseil ou du comité pour les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise.

Possibilité du rajout du candidat sur la liste de l'UTE 2.

A moins d'un remplacement sur la liste de l'UTE 2 par l'organisation qui le présente en X+76, il est difficilement envisageable que l'ancien candidat présent sur la liste des candidatures de l'UTE 1 et transféré à l'UTE 2 puisse se retrouver sur la liste des candidats de cette UTE 2 en cas de transfert entre X et X+35.

- ✓ Hypothèse de mutation d'un candidat d'une unité technique d'exploitation à une autre après X+35.

Possibilité de retrait du candidat de la liste de l'UTE 1

Vu l'existence de possibilités de réclamation et de recours, il est important de savoir quand, exactement, cette mutation a lieu. Si le transfert a lieu avant X+47, les travailleurs figurant sur les listes électorales ainsi que les organisations représentatives ont la possibilité d'introduire une réclamation quant à la présentation des candidats. Même sans réclamation, l'employeur a la possibilité, jusqu'à X+52, d'introduire un recours dans l'hypothèse où le candidat ne remplit pas les conditions d'éligibilité.

Si le transfert a lieu après X+47 et que le candidat qui a été transféré à l'UTE 2 est resté présent sur la liste de candidats de l'UTE 1 alors qu'il n'y travaille plus, il verra son éventuelle élection suite au vote du jour Y invalidée. Ceci s'explique par le fait qu'il a été élu alors qu'il ne remplissait pas les conditions d'éligibilité.

Possibilité de rajout du candidat sur la liste de l'UTE 2

Une telle possibilité n'existe que dans l'hypothèse où un remplacement doit être opéré dans la liste des candidats par l'organisation à laquelle relève le travailleur muté.

4.11 X + 77: Clôture des listes de candidats et confection des bulletins de vote

Après toutes ces possibilités de modifications, les listes de candidats sont définitives. Ces listes ne peuvent plus être modifiées après le jour Y - 13.

Les listes de candidats étant définitives, l'employeur peut procéder à la confection des bulletins de vote. Un [modèle de bulletin de vote](#) pour ouvrier, employé, jeune travailleur ou cadre est disponible sur le site internet du SPF ETCS.

L'en-tête du bulletin comporte le sigle des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des cadres et le numéro qui leur a été attribué par tirage au sort ainsi que les numéros attribués aux listes présentées par des cadres individuels.

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.

Si une organisation représentative des travailleurs ou une organisation représentative des cadres ne présente pas de candidat, un espace ne doit pas être prévu sur le bulletin de vote.

Il est conseillé à l'employeur de ne pas faire imprimer les bulletins de vote dans la couleur de l'une ou l'autre organisation représentative des travailleurs ou des cadres. Il lui est également conseillé de suivre les modèles de bulletins de vote repris en annexe à

la présente brochure et de veiller à respecter une présentation évitant toute confusion possible entre les listes et entre les candidats.

CONSTITUTION DES COLLEGES ELECTORAUX ET DES BUREAUX ELECTORAUX

4.12 Constitution des collèges électoraux

Les collèges électoraux distincts

Des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et les employés, lorsque le nombre des employés dans une entreprise occupant principalement du personnel ouvrier, est d'au moins 25.

Il en est de même lorsque dans une entreprise occupant principalement du personnel employé le nombre des ouvriers est d'au moins 25.

Un collège électoral distinct est également constitué pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs de moins de 25 ans. Dans ce cas, ils sont déduits de la catégorie des ouvriers et de la catégorie des employés.

L'âge minimum pour être élu est de 16 ans.

Pour l'élection du conseil, un collège électoral distinct est constitué pour les cadres si l'entreprise compte au moins 15 cadres figurant sur la liste définitive des cadres.

Les collèges électoraux communs

Lorsque le nombre de jeunes travailleurs est au moins égal à 25 et qu'un collège électoral distinct doit donc être institué pour ces jeunes travailleurs, un collège électoral commun pour les travailleurs d'au moins 25 ans sera néanmoins institué lorsque le nombre de travailleurs d'au moins 25 ans de la catégorie minoritaire (ouvriers ou employés) est inférieur à 25.

Lorsque le nombre de jeunes travailleurs de moins de 25 ans est inférieur à 25 ou s'il n'y a pas de jeunes travailleurs et que le nombre de travailleurs de la catégorie minoritaire (employés ou ouvriers) ne dépasse pas 25, il sera institué un seul collège électoral commun pour l'ensemble de tous les travailleurs.

Dans ce cas, l'âge minimum pour être élu est de 18 ans.

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, ceux-ci sont considérés comme "employés" et font partie du collège électoral des employés.

Pour le calcul du nombre de travailleurs par catégorie, il est tenu compte du nombre de travailleurs inscrits pour chaque catégorie sur les listes électorales après leur clôture.

4.13 De X + 40 à X + 70: composition des bureaux électoraux

Constitution

La constitution d'un bureau électoral distinct est obligatoire pour chaque collège électoral.

Le conseil ou le comité ou, s'il n'en existe pas encore, l'employeur peut créer plusieurs bureaux pour chaque collège électoral, si les circonstances l'exigent.

Bureau principal et bureaux secondaires.

Dans chaque collège électoral, un des bureaux, déterminé par le conseil ou le comité ou, s'il n'existe pas encore, par l'employeur, prend le nom de bureau principal, l'autre (ou les autres) bureau(x) de ce même collège électoral constitue(nt) le(s) bureau(x) secondaire(s).

X + 40: désignation des présidents des bureaux électoraux et intervention de la Direction générale Contrôle des lois sociales en cas de désaccord

Le président de chaque bureau est choisi par le conseil ou le comité ou, à défaut, par l'employeur en accord avec la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, par l'employeur avec l'accord des organisations représentatives intéressées.

Il désigne également un président suppléant appelé à remplacer le président lorsqu'il est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction.

Si un accord n'a pu intervenir le jour de l'affichage des listes de candidats, l'employeur en informe l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort. Celui-ci 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 les présidents suppléants du bureau principal et des autres bureaux, dans le cas où il serait empêché d'assumer personnellement la présidence d'un bureau principal.

Dans l'un et l'autre cas, ces présidents et ces présidents suppléants sont désignés parmi le personnel de l'entreprise. Ils ne peuvent être choisis parmi les candidats. En cas d'intervention de l'inspecteur social-chef de district et en cas d'impossibilité de désigner ces présidents parmi le personnel de l'entreprise, l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort peut désigner pour cette mission un inspecteur social qui relève de son autorité.

X + 54: désignation de tous les membres des bureaux électoraux

Le secrétaire ainsi qu'un secrétaire suppléant de chaque bureau électoral est désigné par le président de ce bureau.


Quatre assesseurs sont désignés par le conseil ou le comité. Si celui-ci ne prend pas de décision, l'inspecteur social-chef de district ou, s'il le délègue, un inspecteur social désigne les assesseurs. Si le conseil ou le comité n'existe pas encore, le président désigne les assesseurs.

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

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 d'appartenir à la même catégorie de travailleurs que celle qui vient voter dans le bureau électoral (un employé pourrait être secrétaire ou assesseur d'un bureau électoral du collège électoral ouvrier). 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 54^{ème} jour après le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

 X + 60: affichage de la composition des bureaux électoraux et de la répartition des bureaux de vote

Le 60^{ème} 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 aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis mentionnant la composition des bureaux électoraux et la répartition des électeurs par bureaux. Cet avis reste affiché jusqu'au 86^{ème} jour suivant celui du vote.

 X + 70: désignation des témoins

Septante jours après l'affichage de l'avis fixant la date des élections, les organisations représentatives intéressées peuvent désigner comme témoins des opérations électorales autant de travailleurs qu'il y a de bureaux électoraux et un nombre égal de témoins suppléants. Elles informent les témoins qu'elles ont désignés.

Dans le cas où matériellement un seul bureau de vote est institué pour différents collèges électoraux (ouvriers, employé, cadres, jeunes travailleurs), il s'agit en fait juridiquement de différents bureaux de vote. Dans ce cas, il est permis à chaque organisation représentative de désigner un témoin et un témoin suppléant pour chaque catégorie de travailleurs pour laquelle une liste de candidats a été déposée.

Dans le cas où un bureau de vote est institué pour un collège commun, juridiquement il s'agit d'un seul bureau de vote, les organisations représentatives intéressées ne peuvent désigner qu'un seul témoin et un témoin suppléant au sein d'une des catégories concernées (ouvrier ou employé).

Les témoins votent dans le bureau où ils exercent leur fonction. Si la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent (ouvriers, employés, jeunes travailleurs ou cadres) les oblige à voter dans un autre bureau, ils peuvent demander une suspension des opérations pendant le temps nécessaire à l'expression de leur suffrage.

 X + 77 : Toilettage des listes électorales

Au plus tard le treizième jour précédant les élections, le conseil ou le comité, par une décision prise à l'unanimité des voix, raye des listes électorales les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise au moment où la décision est prise.



A défaut de conseil ou de comité, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale.

Ces décisions sont sans recours.

Ces radiations sont sans incidence sur la constitution des collèges et bureaux électoraux.

4.14 Dispense d'organiser des élections

Les opérations électorales sont totalement ou partiellement arrêtées lorsque l'une des situations suivantes se présente dans l'entreprise :


-  Il y a arrêt total lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée pour aucune catégorie de travailleurs
-  Il y a arrêt partiel lorsque :
 - soit aucune liste de candidats n'a été déposée pour une ou pour plusieurs catégories du personnel (ex. ouvriers), mais qu'une ou plusieurs listes ont été déposées pour au moins une autre catégorie du personnel (ex. employés);
 - soit lorsqu'une seule organisation représentative des travailleurs ou une seule organisation représentative des cadres ou lorsque seul un groupe de cadres présente un nombre de candidats inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer; dans ce cas, ces candidats sont élus d'office.

Arrêt total

L'arrêt total intervient lorsqu'aucune liste n'est introduite pour aucune catégorie de travailleur. Un arrêt total peut également être constaté en cas de retrait de candidatures de tous les candidats ou lorsque suite à un recours devant le tribunal du travail, toutes les candidatures sont annulées.

En cas d'arrêt total, le vote ne doit pas être organisé.

La décision d'arrêter la procédure est prise par l'employeur après que le délai prévu pour introduire les listes de candidat soit échu, donc après le jour X+35 ou, dans le cas où toutes les candidatures ont été annulées par le tribunal du travail, après la notification de du jugement. En cas de retrait des candidatures par tous les candidats, un arrêt total ne pourrait être décidé qu'après écoulement du délai permettant le remplacement des candidatures.

 L'arrêt total de procédure doit être formalisé dans un avis conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cet avis doit être affiché dans les locaux de l'entreprise et doit être adressé au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF précité soit par la poste soit en le téléchargeant vers l'onglet « document » de l'application web spécialement conçue pour les élections sociales.

Une copie de ce procès-verbal doit également être transmise, par courrier recommandé, aux organisations représentatives de travailleurs ou de cadres intéressées. Il ne doit toutefois pas être procédé à l'envoi aux organisations représentatives si le procès-verbal

d'arrêt total a été envoyé au Directeur général de la Direction général des Relations individuelles du Travail via son téléchargement vers l'application web spécialement conçue pour les élections sociales.

Le modèle de document et l'application web sont disponibles à l'adresse suivante :

- ✓ [Modèle](#)
- ✓ [Application web](#)

En cas d'arrêt total, aucun bureau de vote ne doit être constitué et il ne faudra pas procéder à la remise ou l'envoi des convocations électorales.



Arrêt partiel

⇒ *Arrêt partiel lorsqu'aucune liste de candidats n'a été déposée pour une ou pour plusieurs catégories du personnel (ex. ouvriers), mais qu'une ou plusieurs listes ont été déposées pour au moins une autre catégorie du personnel (ex. employés).*

L'arrêt partiel peut également être décidé si toutes les candidatures présentées pour une ou plusieurs catégories de personnel ont été retirées ou sont annulées par le tribunal du travail mais qu'une ou plusieurs listes de candidats sont déposées pour une ou plusieurs autre(s) catégorie(s) du personnel.

Dans ce cas, la procédure électorale est poursuivie pour la/les autres catégories du personnel. Un bureau électoral est constitué pour cette ou ces catégories. Le bureau électoral de la catégorie qui comporte le plus grand nombre d'électeurs constate l'arrêt de la procédure électorale la veille de la remise ou de l'envoi des convocations. Suite à la constatation de l'arrêt partiel, le bureau électoral pour la catégorie concernée par l'arrêt ne doit pas être constitué et il n'y a pas lieu de procéder à la remise ou l'envoi des convocations électorales pour ladite catégorie.

L'arrêt partiel doit être constaté dans un procès-verbal conforme au modèle prévu par la loi et disponible sur le site web à l'adresse :

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42283>




Ce procès-verbal doit être transmis au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF précité soit par poste soit en le téléchargeant vers l'onglet «document» de l'application web spécialement conçue pour les élections sociales.


Une copie de ce procès-verbal doit également être transmise à l'employeur ainsi que, par courrier recommandé, aux organisations représentatives de travailleurs ou de cadres intéressées. Il ne doit toutefois pas être procédé à l'envoi aux organisations représentatives si le procès-verbal d'arrêt partiel a été envoyé au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail via son téléchargement vers l'application web spécialement conçue pour les élections sociales.

Au plus tard deux jours après la date prévue pour les élections, un avis reprenant la constatation d'arrêt partiel doit être affiché à l'attention du personnel.

- ⇒ *Arrêt partiel pour une ou plusieurs catégories de travailleurs lorsque, pour la catégorie concernée, une liste de candidats n'a été déposée que par une seule organisation représentative de travailleurs ou de 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 ce cas, le bureau électoral doit être convoqué pour la ou les catégories concernées la veille de l'envoi ou de la remise des convocations afin de constater l'arrêt partiel. Le bureau rédige un procès-verbal d'arrêt partiel conforme au modèle prévu par la loi en y indiquant les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de vote. Suite à cette constatation, les convocations électorales ne devront pas être remises (ou envoyées).

 Le ou les candidats sont élus d'office. Le résultat de cette élection doit être communiqué au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale soit par la poste soit en le téléchargeant dans l'onglet « Y » de l'application web spécialement conçue pour les élections sociales et disponible sur le site internet du SPF précité.

 Le procès-verbal d'arrêt partiel doit être transmis au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF précité soit par la poste soit en le téléchargeant vers l'onglet « document » de l'application web spécialement conçue pour les élections sociales.

Une copie de ce procès verbal-doit également être transmise à l'employeur ainsi que, par courrier recommandé, aux organisations représentatives de travailleurs ou de cadres intéressées. Il ne doit toutefois pas être procédé à l'envoi aux organisations représentatives si le procès verbal d'arrêt partiel a été envoyé au Directeur général de la Direction général des Relations individuelles du travail via son téléchargement vers l'application web spécialement conçue pour les élections sociales.

Le modèle de procès-verbal d'arrêt partiel et l'application web sont disponibles à l'adresse suivante :

- ✓ [Modèle](#)
- ✓ [Application web](#)

Au plus tard deux jours après la date prévue pour les élections, un avis reprenant la constatation d'arrêt partiel doit être affiché à l'attention du personnel. Les noms des travailleurs élus d'office doivent également figurer dans cet affichage. Si le vote est néanmoins organisé pour d'autres catégories du personnel de l'entreprise, l'affichage ne peut avoir lieu qu'après le déroulement de ce vote afin de ne pas influencer le résultat des élections.

Remarque : Le candidat élu d'office bénéficie en sa qualité d'élu effectif de la protection contre le licenciement telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Et ce, même s'il est le seul élu et que dès lors l'organe ne peut pas fonctionner.

4.15 X+56 : vote par correspondance

Le vote par correspondance ne peut être admis :

- qu'en cas de dispersion considérable du personnel (exemples: magasins disséminés à travers tout le pays qui n'occupent qu'une ou deux personnes par établissement, sociétés de transport dont les chauffeurs sont sur la route, entreprises qui effectuent des réparations d'appareils à domicile...);
- qu'en cas de suspension d'exécution du contrat;
- qu'en cas de travail de nuit pour autant qu'il soit satisfait, pour les travailleurs de la catégorie concernée, aux conditions suivantes:
 - le nombre de travailleurs occupés entre 20h et 6h le jour de l'élection ne dépasse pas 5% du nombre de travailleurs occupés à la même date;
 - et le nombre de travailleurs occupés entre 20h et 6h le jour de l'élection ne dépasse pas quinze;
- lorsque les travailleurs ne sont pas occupés au travail pendant les heures d'ouverture des bureaux électoraux.

A cet effet, il doit y avoir accord entre l'employeur et les représentants des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des cadres qui ont présenté des candidats pour la catégorie concernée, au plus tard 56 jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Une [modèle, non-obligatoire, de formulaire](#) permettant de constater un tel accord est disponible sur le site web du SPF ETCS.

Les témoins peuvent assister à toutes les opérations que nécessite le vote par correspondance.

4.16 X + 80: convocation des électeurs



Envoi ou remise des convocations en cas de vote organisé dans un bureau de vote

Les électeurs sont convoqués à l'élection par l'employeur. La convocation leur est remise dans l'entreprise au plus tard 10 jours avant la date des élections.

Un avis affiché le dernier jour de cette remise indique que celle-ci a eu lieu.

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 ou par tout autre moyen le dernier jour de cette remise.

Si la convocation a eu lieu par un autre moyen que le recommandé postal, l'employeur doit être en mesure de fournir la preuve non seulement de l'envoi de la convocation mais

également de la réception de celle-ci par le destinataire. A 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.

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 porte obligatoirement la mention suivante : « Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote ». La convocation doit au minimum mentionner la date et le lieu des élections ainsi que le bureau au sein duquel le travailleur doit se présenter.

Envoi ou remise des convocations en cas de vote par correspondance

En cas de vote par correspondance, le président du bureau électoral remet aux électeurs présents dans l'entreprise, au plus tard 10 jours avant la date fixée pour l'élection, la convocation accompagnée du ou des bulletin(s) de vote estampillé(s). Cette remise se fait contre accusé de réception.

Pour les électeurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise le(s) jour(s) de remise des convocations et bulletins de vote, le président du bureau électoral envoie à l'électeur, le dernier jour de cette remise, la convocation accompagnée du ou des bulletins de vote estampillé(s). Cet envoi est assuré par lettre recommandée déposée à la poste.

Les témoins prévenus par le président peuvent assister aux opérations de remise ou d'envoi des convocations électorales.

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.

La convocation porte obligatoirement la mention suivante : « Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote ». Par ailleurs, elle mentionne au minimum la date et le lieu des élections ainsi que le bureau au sein duquel le travailleur doit se présenter.

Contenu de la convocation et modalités de vote en cas de vote par correspondance

Le bulletin de vote plié et estampillé est placé dans une première enveloppe laissée ouverte et ne portant aucune inscription. Une deuxième enveloppe, laissée également ouverte, mais affranchie, est jointe à l'envoi et porte l'inscription suivante :

"M. le président du bureau électoral pour l'élection du conseil d'entreprise (ou du comité pour la prévention et la protection au travail) de ... (nom de l'entreprise), rue ..., à ...".

Cette enveloppe porte également l'indication du bureau électoral "employés", "ouvriers", "jeunes travailleurs" ou "cadres", ainsi que la mention "expéditeur" et le nom de l'électeur que celui-ci devra faire suivre de sa signature et la mention du caractère obligatoire de l'apposition de la signature de l'électeur.

Le tout est placé dans une troisième enveloppe fermée, remise ou envoyée à l'électeur.

En cas de vote par correspondance l'électeur, une fois son vote exprimé, replace dans la première enveloppe le bulletin plié en quatre à angle droit, de manière que les cases figurant en tête de liste soient à l'intérieur.

Il ferme cette première enveloppe et la place dans la deuxième enveloppe, c'est-à-dire celle qui porte l'adresse du président du bureau électoral; il ferme cette deuxième enveloppe et remplit les mentions prévues ci dessus.

L'enveloppe contenant le bulletin peut être transmise par la poste ou de toute autre manière. Elle doit parvenir avant la clôture du scrutin.

Dans le cas où l'électeur reçoit plusieurs bulletins électoraux (en cas d'institution de deux organes ou en cas de collège électoral commun) dans une seule et même enveloppe, il doit néanmoins renvoyer ces bulletins dans des enveloppes distinctes.

Section 5 - Jour X + 90 ou jour Y: élections et dépouillement

5.1 Les opérations de vote

Date, heure des élections

Le vote a lieu nonante jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (jour X), dans les locaux mis par l'employeur à la disposition des bureaux électoraux.

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.

Nombre de bureaux électoraux

Il convient de prévoir un bureau électoral par collège. Cela implique qu'il pourra y avoir de 1 à 3 bureaux électoraux pour le comité et 1 à 4 bureaux électoraux pour le conseil.

Toutefois, si nécessaire et afin de ne pas mobiliser un trop grand nombre de travailleurs, il est possible de ne constituer qu'un seul bureau électoral pour les différentes catégories de travailleurs donc un bureau commun pour les différents collèges. Dans un tel cas, la désignation des secrétaires et des assesseurs peut impliquer de disposer de certaines autorisations : en effet, la loi prévoit que le secrétaire et les assesseurs doivent figurer sur les listes électorales de leur catégorie (un ouvrier est secrétaire d'un bureau électoral ouvrier). Il peut toutefois être dérogé à ce principe (un employé est secrétaire dans un bureau ouvrier) moyennant l'accord des délégués des travailleurs ou des organisations représentatives des travailleurs.

Dans la pratique, il est toutefois fortement conseillé de faire voter les diverses catégories de travailleurs dans un même bureau mais à des heures différentes, par exemple les ouvriers voteraient de 9 à 10 heures et les employés de 10 à 11 heures.

Inversement, le conseil ou le comité selon le cas ou, à défaut de conseil ou de comité, l'employeur peut décider de constituer plusieurs bureaux par collège électoral si le collège comprend un grand nombre d'électeurs et qu'il n'est dès lors pas possible de faire voter tout le monde dans un même bureau.

Un de ces bureaux sera désigné comme le bureau principal et sera chargé, lors du dépouillement, de centraliser les résultats électoraux des différents bureaux, de répartir

les mandats entre les listes et de désigner les élus. Les autres bureaux forment les bureaux secondaires.

Tâche du bureau électoral

Le bureau électoral assume la responsabilité des opérations électorales et l'employeur doit lui accorder toutes les facilités requises pour l'accomplissement de sa tâche.

L'employeur a la charge de l'agencement du local réservé à chaque bureau de façon à assurer le secret du vote.

Accompagnement de l'électeur

Le président peut permettre à l'électeur qui, par suite d'une infirmité physique, est dans l'impossibilité de se rendre dans l'endroit réservé au vote ou de voter seul, de se faire accompagner d'un guide ou d'un soutien.

5.2 Déroulement des opérations de vote

Bureau complet

Si un ou plusieurs assesseurs ne sont pas présents à l'heure du début ou de la reprise des opérations de vote, le président désigne des remplaçants parmi les électeurs qui se présentent les premiers, tout en veillant à ce que, dans la mesure du possible, ce choix ne porte pas préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

Bulletins de vote

Les bulletins de vote utilisés pour l'élection doivent être conformes au modèle de bulletin repris en annexe de la loi.

Les noms des candidats figurant sur les bulletins doivent être conformes à ceux qui figurent sur les listes définitives de candidats.

Dans les entreprises ressortissant à la commission paritaire des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux, il est autorisé d'apposer sur chaque bulletin de vote, la photo de chacun des candidats, et ce conformément au modèle repris en annexe de la loi. Ceci n'est toutefois d'application que pour autant que le handicap de l'électeur le justifie et à condition qu'un accord soit intervenu entre l'employeur et les organisations représentatives de travailleurs qui ont présenté des listes de candidats.

Si un ou des bureau(x) de vote secondaire(s) ont été constitué(s), le président du bureau principal est tenu d'envoyer ou de remettre les bulletins de vote nécessaires, la veille des élections, au président de chaque bureau de vote secondaire.

Sur l'enveloppe sera mentionné, en plus de l'adresse du destinataire, le nombre de bulletins de vote inclus. L'enveloppe ne peut être ouverte qu'en présence du bureau régulièrement constitué.

Le président s'assure que les bulletins sont pliés en quatre à angle droit, de manière à ce que les cases figurant en tête de liste soient à l'intérieur; il les estampille au verso, à une place identique pour tous, d'un timbre portant la date de l'élection. Le président prendra toutes les dispositions pour que ce timbre, ne soit pas employé frauduleusement.

Remise des bulletins de vote

Lorsqu'un collège électoral commun est institué pour les ouvriers et les employés, et si des candidats ouvriers et des candidats employés ont été présentés, l'électeur reçoit des mains du président, un bulletin de vote contenant le nom des candidats employés et un autre contenant le nom des candidats ouvriers.

Lorsqu'un collège électoral commun est institué pour les ouvriers et les employés et au cas où il n'y aurait présentation que de listes de candidats employés, l'électeur (ouvrier et employé) ne reçoit des mains du président qu'un seul bulletin de vote contenant le nom des candidats employés; s'il n'y a présentation que de listes de candidats ouvriers, l'électeur (ouvrier et employé) ne reçoit des mains du président qu'un seul bulletin de vote contenant le nom des candidats ouvriers.

En cas de constitution de collèges électoraux distincts pour les employés, pour les ouvriers et pour les cadres, l'électeur ne reçoit qu'un seul bulletin de vote des mains du président correspondant à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient.

En cas de constitution d'un collège électoral 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 électoral pour les cadres reçoivent un bulletin de vote contenant le nom des candidats cadres.

En cas de constitution d'un collège électoral distinct pour les jeunes travailleurs de moins de 25 ans, les électeurs âgés de moins de 25 ans ne reçoivent qu'un seul bulletin de vote des mains du président, contenant le nom des candidats des jeunes travailleurs.

Le président doit remettre un nouveau bulletin à l'électeur qui a détérioré son bulletin de vote. Il lui appartient de veiller à ce que le bulletin qu'il dépose dans l'urne ne contienne aucune marque, déchirure ou souillure qui pourrait en déterminer l'annulation.

Votes valables

En règle générale, l'électeur ne peut émettre plus de suffrages qu'il n'y a de mandats effectifs à conférer.

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

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

Le panachage est interdit. On entend par panachage, un vote nominatif pour des candidats de listes différentes, en marquant un vote à côté de leur nom. Cette façon de voter entraîne un vote nul.

Scrutin

Après avoir formulé son vote dans l'endroit du local réservé à cet effet, l'électeur dépose son bulletin replié dans l'urne. Lorsqu'un collège électoral commun aux ouvriers et aux employés est institué, en cas d'élection simultanée pour les candidats employés et pour

les candidats ouvriers, deux urnes sont utilisées et réservées respectivement aux bulletins de vote pour l'une ou l'autre catégorie.

Si l'électeur ne se conforme pas aux dispositions qui précèdent, le président peut reprendre et annuler son bulletin mais il doit lui en remettre un autre. Le président doit également remettre un nouveau bulletin à l'électeur qui a détérioré son bulletin de vote. Il lui appartient de veiller à ce que le bulletin qu'il dépose dans l'urne ne contienne aucune marque, déchirure ou souillure qui pourrait en déterminer l'annulation.

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

Les urnes électorales doivent être scellées après chaque séance de scrutin.

Les témoins ont le droit d'apposer un signe distinctif sur la bande de scellement.

Clôture des opérations de vote

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 sur la liste électorale.

Le président ouvre les enveloppes extérieures et place dans l'urne adéquate sans les ouvrir les enveloppes intérieures contenant les bulletins de vote.

5.3 Dépouillement du scrutin

Après la clôture des opérations électorales, le bureau procède au dépouillement du scrutin. En cas de nécessité, le président peut décider d'interrompre les opérations de dépouillement. Dans ce cas, il devra prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la garde des urnes, des bulletins et des documents relatifs aux opérations de vote.

Le classement des bulletins par catégorie doit être effectué avec le plus grand soin.

Il faut établir une catégorie spéciale pour les bulletins blancs ou nuls, une autre pour les bulletins suspects.

Collège électoral commun aux ouvriers et aux employés

En cas d'élection simultanée dans un collège électoral commun aux ouvriers et aux employés, les opérations concernant le dépouillement du scrutin se font distinctement pour chaque catégorie.

Dépouillement des votes par correspondance

Le président du bureau de vote ouvre l'urne et en retire les enveloppes contenant les bulletins de vote par correspondance. Il ouvre ces enveloppes et en retire les bulletins de vote sans les ouvrir.

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.

Si un électeur figurant sur les listes électorales et ayant reçu un bulletin de vote par

correspondance vient voter dans le bureau électoral, son vote est considéré comme valable. Le président du bureau électoral assurera l'annulation du bulletin de vote par correspondance de ce même électeur.

Classement des bulletins de vote

Ensuite, les bulletins de vote sont dépliés et, avec l'assistance des assesseurs, ils sont classés d'après les catégories suivantes :

1° les bulletins donnant des suffrages valables pour une seule liste ou, pour un ou plusieurs candidats de cette liste; une catégorie distincte est faite pour chacune des listes dans l'ordre des numéros de celle-ci.

Les bulletins marqués en tête et en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la même liste sont classés dans cette catégorie. Le vote en tête de liste est considéré comme seul valable. Il en est de même si le bulletin compte plus de votes nominatifs qu'il n'y a de mandats effectifs à conférer (les votes nominatifs non valables sont donc commutés en vote en tête de liste valable).

2° les 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 ou les bulletins donnant des suffrages à des candidats de plusieurs listes (bulletins panachés);
- les bulletins dont l'auteur pourrait être reconnu par un signe, une rature ou une marque.

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

- 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.

Les enveloppes intérieures contenant le bulletin de vote non valable sont conservées dans l'entreprise. En l'absence de recours ou postérieurement à la décision définitive de la juridiction d'appel, les bulletins de vote peuvent être détruits par l'employeur.

3° les bulletins blancs.

Sont blancs, les bulletins qui ne contiennent l'expression d'aucun suffrage.

4° les bulletins suspects.

Le président classe parmi les bulletins suspects, les bulletins sur la validité desquels il a lui-même des doutes ainsi que les bulletins sur la validité desquels un autre membre du bureau estime devoir faire des réserves.

Les bulletins suspects sont ajoutés selon la décision du président, à la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Le président acte au procès-verbal ses réserves ainsi que celles que les autres membres

du bureau croient devoir maintenir.

Appréciation de la validité des bulletins de vote

Il est important de distinguer, lors de l'appréciation de la validité des bulletins de vote, les marques pouvant résulter du peu d'habileté de l'électeur à manier le crayon électoral des autres marques.

Pour les premières (marques de vote imparfaitement tracées, oblitération incomplète du point clair central de la case réservée au vote), le bureau ne peut annuler les bulletins que s'il est manifeste que l'électeur a voulu se faire reconnaître.

Quant aux autres marques, intentionnelles ou non (tâches, déchirures, coups d'ongle, plis irréguliers, traits au crayon tracés en dehors des cases réservées au vote, etc.), elles entraînent l'annulation du bulletin dès qu'elles sont de nature à rendre l'auteur du bulletin reconnaissable sans qu'il y ait à examiner s'il a pu y avoir intention frauduleuse.

Un bulletin de vote qui n'est pas complété avec le crayon électoral ne peut être annulé pour cette seule raison à moins que son auteur puisse être identifié, même involontairement. Dans un même ordre d'idée, la couleur du bic ou du crayon utilisé ne constitue pas, en soi, une raison suffisante pour décider de la nullité du bulletin de vote.

Il est nécessaire d'appliquer ces règles strictement, afin de garantir le secret du vote.

Toutefois, le bureau devra s'abstenir d'annuler les bulletins qui présenteraient de légères déficiences manifestement dues à l'impression du bulletin ou à sa composition ou au découpage du papier électoral.

Dépouillement des votes nominatifs

Pour la désignation des élus effectifs et des suppléants de chaque liste, il est souhaitable de faire usage d'un tableau de dépouillement portant comme intitulé "Tableau de dépouillement des bulletins de liste incomplets" (bulletin de liste incomplet = bulletin comprenant des votes nominatifs).

Il est recommandé de faire usage du tableau modèle ci-dessous :

Nom des candidats	Nombre de suffrages	Total
Colvin Delval Geirts etc.		

A la lecture des bulletins donnant des suffrages à quelques candidats seulement d'une liste, le membre du bureau qui fait les pointages marquera, en regard des noms appelés, un trait.

Le recensement se fera ainsi aisément et il y aura une sérieuse garantie contre les erreurs possibles.

Recensement des suffrages et établissement du procès-verbal des opérations

électorales.

Le procès-verbal des élections comprend les mentions suivantes :

- ✓ les bulletins repris et non employés ; ces bulletins ainsi que les listes électorales ayant servi au pointage, signés par les membres du bureau de vote qui les ont pointés et par le président, sont placés dans une enveloppe cachetée.

Les témoins ont le droit de faire insérer leurs observations au procès-verbal et d'apposer un signe distinctif sur les enveloppes cachetées.

- ✓ la comptabilisation par le bureau :
 - du nombre de bulletins nuls;
 - du nombre de bulletins blancs ;
 - du nombre de suffrages exprimés en tête de liste, pour chacune des listes ;
 - du nombre de suffrages exprimés uniquement en faveur des candidats de la liste, et ce pour chacune des listes;
 - du nombre de suffrages nominatifs obtenus par chaque candidat.

Lorsque ces opérations sont terminées, les bulletins classés sont placés dans des enveloppes distinctes et fermées.

Le président transmet ces enveloppes au président du bureau principal; s'il n'en existe pas, il les remet sans délai à l'employeur.

Clôture des opérations de dépouillement

Lorsque ces opérations sont terminées, les bulletins sont placés dans des enveloppes distinctes et fermées, selon leur catégorie (voir ci-dessus « classement des bulletins de vote »).

S'il existe un bureau principal, les procès-verbaux des bureaux secondaires sont transmis au bureau principal, afin qu'il puisse procéder aux opérations décrites aux points repris ci-dessous.

5.4 Répartition des mandats

Le bureau de vote répartit les mandats, désigne les élus effectifs et suppléants et classe les candidats non élus. S'il existe un bureau principal, la répartition et la désignation sont effectuées par ce bureau principal, dès qu'il a reçu les procès-verbaux de dépouillement des bureaux secondaires et qu'il a additionné les résultats calculés par les différents bureaux secondaires.

Détermination du chiffre électoral

Afin de faire la répartition des mandats entre les différentes listes, le bureau fixe le chiffre électoral de chaque liste, en additionnant :

- le nombre de bulletins contenant un vote en tête de liste (= bulletins de liste complets) et
- le nombre de bulletins contenant des votes nominatifs en faveur des candidats de la liste (= bulletins de liste incomplets).

Le chiffre électoral est donc égal au nombre total de bulletins valables.

Exemple:

Nombre de mandats effectifs: 6

Bulletins de liste complets (votes en tête de liste):

liste 1: 60

liste 2: 30

liste 3: 52

Bulletins de liste incomplets (votes nominatifs):

liste 1: 22


liste 2: 65

liste 3: 47

Chiffre électoral de la liste 1: $60+22=82$

Chiffre électoral de la liste 2: $30+65=95$

Chiffre électoral de la liste 3: $52+47=99$

 Détermination des quotients utiles

Le chiffre électoral de chaque liste doit être divisé successivement par les nombres 1, 2, 3, 4, 5 etc. (les diviseurs). On obtient ainsi plusieurs quotients. On ne tient compte que d'un certain nombre de ces quotients (appelés quotients utiles). Le nombre de quotients utiles est égal au nombre de mandats effectifs à répartir.

Les quotients utiles sont rangés par ordre de grandeur, quelle que soit la liste où ils figurent et à partir du quotient le plus élevé. On attribue ensuite à chacune des listes autant de mandats que cette liste a obtenus de quotients égaux ou supérieurs au dernier quotient utile.

Exemple:


<u>Diviseur</u>	<u>Liste 1</u>	<u>Liste 2</u>	<u>Liste 3</u>
1	82 (3)	95 (2)	99 (1)
2	41 (6)	47,5 (5)	49,5 (4)
3	27,33	31,66	33

Il y a 6 mandats à répartir, donc 6 quotients utiles.

La liste 1 a fourni 2 quotients utiles et obtient 2 mandats.

La liste 2 a fourni 2 quotients utiles et obtient 2 mandats.

La liste 3 a fourni 2 quotients utiles et obtient 2 mandats.

 Cas particuliers - Plusieurs listes obtiennent les mêmes quotients utiles

Lorsque plusieurs listes obtiennent les mêmes quotients utiles, il y a contestation quant à l'attribution du mandat.

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](#), 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.

- Un mandat revient à titre égal à plusieurs listes, les chiffres électoraux étant différents. Lorsqu'un mandat revient, à titre égal, à plusieurs listes, il est attribué à celle dont le chiffre électoral est le plus élevé.

Exemple:

<u>Diviseur</u>	<u>Liste 1</u>	<u>Liste 2</u>	<u>Liste 3</u>
1	60 (1)	30 (3)	20 (5)
2	30 (2)	15	10
3	20 (4)	10	6,66
4	15 (6)		

Six mandats sont à répartir :

1. Le premier mandat revient à la liste 1.
2. Le deuxième mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 2. Il est toutefois attribué à la liste 1 qui a le chiffre électoral le plus élevé (60).
3. Le troisième mandat revient à la liste 2.
4. Le quatrième mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 3. Il est toutefois attribué à la liste 1 qui a le chiffre électoral le plus élevé (60).
5. Le cinquième mandat revient à la liste 3.
6. Le sixième mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 2. Il est toutefois attribué à la liste 1 qui a le chiffre électoral le plus élevé (60).

En résumé, la liste 1 obtient 4 mandats, la liste 2 obtient 1 mandat et la liste 3 obtient 1 mandat.

- Un mandat revient à titre égal à plusieurs listes, avec parité des chiffres électoraux

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](#), 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.

[A cette fin, il convient de faire une désignation fictive des élus effectifs où le chiffre d'éligibilité doit être calculé et où les votes en tête de liste qui ont été émis en faveur de l'ordre de présentation sont attribués aux candidats individuels.](#)

Exemples:

Exemple 1

3 mandats sont à attribuer;

2 listes sont en présence;

il y a parité des chiffres électoraux entre les deux listes : 24

1° Première étape

<u>Diviseur</u>	<u>Liste 1</u>	<u>Liste 2</u>
1	24 - 1er mandat	24 - 2ème mandat
2	12	12
3	8	8

le 3e mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 2.

2° Deuxième étape : désignation (fictive) des élus effectifs

Le chiffre d'éligibilité est calculé et le pot est distribué parmi les candidats, dans l'ordre de leur présentation.

$$\text{Chiffre d'éligibilité} = \frac{\text{ensemble des suffrages utiles}^*}{\text{nombre de sièges à attribuer à la liste} + 1} = \frac{24 \times 2}{2+1} = 16$$

* ensemble des suffrages utiles : nombre de bulletins de listes complets (vote valable en tête de liste) auquel on additionne le nombre de bulletins de liste incomplets (nombre de bulletins comprenant des votes valables pour un ou plusieurs candidats) multiplié par le nombre de siège revenant à la liste.

Le « pot » = votes favorables à l'ordre de présentation = nombre de bulletins de liste complets x nombre de siège que la liste a obtenu = $12 \times 2 = 24$

Candidats	Candidats
A 4 + 12 = 16	A 3 + 13 = 16
B 1 + 12 = 13	B 5 + 11 = 16
C 6	C 2
D 4	D 3

Le candidat B de la liste 2 a obtenu le plus de suffrages, compte tenu des votes de listes et des suffrages nominatifs. C'est donc à la liste 2 que revient le 3e mandat.

Exemple 2

3 mandats sont à attribuer;

2 listes sont en présence;

il y a parité des chiffres électoraux entre les deux listes : 10.

1° Première étape.

La liste 1 a obtenu 5 votes nominatifs et 5 votes de tête de liste

La liste 2 a obtenu 3 votes nominatifs et 7 votes de tête de liste

Liste 1	Liste 2
10 - 1er mandat	10 - 2e mandat
5	5

le 3e mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 2.

2° Deuxième étape : désignation fictive des élus effectifs

Chiffre d'éligibilité

$$\frac{10 \times 2}{3} = 6,6 = 7$$

Le « pot » = votes favorables à l'ordre de présentation = nombre de votes de tête de liste X le nombre de sièges attribués à la liste = Liste 1 : $5 \times 2 = 10$ Liste 2 = $7 \times 2 = 14$

Liste 1	Liste 2
Candidats	Candidats
A 3 + 4 = 7	A 0 + 7 = 7
B 4 + 3 = 7	B 3 + 4 = 7

Le candidat B de la liste 1 a atteint le chiffre d'éligibilité vu qu'il a obtenu 4 votes nominatifs (4+3=7) ainsi que le candidats B de la liste 2 vu qu'il a obtenu 3 votes nominatif (3+4=7). Les deux candidats ont atteint le chiffre d'éligibilité et le mandat restant sera attribué à la liste sur laquelle apparaît le candidat ayant la plus grande ancienneté.

- Une liste obtient plus de sièges qu'elle ne compte de candidats

Si une liste obtient plus de sièges qu'elle ne compte de candidats, les sièges qui ne pourront être occupés resteront vacants.

5.5 Désignation des élus

Calcul du chiffre d'éligibilité

Le chiffre d'éligibilité spécial à chaque liste s'obtient en divisant l'ensemble des suffrages utiles par le nombre de sièges attribués à la liste plus un. Lorsqu'il comprend une décimale, il est arrondi au chiffre inférieur pour une décimale de 1 à 4 et au chiffre supérieur pour une décimale de 5 à 9.

L'ensemble des suffrages utiles est établi en multipliant le nombre de bulletins de liste complets et incomplets par le nombre de sièges obtenus par la liste.

Exemple :

Nombre de sièges attribués à la liste	5
Bulletins de liste complets	622
Bulletins de liste incomplets	666

La première opération consiste à établir le nombre de suffrages utiles.

A cet effet, on ajoute le nombre de bulletins de liste complets à celui des bulletins de liste incomplets (622 + 666 = 1.288). On multiplie ensuite ce résultat par le nombre de sièges obtenus par la liste (1.288 X 5 = 6.440).

Pour obtenir le chiffre d'éligibilité, on divise le nombre de suffrages utiles par le nombre plus un de sièges attribués à la liste (6.440 : 6 = 1.073).

Désignation des élus effectifs

Le nombre de sièges à accorder à chacune des listes étant définitivement arrêté, le bureau n'a plus qu'à proclamer les élus.

Si le nombre des candidats d'une liste est égal à celui des sièges attribués à cette liste, tous les candidats sont élus sans autre opération.

Si les candidats sont en nombre supérieur à celui des mandats attribués à la liste, sont proclamés élus, à concurrence du nombre de sièges qui sont dévolus à la liste, ceux qui atteignent le chiffre d'éligibilité dans l'ordre de leur présentation.

S'il reste des mandats à conférer, ils le sont aux candidats qui ont obtenu le plus grand

nombre de voix nominatives. En cas de parité, l'ordre de présentation prévaut.

Préalablement à cette désignation, les votes émis en tête de liste (= qui sont favorables à l'ordre de présentation) sont attribués individuellement aux candidats suivant un mode dévolutif et ce, après que ces votes aient été multipliés par le nombre de sièges revenant à la liste (le « pot » est distribué).

La dévolution se fait selon l'ordre de présentation des candidats et à concurrence, pour chacun d'eux, du chiffre d'éligibilité de la liste.

Exemple:

Le chiffre d'éligibilité étant fixé, il importe d'établir le total des votes favorables à l'ordre de présentation qui doivent être répartis entre les candidats.

Ce total s'obtient en multipliant le nombre des bulletins de liste marqués en tête par le nombre de sièges obtenus par la liste (622 X 5 = 3.110).

Il ne reste plus au bureau qu'à répartir entre les candidats les 3.110 votes favorables à l'ordre de présentation. Cette répartition s'effectue en ajoutant au nombre de suffrages nominatifs recueillis par chaque candidat le nombre de voix nécessaires pour atteindre le chiffre d'éligibilité.

Ci-dessous, cette répartition pour l'exemple repris plus haut :

<i>Noms des candidats</i>	<i>Suffrages nominatifs</i>	<i>Votes attribués</i>	<i>Total</i>
<i>Ackerman</i>	<i>202</i>	<i>+ 871</i>	<i>=1.073</i>
<i>Barbaix</i>	<i>166</i>	<i>+ 907</i>	<i>=1.073</i>
<i>Ceulemans</i>	<i>196</i>	<i>+ 877</i>	<i>=1.073</i>
<i>Danneels</i>	<i>176</i>	<i>+ 455</i>	<i>= 631</i>
<i>Dewachter</i>	<i>48</i>		
<i>Durieux</i>	<i>197</i>		
<i>Goossens</i>	<i>171</i>		
<i>Gysels</i>	<i>73</i>		
<i>Puttemans</i>	<i>97</i>		
<i>Roose</i>	<i>91</i>		
<i>Thiel</i>	<i>160</i>		
<i>Baels</i>	<i>31</i>		
<i>Bailly</i>	<i>55</i>		
<i>Vandevijver</i>	<i>73</i>		
<i>Claessens</i>	<i>150</i>		
<i>Dupuis</i>	<i>78</i>		
<i>Vanmeren</i>	<i>110</i>		

Après cette répartition, on constate que les candidats Ackerman, Barbaix, Ceulemans, Danneels et Durieux, ont obtenu le plus grand nombre de voix et doivent être désignés comme délégués effectifs.

Il convient de remarquer qu'en cas de parité de voix, l'ordre de présentation sur le bulletin prévaut.

Désignation des élus suppléants

Aussitôt après la désignation des délégués effectifs, le bureau procède à la désignation des suppléants.

Le nombre de suppléants est égal au nombre d'élus effectifs.

Préalablement à la désignation des suppléants, le bureau procède à une nouvelle attribution individuelle des votes de liste favorables à l'ordre de présentation; cette attribution se fait de la même manière que pour les délégués effectifs mais en commençant par le premier des candidats non élus dans l'ordre de présentation.

Dans l'exemple cité ci-dessus, la répartition des votes de liste favorables à l'ordre de présentation et la désignation des suppléants s'effectuent comme suit :

Le nombre des votes à répartir (3.110) et le chiffre d'éligibilité (1.073), sont les mêmes que ceux ayant servi à la répartition pour la désignation des délégués effectifs.

<i>Nom des candidats</i>	<i>Suffrages nominatifs</i>	<i>Votes attribués par dévolution</i>	<i>Total</i>	
<i>Dewachter</i>	<i>48</i>	<i>+ 1025</i>	<i>= 1073</i>	<i>1er</i>
<i>Goossens</i>	<i>171</i>	<i>+ 902</i>	<i>= 1073</i>	<i>2ème</i>
<i>Gysels</i>	<i>73</i>	<i>+ 1000</i>	<i>= 1073</i>	<i>3ème</i>
<i>Puttemans</i>	<i>97</i>	<i>+ 183</i>	<i>= 280</i>	<i>4ème</i>
<i>Roose</i>	<i>91</i>			
<i>Thiel</i>	<i>160</i>			<i>5ème</i>
<i>Baels</i>	<i>31</i>			
<i>Bailly</i>	<i>55</i>			
<i>Vandevijver</i>	<i>73</i>			
<i>Claessens</i>	<i>150</i>			
<i>Dupuis</i>	<i>78</i>			
<i>Vanmeren</i>	<i>110</i>			

Donc, dans chaque liste dont un ou plusieurs candidats sont élus, les candidats non élus sont déclarés suppléants selon la règle prévue pour les effectifs, sans que leur nombre puisse dépasser celui des élus effectifs de la liste.

Classement des candidats non élus

La désignation des élus suppléants et la désignation des non-élus ont lieu au cours de la même opération. La désignation des suppléants et des candidats non-élus ainsi que leur classement sera déterminé en additionnant au nombre de votes nominatifs qu'ils ont obtenu le nombre de vote de tête de liste qui leur sont attribués lors de la seconde attribution individuelle des votes en tête de liste.

Le résultat est le suivant :

<i>Nom des candidats</i>	<i>Suffrages nominatifs</i>	
<i>Claessens</i>	<i>150</i>	<i>1er</i>

<i>Vanmeren</i>	<i>110</i>	<i>2ème</i>
<i>Roose</i>	<i>91</i>	<i>3ème</i>
<i>Dupuis</i>	<i>78</i>	<i>4ème</i>
<i>Vandevijver</i>	<i>73</i>	<i>5ème</i>
<i>Bailly</i>	<i>55</i>	<i>6ème</i>
<i>Baels</i>	<i>31</i>	<i>7ème</i>

Dans l'hypothèse où un non-élu devrait siéger conformément aux règles relatives au remplacement, il conviendra tout d'abord de prendre en considération le classement des non-élus tel qu'il figure au procès-verbal de l'élection. Ensuite, il conviendra de regarder si le candidat non-élu bénéficie d'une protection contre le licenciement de 4 ou de 2 ans.


S'il s'agit d'une première candidature qui ne conduit pas à une élection, les candidats non-élus bénéficient d'une protection qui a une durée équivalente à celle des élus, c'est-à-dire jusqu'à l'installation des représentants du personnel élus lors des élections suivantes. Les candidats bénéficient d'une protection de 2 ans, s'ils ont déjà été candidat par le passé (peu importe l'organe) et qu'ils n'ont pas été élus lors des élections sociales précédentes.

5.6 Rédaction du procès-verbal et envoi des résultats du vote

Le résultat du recensement général des votes et les noms des candidats élus effectifs et suppléants ainsi que le classement des candidats non élus sont consignés comme il est prévu aux pages 5 jusqu'au 11 du modèle de procès-verbal. Les témoins ont le droit de faire insérer leurs observations dans le procès-verbal de l'élection.

Aussitôt les opérations de vote terminées, le bureau qui a réparti les mandats, désigné les élus effectifs et suppléants et classé les candidats non élus, clôt le procès-verbal, qui est signé par tous les membres du bureau.

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

-  l'original des procès-verbaux au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 1 rue Ernest Blérot à 1070 Bruxelles, en y mentionnant le numéro de dossier qui leur a été attribué par la Direction générale précitée; cet envoi peut être remplacé par le téléchargement d'une copie de ce document vers l'onglet « documents » de l'application web spécialement prévue pour les élections sociales et disponible sur le site web du SPF précité.
- 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. Ces envois ne doivent toutefois pas être effectués si le procès-verbal a été communiqué au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF ETCS via le téléchargement sur l'application web précitée.



En même temps, les résultats du scrutin doivent être communiqués au SPF ETCS en vue de l'élaboration de statistiques. Cette communication se fait par voie électronique sur l'application web spécialement prévue pour les élections sociales et disponible sur le site internet du SPF ETCS conformément aux modalités prévues par le SPF précité. A défaut, ces données seront transmises au moyen d'une fiche statistique fournie par le SPF.

En vue de cette transmission des résultats, l'employeur aura fait parvenir au SPF, par la voie électronique ou, à défaut, par une fiche statistique fournie par le SPF, les renseignements permettant d'identifier l'entreprise organisant les élections ainsi que les informations sur le personnel occupé et sur le nombre de mandats par catégorie. Ces informations seront transmises selon les modalités déterminées par le SPF, au plus tard le soixantième jour précédent l'affichage de l'avis annonçant la date des élections pour les renseignements permettant d'identifier l'entreprise et au plus tard le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (jour X) pour les informations sur le personnel occupé et sur le nombre de mandats par catégorie.

Remarque importante : Lorsque l'effectif d'une entreprise est descendu en deçà du seuil de 100 travailleurs, que cette entreprise a institué ou a du instituer un conseil lors des élections sociales précédentes et qu'il n'y a donc pas lieu de procéder à l'élection en vue du renouvellement des membres du conseil - leur mandat étant exercé par les membres élus au comité - il faut lors de l'introduction des résultats du vote pour les représentants du comité, mentionner à l'endroit réservé à cet effet sur la fiche statistique ou l'application web que l'entreprise a un conseil composé des membres élus lors de l'élection des membres du comité.

Section 6 - Vote par des moyens électroniques

Il peut être procédé au vote par des moyens électroniques aux conditions suivantes:

A. Le système informatique utilisé doit répondre aux conditions suivantes:

1° être conforme aux dispositions légales et réglementaires régissant l'élection des délégués du personnel au sein des conseils et des comités;

2° enregistrer les données suivantes qui doivent figurer au procès-verbal:

- a) la date des élections
- b) l'organe concerné
- c) le numéro du bureau de vote
- d) le collège électoral concerné
- e) le nombre d'électeurs qui ont pris part au vote (en cas de collège électoral commun, chaque électeur exprime deux votes)
- f) le nombre de votes blancs
- g) le nombre de suffrages en tête de liste
- h) le nombre de suffrages exprimés uniquement en faveur de candidats de la liste
- i) le nombre de voix obtenues par chaque candidat
- j) le nombre de mandats effectifs par liste
- k) le nom et le prénom des élus effectifs par liste
- l) le nom et le prénom des élus suppléants par liste

3° présenter un écran de visualisation affichant au début de l'opération de vote le numéro et le sigle de toutes les listes de candidats; lorsque l'électeur choisit une liste, les noms de tous les candidats doivent apparaître dans l'ordre de leur présentation; ces affichages doivent présenter une garantie de neutralité;

4° ne pas permettre qu'un vote nul soit enregistré; l'électeur doit être invité à recommencer son vote. Lorsque davantage de votes nominatifs sont émis sur une liste qu'il n'y a de sièges à attribuer ou lorsqu'un ou plusieurs votes nominatifs sont émis en même temps qu'un vote en tête de liste, l'écran de visualisation doit afficher un avis indiquant à l'électeur qu'il a émis trop de votes nominatifs sur une liste ou qu'il doit choisir entre un vote en tête de liste et un ou plusieurs votes nominatifs sans toutefois dépasser le nombre de sièges à attribuer. L'électeur doit ensuite être invité à recommencer son vote;

5° offrir les garanties nécessaires de fiabilité et de sécurité et garantir l'impossibilité de toute manipulation des données enregistrées et le secret du vote;

6° assurer la conservation des résultats du scrutin et la possibilité de contrôle des opérations électorales et des résultats par les juridictions du travail.

Un système de vote par des moyens électroniques ne peut être utilisé que:

- s'il est accompagné d'une attestation du fabricant que le système répond aux conditions précédentes;
- si le fabricant peut garantir une aide en cas de problèmes techniques se posant au moment des élections;
- s'il a été déposé par le fabricant auprès du Directeur général de la Direction générale Relations individuelles du Travail du SPF ETCS, situé 1 rue Ernest Bérot à 1070 Bruxelles. Une attestation de dépôt sera délivrée.

B. La décision de procéder au vote par des moyens électroniques **doit être prise à l'unanimité** par chaque conseil ou comité concerné. Préalablement, le conseil ou le comité aura été informé des points figurant ci-dessus. Cette décision fait l'objet d'une mention dans l'avis annonçant la date des élections.

C. Formation

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.

D. Suppression de l'usage obligatoire de cartes magnétiques

La suppression de l'usage obligatoire de cartes magnétiques en cas de vote par moyens électroniques n'a nullement pour effet de supprimer l'obligation de constituer des bureaux de vote. Le système utilisé doit garantir l'impossibilité de quelque manipulation que ce soit par rapport aux données enregistrées et assurer le secret du vote. En conséquence, l'électeur doit venir émettre son vote dans un bureau de vote spécialement consacré à cette fin. Il ne peut dès lors pas voter à partir de son domicile ou de son poste de travail.

E. Vote électronique et vote par correspondance

En cas de vote par correspondance, les garanties nécessaires pour préserver le secret doivent être offertes.

A cette fin, lors du vote électronique, le vote par correspondance ne peut avoir lieu que via le bureau de vote principal. Les dix premiers électeurs de ce bureau qui se présentent, et qui ne peuvent être membres de ce bureau de vote, doivent également voter par correspondance. Les règles relatives au vote par correspondance doivent, ici aussi être respectées, ce qui signifie que les bulletins de vote des électeurs susvisés doivent être insérés, comme les bulletins de vote des électeurs par correspondance, dans des enveloppes blanches qui seront ajoutées aux enveloppes contenant les bulletins de vote des électeurs par correspondance.

Le comptage des votes par correspondance se fera ensuite électroniquement dans le bureau de vote principal en présence des témoins, ce qui signifie que chaque enveloppe sera ouverte et que le président émettra un vote électronique conformément à la préférence indiquée sur le bulletin de vote. Si le bulletin de vote compte plus de votes nominatifs qu'il n'y a de sièges à pourvoir ou dans le cas où à la fois un ou plusieurs votes nominatifs et un vote en tête de liste ont été émis, il convient de considérer qu'il s'agit d'un vote en tête de liste.

En cas de vote et de comptage électroniques, la répartition des mandats et la désignation des élus ne doivent pas nécessairement se faire par des moyens électroniques.

En cas de contestation du résultat des élections, il doit être possible de procéder à un recomptage des suffrages. A cette fin, les supports électroniques qui ont été utilisés doivent être conservés sous scellés dans l'entreprise.

Section 7 - Après le jour Y

7.1 Y + 1 : Clôture des opérations électorales

Au plus tard le lendemain de la clôture des opérations, le président remet à l'employeur dans des enveloppes scellées, les documents ayant servi à l'élection.

Dans le cas où les élections se déroulent sur plusieurs jours consécutifs, la clôture des élections est opérée le dernier jour.

L'employeur assure la conservation des documents pendant une période de 25 jours qui suit le jour de la clôture des opérations électorales. En cas de recours, l'employeur communique les documents à la juridiction compétente.

En l'absence de recours ou postérieurement à la décision définitive de la juridiction d'appel, les bulletins de vote peuvent être détruits par l'employeur.

7.2 Y + 2 : Affichage des résultats des élections et composition du conseil et du comité

Au plus tard deux jours après la clôture des opérations de vote, l'employeur affiche aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis indiquant le résultat du vote et la composition du conseil ou du comité. A défaut d'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'avis relatif au résultat du vote et à la composition du conseil et du comité doit être affiché à l'endroit où l'avis annonçant la date des élections aurait été affiché s'il n'avait pas été mis à la disposition des travailleurs 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. Il doit rester affiché jusqu'au quatre-vingt sixième jour qui suit celui du vote.

Attention : le conseiller en prévention et la personne de confiance qui font partie du personnel de l'entreprise ne peuvent pas exercer la fonction de représentant de l'employeur.

Les délégués de l'employeur et leurs suppléants doivent exercer une fonction de direction telle que déterminée dans l'avis annonçant la date des élections, et donc avoir le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur.

7.3 Y + 15: Recours auprès du tribunal du travail

Dans les 13 jours qui suivent l'affichage du résultat du vote, l'employeur, les travailleurs ou les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées peuvent introduire un recours auprès du tribunal du travail concernant une demande d'annulation totale ou partielle des élections ou de la décision d'arrêter la procédure ou une demande de rectification des résultats des élections.

Un recours est également introduit dans le même délai au cas où des membres de la

délégation de l'employeur n'occuperaient pas une des fonctions de direction définie au cours de la procédure préélectorale.

7.4 Y + 69: Décision du tribunal du travail saisi

Le tribunal du travail saisi statue dans les 67 jours qui suivent l'affichage du résultat du vote. Il peut exiger la communication des procès-verbaux et des bulletins de vote.

Le jugement est notifié immédiatement à l'employeur, à chacun des élus effectifs et suppléants, aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés, au directeur général de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale chargé des organes de participation.

7.5 Y + 84: Appel contre cette décision auprès de la cour du travail

La Cour du travail connaît de l'appel des décisions rendues en premier ressort par les tribunaux du travail concernant une demande d'annulation totale ou partielle des élections ou de la décision d'arrêter la procédure ou une demande de rectification des résultats des élections ou au cas où des membres de la délégation de l'employeur n'occuperaient pas une des fonctions de direction définie au cours de la procédure préélectorale.

Le délai pour interjeter appel est de 15 jours à partir de la notification du jugement donc au plus tard 84 jours qui suivent le résultat du vote.

7.6 Y + 86: Durée d'affichage des avis et enlèvement des avis affichés

Les avis relatifs à l'affichage de la date des élections, au calendrier électoral, à l'annonce du dépôt des listes électorales, les listes de candidats, les listes des membres des bureaux électoraux, la répartition des électeurs et l'avis relatif à la remise des convocations électorales restent affichés jusqu'au quinzième jour qui suit l'affichage du résultat du vote. Au-delà et jusqu'au 84^{ème} jour suivant l'affichage du résultat du vote (donc au plus tard au jour Y+86), ces avis doivent être mis à la disposition des travailleurs sur simple demande de leur part. A cette fin, un avis indiquant l'endroit où ces avis peuvent être consultés doit être affiché dans un endroit apparent et accessible.

Si, dans les cas où cela est permis par la loi, les informations précitées ont été mises à la disposition des travailleurs par voie électronique, elles doivent également pouvoir leur être communiquées sur simple demande de leur part. Un avis indiquant l'endroit où ces avis peuvent être consultés doit être affiché dans un endroit apparent et accessible.

En résumé, les avis suivants doivent rester affichés jusqu'au 84^{ème} jour suivant l'affichage du résultat du vote :

- l'avis relatif à l'affichage du résultat du vote et à la composition du conseil ou du comité ;
- l'avis relatif à l'endroit où les documents suivants peuvent être consultés : avis annonçant la date des élections, le calendrier électoral, l'annonce du dépôt des listes électorales, les listes de candidats, la composition des bureaux électoraux,

la répartition des électeurs, l'avis relatif à la remise des convocations électorales.

7.7 Y + 144: Décision de la cour du travail

La cour du travail saisie statue dans les 75 jours qui suivent le prononcé du jugement du tribunal du travail donc au plus tard 144 jours qui suivent le résultat du vote.

La nouvelle procédure électorale débute dans les 3 mois qui suivent la décision d'annulation définitive.

Les candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées jouissent des mêmes protections que celles reconnues aux autres candidats.

7.8 Première convocation du nouveau conseil et du nouveau comité

Lorsqu'aucun recours n'est introduit pour annuler les élections, pour rectifier le résultat des élections ou pour annuler la désignation d'un délégué représentant l'employeur, la première réunion du conseil ou du comité se tient au plus tard dans les 30 jours qui suivent l'expiration du délai de recours, dans les autres cas, dans les 30 jours qui suivent la décision judiciaire définitive validant les élections.

La règle générale prévue à l'alinéa précédant n'est toutefois d'application qu'à défaut de dispositions particulières du règlement d'ordre intérieur prévoyant un délai plus court.

Lorsqu'un recours a été introduit pour annuler les élections, pour rectifier les résultats des élections ou pour annuler la désignation d'un délégué représentant l'employeur, l'ancien conseil ou l'ancien comité continue à exercer ses missions jusqu'à ce que la composition du nouveau conseil ou du nouveau comité soit devenue définitive.


Mode du choix du secrétaire

A défaut d'accord concernant la désignation du secrétaire du conseil d'entreprise et à défaut de dispositions particulières dans le règlement d'ordre intérieur, le secrétaire est désigné par l'organisation représentative des travailleurs ou par l'organisation représentative des cadres dont la liste a obtenu le plus grand nombre de voix toutes catégories confondues.

Lorsque plusieurs règlements d'ordre intérieur sont applicables, il y a lieu de n'appliquer que celui établi par l'organe paritaire dont relève le plus grand nombre de travailleurs faisant partie de l'entreprise.

Le secrétariat du comité est assuré par le Service interne, lorsque l'employeur doit instaurer un seul comité.

Lorsqu'un employeur a plusieurs unités techniques d'exploitation pour lesquelles un comité doit être créé, le secrétariat du comité est assuré par la section du Service interne, qui est instaurée auprès de l'unité technique d'exploitation pour laquelle le comité concerné a été institué.

 Mode de remplacement d'un membre de la délégation patronale et de la délégation des travailleurs

- **Remplacement d'un membre de la délégation patronale**

La liste des fonctions de direction déterminées au jour X - 35 et éventuellement modifiée par le tribunal du travail ainsi qu'à titre indicatif la liste des membres du personnel de direction reprise dans ou en annexe de l'avis annonçant la date des élections sont conservées jusqu'aux prochaines élections à l'endroit où est conservé le règlement de travail de l'entreprise.

Nouvelles fonctions

Lorsque de nouvelles fonctions de direction sont créées après que la liste des fonctions de direction est devenue définitive, cette liste peut être adaptée après la date d'affichage du résultat des élections.

Dans ce cas, l'employeur soumet par écrit une proposition d'adaptation de la liste au conseil ou au comité. Il mentionne également à titre indicatif le nom des personnes qui exercent ces fonctions. Le conseil ou le comité selon le cas fait connaître ses remarques à l'employeur dans le mois qui suit la remise de la proposition au conseil ou au comité. Ensuite l'employeur fait connaître, par écrit, sa décision au conseil ou au comité et l'affiche dans les locaux de l'entreprise à l'endroit où est conservé le règlement de travail. Dans les sept jours qui suivent l'affichage de cette décision, un recours peut être introduit contre la décision de l'employeur.

Perte de fonction

Lorsqu'un membre de la délégation de l'employeur perd sa fonction de direction dans l'entreprise, l'employeur peut désigner la personne qui reprend les mêmes fonctions et qui a les mêmes pouvoirs de représenter et d'engager l'employeur.

Suppression d'une fonction de direction

Lorsque la fonction d'un membre de la délégation de l'employeur est supprimée, l'employeur peut désigner une personne exerçant une des fonctions de direction de la liste des fonctions de direction.

Lors du remplacement d'un membre effectif de la délégation patronale, la priorité est donnée à la fonction.

Ceci implique que le membre effectif peut être remplacé par une personne qui ne faisait pas partie de l'entreprise au moment des élections sociales précédentes ou qui n'exerçait pas une fonction de direction à ce moment.

La désignation d'un remplaçant peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions du travail dans le mois qui suit le moment auquel les délégués du personnel ont eu connaissance du remplacement. [Ce recours est soumis à certaines règles.](#)

- **Remplacement d'un membre de la délégation des travailleurs**

Remplacement d'un membre effectif

Lorsque le mandat d'un ou de plusieurs membres effectifs prend fin, ceux-ci sont remplacés successivement par:

1° les suppléants de la même liste et de la même catégorie dans l'ordre dans lequel ils ont été élus;

2° les candidats non élus de la même liste et de la même catégorie dans l'ordre dans lequel ils ont été classés tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement et qui bénéficient d'une protection de quatre ans.

Lorsqu'il n'y a plus de membres suppléants et qu'il n'y a plus de candidats non élus protégés quatre ans, un membre effectif dont le mandat prend fin est remplacé par le candidat non élu de la même catégorie et de la même liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix qui ne bénéficie que d'une protection de deux ans. Ce candidat achève le mandat et bénéficie d'une protection jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Remplacement d'un membre suppléant

Lorsqu'un membre suppléant devient effectif ou lorsque son mandat prend fin, le candidat non élu de la même catégorie et de la même liste dans l'ordre dans lequel il a été classé tel qu'attesté par le procès-verbal de dépouillement le remplace en qualité de membre suppléant et achève son mandat.

Il faudra cependant vérifier si le candidat non-élu bénéficie d'une protection contre le licenciement de 4 ou de 2 ans.

Le candidat non-élu ne peut être candidat non élu lors d'une candidature subséquente qui ne jouit plus que d'une protection de deux ans même s'il a obtenu le plus grand nombre de voix. Ce qui signifie que pour le remplacement d'un membre suppléant, seuls les candidats non élus qui jouissent de la même protection que les membres effectifs et suppléants peuvent être pris en considération.

CHAPITRE 3

Résumé du calendrier électoral

La procédure électorale a une durée de 150 jours.

X = date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Y = X + 90 jours = date des élections.

X - 60 jours

1. L'employeur informe par écrit le conseil, 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 et le degré d'autonomie ou de dépendance des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation. Si un organe a déjà été institué, l'information écrite de l'employeur ne porte que sur les modifications intervenues dans la structure de l'entreprise et sur les nouveaux critères d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation ;
- le nombre de membres du personnel par catégorie (ouvriers, employés y compris les cadres et le personnel de direction, jeunes travailleurs) compte tenu du nombre de membres du personnel occupé dans l'entreprise à ce moment ;

Si un conseil doit être institué, à cette étape de la procédure électorale, il n'y a pas encore de décision concernant le personnel de "cadres", ceux-ci sont donc comptés dans la catégorie des employés ;

- les fonctions de personnel de direction en précisant leur dénomination et leur contenu ainsi qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

Dans cette liste sont reprises les fonctions de direction et les personnes qui les exercent aussi bien celles qui n'appartiennent pas à l'unité technique d'exploitation que les travailleurs de l'unité technique d'exploitation qui exercent des fonctions de direction ;

- les fonctions de cadre ainsi que, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions. Dans cette liste peuvent uniquement figurer les employés qui ont été déclarés en qualité de cadre dans la déclaration à la sécurité sociale ;

ATTENTION : cette information est uniquement communiquée si l'entreprise compte au moins 100 travailleurs et au moins 30 employés.

- la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections et la date envisagée pour les élections.

N.B. L'information et la communication écrites peuvent se faire soit dans le procès-verbal de la réunion du conseil et du comité, soit dans une note aux membres de ces organes ou, à défaut de ces derniers, dans une note aux membres de la délégation syndicale.

Dans tous les cas, même en l'absence de conseil ou de comité ou, à défaut, de délégation syndicale, ces informations sont consignées sur un document conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF ETCS. Une copie de ce document dûment complété est affichée dans les diverses sections et divisions de l'entreprise. 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.

Une copie de ce même document est téléchargée vers l'application web spécialement prévue pour les élections sociales et disponible sur le site internet du SPF ETCS ou est envoyée directement aux sièges des organisations représentatives de travailleurs ou de cadres. L'envoi aux organisations représentatives de cadres ne doit être effectué que dans le cas où une procédure est entamée en vue de l'institution d'un conseil.

X - 60 à X - 35

2. L'employeur consulte le conseil, le comité, ou à défaut, la délégation syndicale sur:
 - le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués et sur leur description;
 - la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites;
 - les fonctions de personnel de direction ainsi que la liste des personnes qui exercent ces fonctions et qui est mise à titre indicatif à la disposition par l'employeur.

Uniquement si l'entreprise occupe au moins 100 travailleurs et compte au moins 30 employés au jour X-60, l'employeur consulte le conseil ou, à défaut, la délégation syndicale sur les fonctions de cadres ainsi que sur la liste qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur.

X - 35

3. Après consultation des organes, le conseil ou le comité ou, à défaut, la délégation syndicale sont informés par écrit, au plus tard au jour X-35, des décisions de l'employeur concernant :
 - les fonctions de personnel de direction ainsi qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions ;
 - le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués avec leur description et leurs limites;
 - 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 ;

Uniquement si l'entreprise occupe au moins 100 travailleurs et compte au moins 30 employés au jour X-60, l'employeur informe par écrit, au plus tard au jour X-35, le conseil ou, à défaut, la délégation syndicale de sa décision concernant :

- les fonctions de cadres ainsi qu'à titre indicatif la liste des personnes qui exercent ces fonctions. Sur cette liste ne peuvent figurer que des employés déclarés comme tels dans la déclaration transmise à l'office national de sécurité sociale.

Dans tous les cas, même en l'absence de conseil ou de comité ou, à défaut, de délégation syndicale, ces informations sont consignées sur un document conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF ETCS. Une copie de ce document dûment complété est affichée dans les diverses sections et divisions de l'entreprise. 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.

Une copie de ce même document est téléchargée vers l'application web spécialement prévue pour les élections sociales et disponible sur le site internet du SPF ETCS ou est envoyée directement aux sièges des organisations représentatives de travailleurs ou de cadres. L'envoi aux organisations représentatives de cadre ne doit être effectué que dans le cas où une procédure est entamée en vue de l'institution d'un conseil.

X - 28

4. Recours introduit par les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés auprès du tribunal du travail compétent contre les décisions de l'employeur ou l'absence de décisions concernant [les points mentionnés au 3 ci-dessus](#).

X -5

5. Décision du tribunal du travail saisi.

X

6. Fixation du nombre de mandats par organe, répartition des mandats par catégorie et augmentation éventuelle du nombre de mandats moyennant accord entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs et de cadres qui ont présenté des candidats pour la catégorie concernée.
7. Affichage par le conseil ou le comité, à son défaut, par l'employeur dans les diverses sections et divisions de l'entreprise, de l'avis comportant :
 - la date et l'horaire des élections ;
 - 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 organe et par catégorie ;
 - les listes électorales provisoires ou les endroits où elles peuvent être consultées ;
 - la liste des membres du personnel de direction avec mention de la

dénomination et du contenu des fonctions de direction ;

- la liste des cadres ou les endroits où ces listes peuvent être consultées ;
- 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 ;
- la décision concernant le vote électronique (facultatif).

Cet avis doit être daté. La date mentionnée sur l'avis doit être la date réelle de l'affichage de l'avis qui annonce la date des élections.

En cas de désaccord sur la date et l'horaire des élections au sein du conseil ou du comité, cette date et cet horaire sont fixés par l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort.

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.

Cet avis doit être conforme au modèle disponible sur site internet du SPF ETCS.

A défaut de conseil ou de comité, une copie de cet avis est transmise à la délégation syndicale.

La copie de cet avis est téléchargée vers l'application web spécialement prévue pour les élections sociales et disponible sur le site internet du SPF ETCS ou est envoyée directement aux sièges des organisations représentatives de travailleurs ou de cadres. L'envoi aux organisations représentatives de cadre ne doit être effectué que dans le cas où une procédure est entamée en vue de l'institution d'un conseil.

Les listes des membres du personnel de direction et des travailleurs qui exercent une fonction de cadre sont jointes à ces envois. Les listes électorales ne sont jointes qu'à défaut de conseil, de comité ou de délégation syndicale

X + 7

8. Réclamation auprès du conseil ou du comité, ou, à défaut auprès de l'employeur au sujet des listes électorales, de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie, de la liste du personnel de direction, de la liste du personnel de cadre.

X + 14

9. Décision du conseil ou du comité, à défaut, de l'employeur sur les réclamations introduites au sujet des points visés au point 8.

Affichage d'un avis rectificatif en cas de modifications de certaines mentions visées au point 8.

X + 21

10. Recours par les travailleurs intéressés ou les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés, auprès du tribunal du travail compétent contre les listes électorales, la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie, la liste du personnel de direction, la liste du personnel de cadre.

X + 28

11. Décision du tribunal du travail saisi et notification de cette décision au conseil ou au comité, à l'employeur, aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés et aux travailleurs intéressés.

12. Clôture définitive des listes électorales, de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie, de la liste du personnel de direction, de la liste du personnel de cadre.

N.B. La clôture définitive 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 du personnel de cadre peut avoir lieu :

- à l'échéance du délai de réclamation si aucune réclamation n'a été introduite (X + 8);
- à l'échéance du délai de recours contre la décision du conseil ou du comité si une réclamation a été introduite mais qu'aucun recours n'a été introduit contre la décision du conseil ou du comité (X + 21) ;
- au moment où la juridiction du travail rend son jugement sur un recours contre la décision du conseil ou du comité (X + 28).

X + 35

13. Introduction des listes de candidats par les organisations représentatives des travailleurs.

Dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres, introduction des listes de candidats à l'élection des délégués du personnel représentant les cadres également possible, pour le conseil d'entreprise, par :

- les organisations représentatives des cadres;
- au moins 10 p.c. des cadres de l'entreprise.

14. Décision de l'employeur d'arrêter la procédure électorale lorsqu'aucune liste de candidat n'a été déposée pour aucune catégorie de travailleurs. L'employeur affiche au même endroit que l'avis annonçant la date des élections, un avis conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF ETCS, avec la mention de sa décision d'arrêter la procédure et les raisons pour lesquelles le vote n'aura pas lieu. En même temps, il envoie une copie de cet avis au Directeur général des Relations individuelles du Travail du SPF ETCS ou il télécharge une copie de cet avis sur l'application web spécialement prévue pour les élections sociales et disponible sur le site internet du SPF ETCS.

Une copie de cette décision est également adressée par courrier recommandé aux organisations représentatives de travailleurs et de cadres intéressés ou par voie de téléchargement sur l'application web.

X + 40

15. Affichage par l'employeur ou son délégué d'un avis mentionnant les noms des candidats.

N.B. 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. Cet avis est apposé aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections.

16. Désignation par le conseil ou le comité ou à défaut par l'employeur en accord avec la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, par l'employeur avec l'accord des organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées, du président et du président suppléant de chacun des bureaux électoraux.

N.B. Le président ne peut être choisi parmi les candidats.

X + 47

17. Possibilité pour les travailleurs qui figurent sur les listes électorales ainsi que pour les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées de formuler auprès de l'employeur une réclamation au sujet de la présentation des candidats.

Au plus tard en X+47, les travailleurs qui souhaitent retirer leur candidature ou une ou plusieurs candidatures qui ne satisfont pas aux exigences légales peuvent également introduire une réclamation auprès de l'employeur.

Les femmes mariées ou veuves qui figurent sur les listes de candidats peuvent demander une modification à l'employeur afin que leur nom de jeune fille figurant sur ces listes soit précédé du nom de leur époux ou époux décédé.

Les candidats peuvent demander à l'employeur de faire suivre leur prénom par leur prénom usuel. Ils peuvent également informer l'employeur des corrections à apporter à leur nom ou à leur prénom.

X + 48

18. Transmission par l'employeur des réclamations ou des retraits de candidatures à l'organisation qui a présenté des candidats.

X + 54

19. Modifications éventuelles des listes de candidats par les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées.

20. En cas de désaccord sur la désignation des présidents et des présidents suppléants des bureaux électoraux ([voir point 16](#)), désignation par l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales.

Désignation par le président de chaque bureau électoral de son secrétaire ainsi que d'un secrétaire suppléant.

Désignation par le conseil ou le comité ou, à défaut, par le président de chaque bureau électoral, de 4 assesseurs.

X + 56

21. Affichage par l'employeur ou son délégué des listes de candidats éventuellement modifiées par les candidates, les candidats (prénom usuel, correction au nom ou prénom) et par les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés.

22. Accord des organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés sur le vote par correspondance.

X + 60

23. Affichage par le conseil ou le comité ou, à défaut, par l'employeur, d'un avis mentionnant la composition des bureaux électoraux et la répartition des électeurs par bureaux.

X + 61

24. Recours par les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés, par l'employeur, contre les listes de candidats.

N.B. Dans le cas où il n'y aurait pas de réclamation, le recours de l'employeur doit être introduit dans les 5 jours qui suivent le délai pour l'introduction des réclamations (X+52).

X + 70

25. Désignation des témoins par les organisations représentatives qui ont présenté des candidats.

X + 75

26. Décision du tribunal du travail saisi sur les recours contre les listes de candidats.

27. Décision par l'employeur d'arrêter la procédure électorale lorsque le tribunal du travail a annulé toutes les candidatures. Dans ce cas, l'employeur procède de la même manière que mentionné [au point 14](#).

X + 76

28. Remplacement des candidats, après consultation de l'employeur, par les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres qui ont présenté des candidats, 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 des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui l'a présenté;
- le retrait par un candidat de sa candidature dans les délais prescrits;
- le changement de catégorie d'un candidat.

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

Le nouveau candidat figurera sur la liste, au choix de l'organisation qui a présenté sa

candidature, soit à la même place que le candidat qu'il remplace soit comme dernier candidat à la fin de la liste.

X + 77

29. Clôture définitive des listes de candidats et affichage par l'employeur des remplacements éventuels visés [au point 28](#).

30. Au plus tard le treizième jour qui précède l'envoi ou la remise des convocations électorales, le conseil ou le comité, par une décision prise à l'unanimité des voix, rayent des listes électorales les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise au moment où la décision est prise.

A défaut de conseil ou de comité, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale.

Ces décisions sont sans recours.

X + 79

31. La procédure électorale est arrêtée pour une ou plusieurs catégorie de candidats lorsque aucune liste de candidat n'a été introduite pour cette/ces catégorie(s). La procédure est poursuivie pour les autres catégories de personnel.

Le bureau électoral constitué pour la catégorie de travailleurs qui compte le plus grand nombre d'électeurs constate l'arrêt de procédure au plus tard la veille de la remise ou de l'envoi des convocations. Cette constatation a lieu dans un procès-verbal conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF ETCS et mentionne les raisons pour lesquelles il n'y a pas de vote. Suite à cette constatation du bureau électoral, il ne faut pas procéder à la constitution d'un bureau électoral pour la/les catégorie(s) concernée(s), ni à la remise ou l'envoi des convocations électorales pour cette(ces) catégorie de travailleurs.

Le procès-verbal, en original et en copie, est envoyé aux différents destinataires mentionnés [au point 14](#).

32. La procédure électorale est arrêtée pour une ou plusieurs catégories de travailleurs lorsque, pour la catégorie de travailleurs concernée, une liste de candidat n'a été déposée que par une seule organisation représentative de travailleurs ou une seule organisation représentative de cadres ou par un seul groupe de cadres et que le nombre de candidats présentés sur cette liste est inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer.

Un bureau électoral est institué pour la catégorie de travailleurs concernée par l'application de l'alinéa 1^{er}. 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. Il rédige le procès-verbal conforme au modèle repris sur le site internet du SPF ETCS 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.

Les candidats sont élus d'office. Le résultat est communiqué comme mentionné [au point 14](#).

X + 80

33. Délai ultime de remise ou d'envoi des convocations électorales. L'électeur qui n'est pas présent dans l'entreprise les jours de remise des convocations électorales, est convoqué, au plus tard au jour X+80, par courrier recommandé ou par tout autre moyen pour autant que l'employeur puisse fournir la preuve de l'envoi de la convocation et la preuve de la réception par le destinataire.

34. En cas de vote par correspondance : délai ultime de remise, contre accusé de réception, des convocations électorales accompagnées des bulletins de vote estampillés. Pour les électeurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise le(s) jour(s) de remise des convocations et bulletins de vote, le président du bureau électoral envoie – le dernier jour de cette remise – la convocation ainsi que le bulletin de vote estampillé par courrier recommandé à la poste. Le cas échéant, l'envoi recommandé peut contenir, les convocations électorales et bulletins de vote pour le conseil et le comité ainsi que, en cas de collège électoral commun, les bulletins pour les ouvriers et employés.

35. Affichage de l'avis indiquant que la remise des convocations électorales a eu lieu.

X+82

36. L'électeur qui n'était pas présent dans l'entreprise le jour où les convocations électorales ont été remises et qui a été convoqué par tout moyen autre que le recommandé postal, est convoqué par courrier recommandé au plus tard 8 jours avant la date des élections si l'employeur n'a pas reçu la preuve de la réception de la convocation qui avait été adressée par un autre moyen.

X + 90 jours = Y

37. Jour des élections et du dépouillement.

38. Le président du bureau électoral envoie, pour le conseil et pour le comité :

- l'original des procès-verbaux, conforme au modèle disponible sur le site internet du SPF ETCS, au Directeur général de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 1 rue Ernest Blérot à 1070 Bruxelles en y mentionnant le(s) numéro(s) de dossier(s) qui ont été attribué par le SPF précité ; cet envoi peut être remplacé par le téléchargement d'une copie de ce document vers l'application web spécialement conçue pour les élections sociales et disponible sur le site internet du SPF ETCS ;
- 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 faut cependant pas procéder à cet envoi si le procès-verbal a été adressé au Directeur général des Relations individuelles du Travail du SPF ETCS via son téléchargement vers l'application web.

Au même moment, les résultats du vote doivent être adressés au SPF ETCS en vue de la

réalisation de statistiques. La communication a lieu par voie électronique au moyen de l'application web spécialement conçue à cet effet et disponible sur le site web du SPF ETCS. A défaut de communication par voie électronique, ces données seront communiquées au moyen de la fiche statistique papier qui peut être demandée au SPF précité.

Y + 1

39. Le président du bureau remet à l'employeur les documents ayant servi à l'élection qui auront été placés dans des enveloppes scellées.

Y + 2

40. Affichage par l'employeur de la composition de l'organe :

- délégation du personnel : résultat du vote (il n'y a pas lieu d'afficher le nombre de vote obtenu individuellement par les candidats);
- délégation patronale : délégués effectifs et suppléants.

41. Le cas échéant, au plus tard deux jours après la date prévue des élections, un avis constatant que la procédure électorale a été partiellement arrêtée est affiché à l'attention du personnel par le bureau de vote (voir points [31](#) et [32](#))

Les noms des travailleurs élus d'office sont, le cas échéant, également affichés. Si des élections ont eu lieu pour une autre catégorie de personnel de l'entreprise, l'affichage des personnes élues d'office a lieu après le déroulement du vote pour cette autre catégorie et ce, afin de ne pas influencer les résultats du vote.

Y + 15

42. Recours en annulation totale ou partielle des élections ou de la décision d'arrêter la procédure ou de la demande de rectification des résultats des élections ou contre la délégation de l'employeur.

43. Fin de l'affichage obligatoire de certains avis : avis relatif à l'affichage de la date des élections, au calendrier électoral, à l'annonce du dépôt des listes électorales, les listes de candidats, les listes des membres des bureaux électoraux, la répartition des électeurs et l'avis relatif à la remise des convocations électorales restent affichés jusqu'au quinzième jour qui suit l'affichage du résultat du vote. Au-delà et jusqu'au 84^{ème} jour suivant l'affichage du résultat du vote, ces avis doivent être mis à la disposition des travailleurs sur simple demande de leur part.

Y + 25

44. Conservation des documents ayant servi à l'élection par l'employeur. En cas de recours, l'employeur communique les documents à la juridiction compétente. En l'absence de recours ou postérieurement à la décision définitive de la juridiction d'appel, les bulletins de vote peuvent être détruits par l'employeur.

Y + 69

45. Décision du tribunal du travail saisi.

Y + 84

46. Appel contre le jugement du tribunal du travail ([voir point 45](#))

Y + 86

47. Fin de l'affichage obligatoire de l'avis relatif aux résultats des élections. Fin de l'obligation de mettre à disposition, sur simple demande, les différents avis énoncés [au point 43](#)

Y + 144

48. Décision de la Cour du travail.

N.B. En cas d'annulation des élections, la nouvelle procédure électorale débute dans les 3 mois qui suivent la décision d'annulation définitive.

Chapitre 4

Adresses utiles


SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

4.1. Website élections sociales


Sur le [site internet du SPF ETCS](#), la rubrique consacrée au thème « Concertation sociale » contient un volet spécifiquement consacré aux [élections sociales de l'année 2016](#) :

Application web : à différents moments de la procédure électorale, des informations doivent être communiquées aux personnes concernées tant internes qu'externes à l'entreprise. L'application web permet de communiquer, par voie électronique, les informations aux personnes intéressées qui sont externes à l'entreprise. En pratique, cela a lieu via l'usage de l'application web en y remplissant les données ou en y téléchargeant les documents sur une page sécurisée et propre à l'unité technique d'exploitation concernée. Les utilisateurs ont accès à cette application web grâce à un numéro de dossier et un mot de passe adressé dans le courant du mois de novembre 2015.


URL: <https://appes2016.belgique.be>


 Dans la rubrique « élections sociales », les modèles de formulaires dont il est question à plusieurs reprises dans cette brochure et qui sont destinés à l'information des personnes intéressées tant internes qu'externes à l'entreprise peuvent être téléchargés. Il s'agit :


- des formulaires X-60, X-35, X
- des modèles de bulletins de vote
- du procès-verbal des élections, des procès-verbaux d'arrêt partiel et de l'avis relatif à l'arrêt total de la procédure électorale.

 Par ailleurs, un certain nombre d'autres informations relatives aux élections sociales sont disponibles sur le site web : réglementation, notions de base, calendrier électoral, ...

4.2. Contacts au SPF ETCS

 Numéro d'appel général : 02 233.41.11

 Direction générale Relations individuelles du Travail
Cellule « Organes de participation »
rue Ernest Blérot 1 - 1070 Bruxelles
Fax: 02 233 48.21
e-mail: elections.sociales@emploi.belgique.be

 Direction générale Contrôle des Lois sociales
Direction centrale
rue Ernest Blérot 1 - 1070 Bruxelles
Tél.: 02 233.47.66

Les coordonnées des services extérieurs sont disponibles sur le site internet du SPF ETCS : [www.emploi.Belgique.be /Contacts/Accès aux services « Contrôle des lois sociales »](http://www.emploi.Belgique.be/Contacts/Accès%20aux%20services%20«%20Contrôle%20des%20lois%20sociales%20»).

4.3. Organisations représentatives des travailleurs

CGSLB Koning Albertlaan 95 - 9000 Gent

CSC Service entreprise boîte 10 - 1031 Bruxelles

FGTB rue Haute 42 - 1000 Bruxelles

CNC Boulevard Lambertmont, 171 bte 4 - 1030 Bruxelles

La réalisation de ce document a été achevée le 28 avril 2016

Service responsable: Cellule Organes de participation

Editeur responsable: Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale