

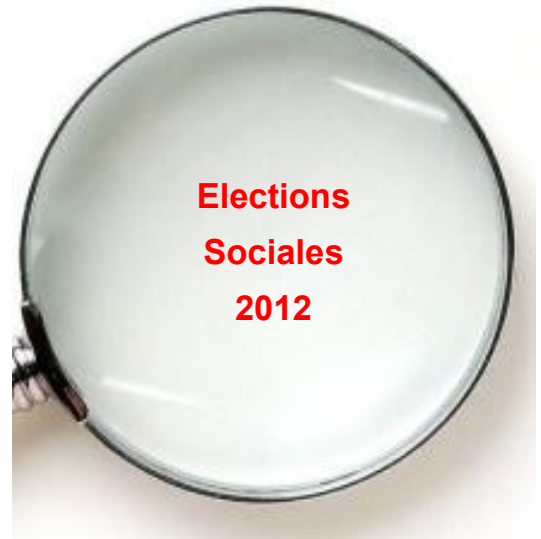
## Elections sociales 2012

### What's new?

NEWSLETTER, 15 JUILLET 2011

Avec le degré d'urgence requis, le gouvernement a préparé trois projets de lois relatifs aux élections sociales de l'année 2012. Ceux-ci ont été approuvés ce 14 juillet 2011 par le parlement fédéral. La publication au Moniteur belge est encore attendue, mais nous tenions à d'emblée vous informer des principales nouveautés.

Dans cette *Newsletter*, nous reprendrons chronologiquement les étapes de la procédure pour lesquelles des modifications ont été apportées par rapport aux dernières élections sociales en 2008. Il ne s'agit pas de modifications fondamentales, mais il importe néanmoins d'en prendre bonne note, compte tenu de l'importance d'un respect strict de la procédure. Le but de la présente *Newsletter* est dès lors de vous les communiquer de manière pratique.



Bonne lecture!

Tel qu'annoncé lors de notre séminaire en janvier, nous organiserons en septembre un second séminaire au cours duquel nous examinerons les différentes étapes de la procédure. Notez déjà dans vos agendas ou communiquez à vos collègues les dates suivantes:

- **jeudi après-midi 22 septembre 2011: en français (au sein de notre cabinet de Bruxelles);**
- **jeudi après-midi 15 septembre 2011: en néerlandais (au Square Brussels Meeting Center).**

Une invitation vous parviendra à cet effet prochainement.

**Plus d'info:**

[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)  
[info@claeysengels.be](mailto:info@claeysengels.be)

## 1 Concept: nouvelle réglementation

Depuis les dernières élections sociales en 2008, le législateur a fait le choix de reprendre l'essentiel de la réglementation relative aux élections sociales dans trois lois distinctes. Une première loi qui fixe les seuils, une seconde qui règle la procédure électorale proprement dite et une troisième qui régit les recours judiciaires en la matière.

Pour les élections sociales en 2012 une approche écologique a été privilégiée en 'recyclant' ces trois lois. Le contenu de celles-ci a ainsi été intégralement maintenu, sous exception d'une part des références à "l'année 2008" qui est évidemment modifiée en "l'année 2012" et, d'autre part, des quelques modifications exposées ci-après. Cela signifie tout d'abord qu'aucune modification n'a été apportée aux seuils pour la mise en place d'un conseil d'entreprise et/ou d'un comité pour la prévention et la protection au travail - et donc aux seuils pour la mise en œuvre de la procédure d'élections sociales. A défaut d'accord entre les partenaires sociaux, le seuil pour la mise en place d'un conseil d'entreprise est donc maintenu à 100 travailleurs et pour le comité pour la préven-

tion et la protection au travail, ce seuil est fixé à 50 travailleurs.

Un arrêté royal fixant la manière dont il doit être tenu compte des travailleurs intérimaires est encore attendu. Par le passé, ces règles étaient limitées au mode de calcul du seuil de travailleurs devant être atteint pour que la procédure d'élections sociales soit mise en œuvre. Rappelons qu'à l'occasion des élections sociales de 2008, la Cour de cassation avait interprété la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs comme imposant aux entreprises organisant des élections sociales de tenir compte des travailleurs intérimaires pour le calcul du nombre de mandats à mettre à disposition de chacun des organes. Aucune initiative ne semble avoir été prise pour modifier les textes en vigueur, de telle sorte que cette jurisprudence devrait également s'appliquer pour les élections sociales de 2012.

## 2 Analyse des nouveautés

### 2.1 Jour X-60: information à transmettre

En ce qui concerne les informations devant être transmises au jour X-60, la loi prévoit que l'employeur doit notamment fournir une information sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique. La nouvelle loi complète cette obligation pour les entreprises pour lesquelles l'UTE est composée de plusieurs entités juridiques. Pour ces dernières entreprises, les informations doivent porter sur le degré d'autonomie et de dépendance *des entités juridiques vis-à-vis de l'unité technique d'exploitation*.

### 2.2 Jour X-60, X-35, X: courrier aux organisations syndicales ou téléchargement via le SPF

En vue d'assurer une simplification administrative et une diminution des coûts, la loi prévoit dorénavant *ou bien* qu'une copie du document qui doit être affiché aux jours X-60, X-35 en X soit également adressée par courrier aux organisations syndicales et, le cas échéant, à l'organisation représentative des cadres (antérieurement la seule option) *ou bien* que cet envoi peut être remplacé par le téléchargement d'une copie de cet affichage.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale met à cet effet une application web à la disposition des entreprises qui disposeront chacune d'un accès personnalisé et sécurisé.

### 2.3 Jour X

#### a) Listes électorales provisoires: attribution d'un numéro par travailleur

Les listes électorales provisoires qui doivent être communiquées au jour X, doivent à présent reprendre un numéro pour chaque travailleur et ce par catégorie de travailleurs. Il sera de la sorte plus aisé d'établir, sur base de ces listes, le nombre total d'électeurs.

#### b) L'affichage au jour X doit être daté

Des imprécisions existant par le passé sur ce point, la nouvelle loi précise que l'avis au jour X ne doit pas être signé. L'avis qui est affiché doit en revanche être daté.

### 2.4 Jour X +40: affichage de la liste des candidats ou mise à disposition par voie électronique

En principe, les listes des candidats doivent être affichées par l'employeur au jour X + 40, et ce aux mêmes endroits auxquels l'avis annonçant le jour X a été affiché. Dès lors que l'affichage de l'avis annonçant le jour X peut, sous certaines conditions, être remplacé par une mise à disposition électronique, la loi a été sur ce point adaptée de sorte que cette même possibilité de mise à disposition électronique existe à présent également pour l'avis devant être communiqué au jour X+ 40.

### 2.5 Jour Y - 11: toilettage des listes électorales passe à Y -13

Afin de permettre aux employeurs de disposer de deux jours supplémentaires pour remettre les convocations électorales au plus tard au jour Y-10, la date ultime de toilettage des listes électorales (jour Y-11) a été anticipée de deux jours (au jour Y-13). Les travailleurs qui ne font plus partie de votre entreprise peuvent alors

être supprimés des listes électorales.

### 2.6 Jour Y - 10 (convocations électorales)

#### a) Travailleurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise

La loi prévoit à présent une alternative à l'envoi obligatoire par recommandé des convocations électorales pour les travailleurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise le(s) jour(s) de la remise des convocations. Dorénavant vous pouvez également, en qualité d'employeur, adresser ces convocations électorales par le biais d'autres voies de communication (par e-mail, fax, etc.), *pour autant* que vous disposiez de la preuve tant de l'envoi que de la réception de la convocation au et par le travailleur concerné. Si vous ne recevez pas de confirmation de réception, la convocation électorale devra également être adressée par courrier recommandé et ce au plus tard au jour Y - 8.

#### b) Un même envoi pour le conseil d'entreprise et pour le comité pour la prévention et la protection au travail

Un même envoi des convocations électorales peut dorénavant contenir tant la convocation afférente à l'élection du conseil d'entreprise que la convocation afférente à l'élection du comité pour la prévention et la protection au travail.

#### c) En cas de vote par correspondance

Si vous organisez au sein de votre entreprise un vote par correspondance, la nouvelle loi précise que les convocations électorales peuvent être remises avec le(s) bulletin(s) de vote aux travailleurs qui sont présents dans l'entreprise le(s) jour(s) de la remise. Cette remise doit cependant se faire contre signature d'un accusé de réception.

Pour les travailleurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise le(s) jour(s) de la remise, le président du bureau de vote doit, comme précédemment, envoyer les convocations électorales et le(s) bulletin(s) de vote par courrier recommandé. Ceci peut cependant

se faire par le biais d'un seul envoi si des élections sont organisées tant pour le conseil d'entreprise que pour le comité pour la prévention et la protection au travail.

#### **d) Mentions complémentaires sur les convocations électorales**

Les convocations électorales doivent dorénavant contenir les informations complémentaires suivantes: la date et le lieu des élections et le bureau auprès duquel le travailleur doit se présenter.

### **2.7 Jour Y: élections**

#### **a) Bulletins de vote suspects**

La procédure que le président du bureau de vote doit suivre en cas de bulletin(s) de vote suspect(s) est modifiée. Le président doit dorénavant parapher chaque bulletin de vote suspect. Les bulletins de vote suspects sont ajoutés, selon les décisions du président, à la catégorie à laquelle ils appartiennent.

#### **b) Classement des candidats non-élus**

Après la classification des candidats effectifs élus, la loi prévoit qu'au cours d'une seconde opération tant les suppléants que les candidats non-élus sont classés. Après que les noms de tous les candidats effectifs élus aient été biffés des listes, il est procédé à une nouvelle attribution individuelle des votes de liste pour les candidats restants.

#### **c) Procès-verbal lors de la clôture des opérations de vote**

Les annexes de la nouvelle loi contiennent un modèle de procès-verbal que le président du bureau de vote doit adresser au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Par ailleurs, tout comme pour les affichages aux jours X-60, X-35 et X, ceci peut également être effectué par le biais du téléchargement de ce document via l'application web du SPF. Si le choix de pareil téléchargement est fait, l'employeur est dispensé de communiquer une copie de ce document aux organisations syndicales, et le cas échéant à l'organisation représentative des cadres.

#### **d) Vote électronique**

En cas de vote simultané pour le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail, l'obligation de devoir prévoir des cartes magnétiques différentes par vote électronique est supprimée.

### **2.8 Durée d'affichage des avis: Y + 17 / Y + 86**

La nouvelle loi prévoit que les différents avis qui doivent être affichés doivent rester affichés au sein de l'entreprise jusqu'au jour Y + 17. L'endroit où ces différents avis peuvent être consultés doit par la suite cependant encore être affiché. Les travailleurs doivent pouvoir consulter, à la demande, ces avis jusqu'au jour Y + 86.

Une exception à ces principes est encore prévue en ce qui concerne l'affichage indiquant le résultat du vote (au jour Y + 2), qui doit rester affiché dans l'entreprise jusqu'à Y + 86.

### **2.9 Nouvelles fonctions de direction**

Pour les entreprises au sein desquelles de nouvelles fonctions de direction sont créées, la loi a été adaptée. Lorsque ces nouvelles fonctions de direction sont créées après que la liste des fonctions de direction soit devenue définitive, l'employeur pourra dorénavant également appliquer la procédure de modification spécifique. Lors des précédentes élections sociales, ceci n'était possible que lorsque les nouvelles fonctions avaient été créées après l'affichage du résultat du vote.

### **2.10 Suspension des opérations électorales**

Les opérations électorales peuvent être suspendues dans deux cas spécifiques (à savoir en cas de grève de la majorité de travailleurs d'une catégorie déterminée ou de chômage temporaire d'au moins 25 % des travailleurs d'une même catégorie). Ces

deux hypothèses de suspension sont maintenues, mais la nouvelle loi prévoit à présent expressément que toutes les organisations syndicales représentatives peuvent en faire la demande (alors qu'auparavant, selon le libellé de la loi, cette possibilité était réservée qu'aux seules organisations syndicales qui avaient déjà présenté des candidats, ce qui n'est possible qu'à compter du jour X + 35).

### 2.11 Arrêt total ou partiel de la procédure

La procédure en cas d'arrêt total ou partiel de la procédure d'élections a été réécrite dans la nouvelle loi. Les formulaires requis ont également été prévus.

L'arrêt total reste possible si aucune liste de candidats n'a été déposée pour aucune catégorie de travailleurs (ou si toutes les candidatures introduites ont été retirées ou annulées par le tribunal). L'employeur devra alors prendre une décision d'arrêt et remplir à cet effet certaines formalités (affichage d'un avis d'arrêt, transmission au SPF grâce au téléchargement via l'application web, envoi aux organisations syndicales et le cas échéant à l'organisation représentative des cadres sauf si l'employeur a utilisé l'application web).

L'arrêt partiel peut viser deux hypothèses:

- Aucune liste de candidat n'a été déposée pour une ou plusieurs catégories de travailleurs: dans ce cas, il appartient au bureau de vote constitué pour la catégorie restante comptant le plus grand nombre d'électeurs de remplir les différentes formalités la veille de l'envoi ou de la remise des convocations électorales (rédaction d'un procès-verbal, envoi via les mêmes procédés que ceux repris ci-avant en cas d'arrêt total de la procédure).
- Une seule liste de candidats pour une ou plusieurs catégories de travailleurs, impliquant un nombre de candidats inférieur aux nombres de mandat effectifs à pourvoir: dans ce cas, le bureau de vote sera compo-

sé pour cette catégorie et il rédigera un procès-verbal et veillera à sa communication.

### 2.12 Protection contre le licenciement de l'unique candidat-représentant du personnel

Lorsqu'un seul candidat est présenté, aucun conseil d'entreprise et/ou de comité pour la prévention et la protection au travail ne doit être instauré. Ce candidat bénéficie cependant bien de la protection spéciale contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991. Par arrêt du 14 avril 2011, la Cour de cassation avait estimé que ce candidat n'était pas présumé avoir été effectivement élu. Il ne bénéficierait par conséquent de cette protection qu'en qualité de candidat (voyez notre [newsflash du 1<sup>er</sup> juin 2011](#)). Ceci signifie que si ce travailleur a été le seul candidat au cours de deux élections sociales successives, la durée de sa protection est, à compter des secondes élections sociales, limitée à une période de deux ans. Le législateur met cependant un terme à cette interprétation de la Cour de cassation, en prévoyant expressément dans la nouvelle loi que le candidat unique bénéficie de la protection spéciale contre le licenciement en qualité de représentant du personnel effectivement élu (et donc pour une durée de quatre 4 ans).

### 2.13 Modèles de formulaires

Compte tenu des différentes adaptations et modifications prévues par la loi, un certain nombre de formulaires sont également modifiés. Ces formulaires modifiés sont repris en annexe des nouvelles lois et devront donc être utilisés pour les élections sociales de 2012.

### 3 Claeys & Engels: votre partenaire pour les élections sociales

Notre "*Social elections team*" est prête à vous assister en vue de la préparation de cette longue procédure, et ce de différentes manières: *screening* de la structure de l'entreprise afin de circonscrire "l'unité technique d'exploitation" et les autres notions-clés telles que les notions de "personnel de direction", "cadres", etc.

Nous offrons également un accompagnement *au jour le jour* pendant la procédure proprement dite ainsi qu'une *formation* pour les dirigeants, décideurs et responsables du projet dans l'entreprise.

Nous pouvons par ailleurs vous assister pour la rédaction d'*accords* en la matière ou bien sûr en cas d'éventuelles *procédures* devant les juridictions du travail, et ce sur l'ensemble du territoire national: contestation relative à la délimitation de "l'unité technique d'exploitation", du "personnel de direction", du "personnel cadre", ou relative à la validité des candidatures, à la nullité de la procédure,...

Claeys & Engels  
Le 15 juillet 2011



Ius Laboris **BELGIUM**

**CLAEYS & ENGELS**

**Bruxelles**

280, Boulevard du Souverain  
1160 Bruxelles  
Tel.: 02 761 46 00  
Fax: 02 761 47 00

**Liège**

Boulevard Frère Orban 25  
4000 Liège  
Tel.: 04 229 80 11  
Fax: 04 229 80 22

**Anvers**

Commodity House  
Generaal Lemanstraat 74  
2600 Anvers  
Tel.: 03 285 97 80  
Fax: 03 285 97 90

**Gand**

Ferdinand Lousbergkaai 103, bte. 4-5  
9000 Gand  
Tel.: 09 261 50 00  
Fax: 09 261 55 00

**Courtrai**

Ring Bedrijvenpark  
Brugsesteenweg 255  
8500 Courtrai  
Tel.: 056 26 08 60  
Fax: 056 26 08 70

**Hasselt**

Luikersteenweg 227  
3500 Hasselt  
Tel.: 011 24 79 10  
Fax: 011 24 79 11

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire.