

▶▶ Newsletter élections sociales 2020 **Le Parlement valide la nouvelle législation**

Avril 2019

Cher lecteur,

Lors de l'assemblée plénière du jeudi 28 mars 2019, le Parlement fédéral a adopté la proposition de loi visant à réglementer et à simplifier l'organisation des élections sociales de 2020.

La nouvelle loi suit en grande partie l'avis rendu précédemment par le CNT, mais certaines nouveautés importantes ont toutefois été ajoutées. Vous trouverez un aperçu dans cette newsletter.

La nouvelle loi a été publiée aujourd'hui, le 30 avril 2019, au Moniteur belge.

Nous vous souhaitons une agréable lecture !

- **Moyenne d'occupation** : la moyenne d'occupation prise en compte pour la mise en place d'un conseil d'entreprise reste fixée à 100 travailleurs (ou par exception à 50 si le nombre de travailleurs depuis les dernières élections sociales est descendu en dessous de 100, mais s'élève encore au moins à 50 pour les élections sociales de 2020). Pour le CPPT, le seuil de 50 travailleurs est toujours applicable.
- **Période de référence** : la loi modifie la période de référence pour le calcul de la moyenne d'occupation. Pour les élections de 2020, cette période a débuté le 1er octobre 2018 et court jusqu'au 30 septembre 2019. La moyenne habituelle d'occupation doit donc encore être examinée sur quatre trimestres, mais cette période est avancée d'un trimestre. De cette façon, chaque entreprise saura avec certitude au plus tard le 1er octobre 2019 si elle doit entamer ou non la procédure électorale en décembre 2019.
- **Date des élections (jour Y)** : les élections sociales doivent être organisées entre le 11 et le 24 mai 2020. Vous pouvez donc examiner quelle date conviendrait le mieux à votre entreprise. En plus de la date des élections, d'autres dates peuvent être importantes, telles que le jour X (le nombre de travailleurs et d'intérimaires à cette date détermine le nombre de mandats) ou le jour X-30 (date de prise de cours de la période de protection occulte).
- **Intérimaires** : trois modifications importantes ont été apportées concernant les intérimaires.
 - **Période de référence** : pour les intérimaires, cette période s'étend du 1er avril 2019 au 30 juin 2019.
 - **Registre spécial du personnel** : vous pouvez être dispensé de la tenue de ce registre au cours de ce deuxième trimestre 2019. Pour ce faire, il faut toutefois que le CE déclare à l'unanimité (par procès-verbal) que votre entreprise occupe en moyenne plus de 100 travailleurs. Pour l'organisation des élections sociales de 2020, cet accord devra intervenir dans les 30 jours qui suivent la date de la publication de la loi. Si vous souhaitez bénéficier de cette (légère) simplification administrative, vous devrez donc le mettre à l'ordre du jour de la prochaine réunion de votre conseil d'entreprise
 - **Droit de vote** : les intérimaires se voient étonnamment reconnaître le droit de vote (et tous les droits qui y sont liés) dans l'entreprise utilisatrice, s'ils satisfont à deux conditions d'ancienneté cumulatives, à savoir :
 1. entre le 1er août 2019 et le jour X (qui se situe normalement en février 2020), ils doivent avoir été occupés pendant soit 3 mois ininterrompus, soit 65 jours de travail en cas d'interruption; et
 2. entre le jour X et le jour X+77, ils doivent être occupés pendant au moins 26 jours de travail.Ces conditions sont examinées dans l'entité juridique ou dans l'UTE de l'utilisateur, si celle-ci est composée de plusieurs entités juridiques.

Les intérimaires ne peuvent par contre pas être présentés comme candidats.
- **Application web SPF ETCS** : vous ne devrez plus nécessairement uploader vos documents sur l'application web du SPF ETCS, vous pourrez également compléter directement les informations légales sur cette application. Ceci sera par exemple important pour les informations que vous devrez fournir pour le jour X-60, le jour X-35, le jour X et le jour X+35.

- La liste d'informations qui, au lieu d'un affichage, peuvent également être mises à disposition **électroniquement**, a été substantiellement élargie. A présent, ceci sera également possible pour, par exemple, les étapes suivantes : les listes électorales provisoires, l'avis rectificatif après une plainte ou un jugement sur le jour X, la liste des candidats après remplacement, la composition du bureau de vote, l'avis concernant la convocation des électeurs et l'avis d'arrêt de la procédure.
- **Listes électorales** : compte tenu du RGPD, les documents parlementaires (conformément à l'avis 156/2018 de l'autorité de protection des données) indiquent que si vous souhaitez rendre les listes électorales accessibles de manière électronique, cela doit se faire sur une plateforme fermée ou sur le réseau sécurisé de l'employeur qui est uniquement accessible aux travailleurs de l'entreprise. Les listes électorales envoyées par e-mail devraient donc être exclues.
- **Listes électorales provisoires au jour X** (sur lesquelles les intérimaires peuvent donc désormais également figurer) : celles-ci doivent être envoyées aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres s'il n'y a pas d'organe dans l'entreprise, mais désormais également s'il n'y a qu'une délégation syndicale au sein de laquelle les trois organisations représentatives ne sont pas représentées
- **Liste des candidats** :
 - Les organisations représentatives doivent veiller à ce que les candidats féminins et masculins soient représentés proportionnellement à leur importance respective dans l'entreprise. Des statistiques seront par ailleurs établies à cette fin, et il s'agit là d'une nouvelle compétence du CE, pour laquelle l'employeur devra communiquer des informations au CE (ou, à défaut, à la délégation syndicale) dans les six mois suivant l'affichage des résultats des élections.
 - Les listes de candidats pourront être déposées électroniquement de quatre façons différentes. L'employeur ne recevra toutefois qu'une seule liste ordinaire de candidats. Par ailleurs, il reste également possible de déposer des listes de candidats sur papier, par envoi recommandé ou par remise sur place.
 - L'employeur ne doit plus transmettre une réclamation ou un retrait de candidature tant à l'organisation qui a présenté les candidats concernés qu'aux (éventuels) mandataires s'il a choisi de communiquer avec les organisations représentatives par voie électronique via l'application web.
 - Par souci de transparence, l'employeur doit désormais dans tous les cas, procéder à un troisième affichage des listes de candidats au plus tard au jour X+77, que des remplacements aient été notifiés ou non. De cette manière, toutes les personnes concernées dans l'entreprise sont clairement informées des listes définitives de candidats.
 - S'il y a encore une modification de dernière minute qui est communiquée un jour d'inactivité ou un dimanche, l'employeur peut afficher les listes définitives de candidats lors du premier jour normal d'activité qui suit la réception de ces listes. Cette dérogation est sans incidence sur le calendrier électoral.
 - Les organisations représentatives se voient octroyer la possibilité de mentionner le surnom d'un candidat lors de l'établissement des listes.
- **Convocations** :
 - Si celles-ci sont envoyées par recommandé aux électeurs qui ne sont pas présents dans l'entreprise au jour de la remise des convocations, l'employeur ne doit plus avoir la preuve de l'envoi et de la réception par le destinataire.

- Si cela n'est pas fait par recommandé et qu'il n'y a pas de preuve de la réception, il est désormais possible de procéder à l'envoi d'une seconde convocation par un autre moyen que le courrier recommandé, moyennant l'accord unanime du CE ou du CPPT. L'employeur doit alors fournir à l'organe concerné la liste des électeurs concernés.
- **Vote électronique** : la décision de recourir au vote électronique ne doit plus être adoptée à l'unanimité par le CE, le CPPT ou la délégation syndicale (à moins que votre règlement d'ordre intérieur ne prévoit que toutes les décisions doivent être prises à l'unanimité). De plus, le vote électronique peut maintenant également être organisé à partir du poste de travail habituel. Il faudra alors définir au CE, CPPT ou avec la délégation syndicale les modalités nécessaires à cet égard (afin de garantir le secret du vote, ce que l'on entend par poste de travail habituel, l'identification des électeurs, etc.).
- **Remplacement** :
 - Les règles concernant le remplacement temporaire ou définitif d'un membre effectif ou suppléant sont centralisées dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie en ce qui concerne le CE et dans la loi bien-être du 4 août 1996 en ce qui concerne le CPPT.
 - Pour ce qui est de l'ordre des remplacements, il est systématiquement renvoyé à l'ordre de classement dans le procès-verbal reprenant les résultats du vote.
 - Si un mandat prend fin du fait que le représentant n'appartient plus à la catégorie de travailleurs pour laquelle il a été élu, l'organisation représentative qui l'a présenté a la possibilité de maintenir ce représentant dans son mandat. Cette possibilité est maintenant prévue tant pour l'organisation, que pour l'éventuel mandataire, et il est précisé que l'employeur ne doit pas marquer son accord à ce sujet, mais qu'il n'est question que d'une information de l'employeur.
- **Modèles de documents** : la nouvelle loi prévoit de nouveaux modèles de documents adaptés en vue des élections sociales à venir.
- **Durée d'affichage** : la plupart des avis affichés doivent encore restés affichés durant quinze jours à partir de l'affichage des résultats électoraux. En cas de recours, il y a encore une obligation complémentaire d'affichage d'un nouveau document et de maintien à disposition des autres documents.
- **Entrée en vigueur** : la nouvelle loi entre immédiatement en vigueur à la date de sa publication au Moniteur belge.
- **Adaptation de la procédure électorale** : la loi clarifie une série de dispositions légales sur des points moins importants.



Consultez régulièrement notre site www.socialelections.be. Il contient des informations très utiles relatives aux élections sociales de 2020 et vous aidera à les mener à bien. Le site est régulièrement mis à jour. Consultez notre brochure via [ce lien](#) pour savoir ce que nous pouvons faire pour vous.

Bruxelles

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

Liège

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

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

F. Lousbergkaai 103
bus 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

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you. ●