



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers

Claeys & Engels

Élections Sociales

Guide Pratique

2024

Sommaire



Introduction

En mai 2024, les élections sociales se tiendront à nouveau dans des milliers d'entreprises. Ces élections permettent aux travailleurs d'élire leurs représentants au sein du **comité pour la prévention et la protection au travail** pour les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs, et, si l'entreprise occupe en moyenne au moins 100 travailleurs, au sein du **conseil d'entreprise** également.

La mise en place des élections sociales est un processus qui nécessite de nombreuses démarches administratives et décisions de la part de l'employeur, relatives à différents concepts clés (par exemple les contours de l'unité technique d'exploitation, la détermination des fonctions de direction et de cadre...). Les employeurs doivent ainsi, pendant plus de 150 jours, suivre une **procédure très stricte** qui débutera en décembre 2023.

En tant que spécialistes en droit des ressources humaines, nous assistons les entreprises dans la **préparation** et le **suivi** de la procédure d'élections sociales et lors de la mise en place des organes de concertation sociale. Nous intervenons par ailleurs dans le cadre des contestations en justice dont la procédure d'élections sociales peut être jalonnée. Parallèlement, nous examinons de manière détaillée, et ce depuis de nombreuses années, la jurisprudence rendue en la matière.

Nous sommes ravis de vous offrir ce **Guide Pratique**. Nous y avons repris à votre attention les modifications légales récentes avec la mention « **NEW !** ». Vous trouverez également sur notre site [de nombreuses informations](#) dont notre **calendrier d'élections sociales** exportable. Vous pouvez également via ce même site poser directement vos questions à notre **chatbot** qui y répondra de **manière interactive**. Bien entendu, notre **équipe élections sociales** se tient en outre à votre disposition.

Vous pouvez, via [ce lien](#), télécharger notre brochure décrivant nos différents services en la matière. N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez obtenir une offre détaillée.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et beaucoup de succès pour l'organisation de vos élections sociales !

Les élections sociales - présentation générale

Les prochaines élections sociales, qui ont pour objectif d'organiser l'instauration ou le renouvellement des organes de concertation sociale au sein de l'entreprise, à savoir le **conseil d'entreprise** (ci-après « CE ») et le **comité pour la prévention et la protection au travail** (ci-après « CPPT »), devront être organisées entre le 13 et le 26 mai 2024.

Si certains employeurs sont rompus à l'exercice, si d'autres le sont peu ou pas du tout, il n'en reste pas moins que l'organisation de telles élections engendre inévitablement une **série de questions et de démarches** auxquelles il convient de prêter attention dès à présent. En effet, parallèlement au fait que l'organisation d'élections sociales nécessite l'accomplissement d'un ensemble de formalités débutant dès le mois de décembre 2023, il convient de tenir compte de la période se situant entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023, qui constitue la période de référence pour le **calcul du nombre moyen de travailleurs** occupés au sein de l'entreprise.

En résumé, il est généralement considéré que le CE, qui doit être instauré dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs, est compétent pour les **aspects économiques et financiers** de la vie de l'entreprise, tandis que le CPPT, qui doit être instauré dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, s'intéresse plutôt au bien-être des travailleurs.

S'agissant du **CE**, il doit ainsi être informé et consulté dans les matières économiques, financières et sociales de manière régulière et à des moments précis, moments qui différeront selon le type d'informations concernées. À titre d'exemple, le CE est ainsi compétent en cas de modification du règlement de travail, il doit recevoir toutes les informations utiles en cas d'intention de restructuration et, plus généralement, l'ensemble des informations relatives aux perspectives d'emploi au sein de l'entreprise.

Le **CPPT**, quant à lui, exerce de manière générale ses missions dans le cadre du respect de la législation relative au bien-être au travail. Toutefois, à défaut de CE (et à défaut de délégation syndicale), il exercera par ailleurs d'importantes missions en matières économiques, financières et sociales.

Les missions et compétences dévolues à chacun de ces organes leur confèrent un statut important dans la vie de l'entreprise. Ces organes sont en effet des interlocuteurs avec lesquels l'employeur est tenu de communiquer et d'échanger régulièrement sur de nombreux sujets. Un **dialogue constructif et serein** avec les représentants des travailleurs siégeant en leur sein revêt donc une importance cruciale, sous peine de vivre, pendant les quatre prochaines années, dans un climat social tendu, pouvant paralyser la moindre initiative au sein de l'entreprise.

Parallèlement aux enjeux en matière de concertation sociale que représentent les élections sociales, l'enjeu de la **protection contre le licenciement** des candidats élus et non élus ne doit également pas être sous-estimé. Signalons, pour être complet, que de nombreuses entreprises disposent également d'une ou de plusieurs **délégations syndicales** : l'instauration ou le renouvellement de celles-ci ne sont, dans la plupart des secteurs d'activités, pas directement liés aux élections sociales et répondent à des règles fixées différemment au sein de chaque commission paritaire. Il n'en sera dès lors plus fait mention dans ce Guide Pratique.

Votre entreprise est-elle déjà enregistrée pour la e-Box ?

Comme à l'occasion des élections sociales précédentes, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale met en ligne dès novembre 2023 une **application web** destinée aux entreprises devant organiser des élections sociales. Vous trouverez le lien vers cette application sur le site (rubrique « Elections sociales 2024 »).

Vous pouvez, par ce biais, télécharger des documents et formulaires destinés au SPF Emploi et/ou aux organisations représentatives des travailleurs. Les organisations représentatives des travailleurs peuvent également, si elles le souhaitent, utiliser cette application, par exemple pour introduire leurs listes de candidats électroniquement.

Si vous aviez fait usage de l'application pour l'organisation des élections

socialles en 2020, votre entreprise sera informée via **l'e-box de la Sécurité sociale lorsque l'application sera accessible en ligne et comment vous pourrez y accéder**. Si vous souhaitez inscrire votre entreprise car elle n'est pas encore enregistrée, ou si vous souhaitez modifier le gestionnaire d'accès, ceci peut se faire via le site

Un responsable de votre entreprise (ou une personne mandatée à cet effet) pourra accéder via e-ID à l'application du SPF Emploi pour votre entreprise via le numéro d'entreprise. Si votre numéro d'entreprise n'est pas encore reconnu, vous pouvez prendre contact avec le SPF Emploi pour corriger ceci. Pour les entreprises qui ont déjà organisé des élections sociales, le numéro d'entreprise est en principe automatiquement reconnu.

Comme lors des élections sociales précédentes, tous les **formulaires prévus par la loi** peuvent être téléchargés gratuitement via le site du SPF Emploi. Vous pouvez faire appel à notre équipe élections sociales pour vous aider à compléter et à uploader ces formulaires. N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez obtenir une offre à cet effet.

Qui doit organiser des élections sociales ?

Les élections sociales doivent légalement être organisées au niveau de l'unité **technique d'exploitation** (UTE en abrégé). L'UTE coïncide ainsi avec la « circonscription électorale ». La délimitation de l'UTE constitue l'un des points sensibles des élections sociales, et ce tant pour les employeurs que pour les organisations représentatives. La définition de l'UTE détermine en effet le nombre d'organes de concertation, et donc le nombre de mandats et de candidats (qui bénéficieront de la protection spécifique contre le licenciement).

La notion d'unité technique d'exploitation (UTE)

La notion d'UTE ne coïncide pas nécessairement avec l'entité juridique et est définie à partir des critères économiques et sociaux. Pour déterminer l'existence et l'étendue d'une UTE, il convient ainsi de vérifier si une ou plusieurs entités présentent ou non entre elles une **cohésion économique et sociale**, ou si, à l'inverse, une entité est, d'un point de vue économique et social, divisée en plusieurs parties. Les critères économiques et sociaux peuvent ainsi conduire à ce que soient délimitées, au sein d'une même entité juridique, différentes unités techniques d'exploitation sur base de leur autonomie socio-économique respective.

Les **critères économiques** se rapportent notamment aux activités des entités, à la composition de la direction, à l'organisation et à la politique de l'entreprise, ou encore à l'indépendance budgétaire, à la gestion commune de certaines activités...

Les **critères sociaux** se rapportent quant à eux à l'existence ou non d'une même « communauté » de travailleurs, à la politique et à la gestion du personnel, aux éléments organisationnels, à l'existence d'équipements communs ou d'activités communes...

En cas de doute, les critères sociaux prévalent. Ils sont donc **décisifs**. À titre d'exemples et de manière non exhaustive, les éléments suivants peuvent être pris en considération pour déterminer s'il existe, ou non, une cohésion sociale : les ressources humaines sont-elles gérées de manière identique ? Les travailleurs participent-ils à des fêtes du personnel communes ? Les travailleurs sont-ils occupés dans les mêmes bâtiments ou dans des bâtiments proches ?

Lien entre l'unité technique d'exploitation (UTE) et l'entité juridique (EJ)

Diverses hypothèses peuvent être rencontrées :

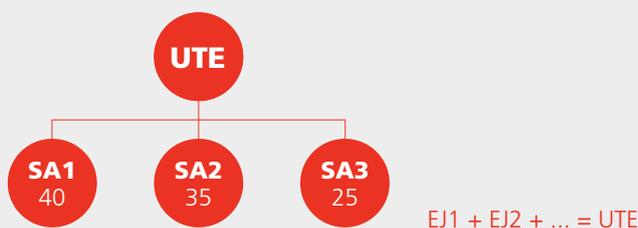
1 L'UTE coïncide avec l'entité juridique

Cette hypothèse, la plus simple, est généralement rencontrée lorsque la société ne dispose que d'un seul siège et ne fait pas partie d'un groupe de sociétés.



2 L'UTE est composée de plusieurs entités juridiques

Plusieurs entités juridiques peuvent former ensemble une seule UTE lorsqu'elles présentent entre elles une certaine cohésion économique et sociale.



Le législateur a, en la matière, instauré une présomption en vertu de laquelle, jusqu'à preuve du contraire, des entités juridiques différentes forment une seule et même UTE si la preuve peut être apportée :

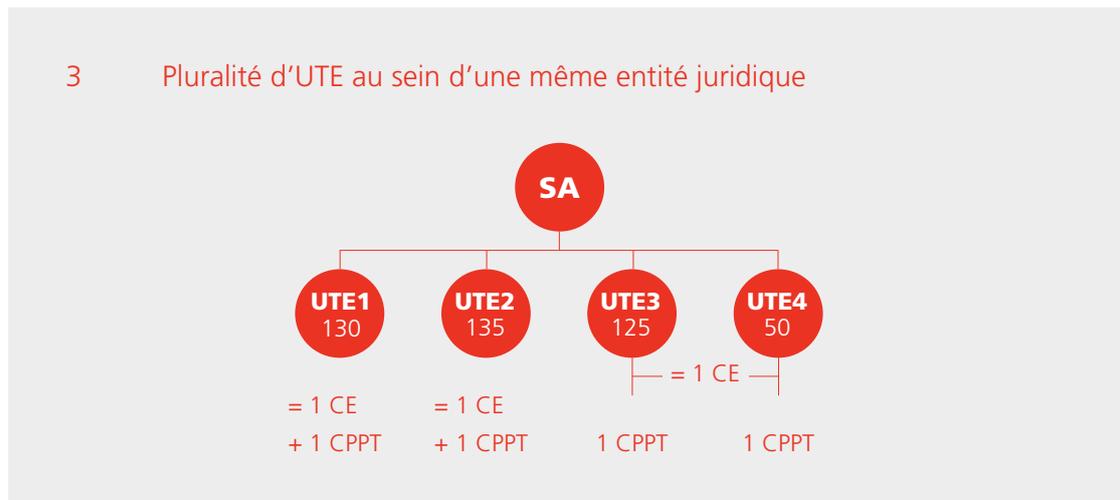
(1) que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles ; soit ces entités juridiques ont une même activité ou leurs activités sont liées entre elles ; et

(2) 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 ces éléments sont démontrés, les différentes entités juridiques seront considérées comme ne formant qu'une seule UTE, à moins que le ou les employeurs n'apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font en réalité pas apparaître de cohésion sociale caractérisant l'existence d'une UTE.

Seuls les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs bénéficient de cette présomption. L'employeur ne peut donc pas en bénéficier lorsqu'il défend lui-même le fait que plusieurs entités juridiques ne forment ensemble qu'une seule et même UTE.

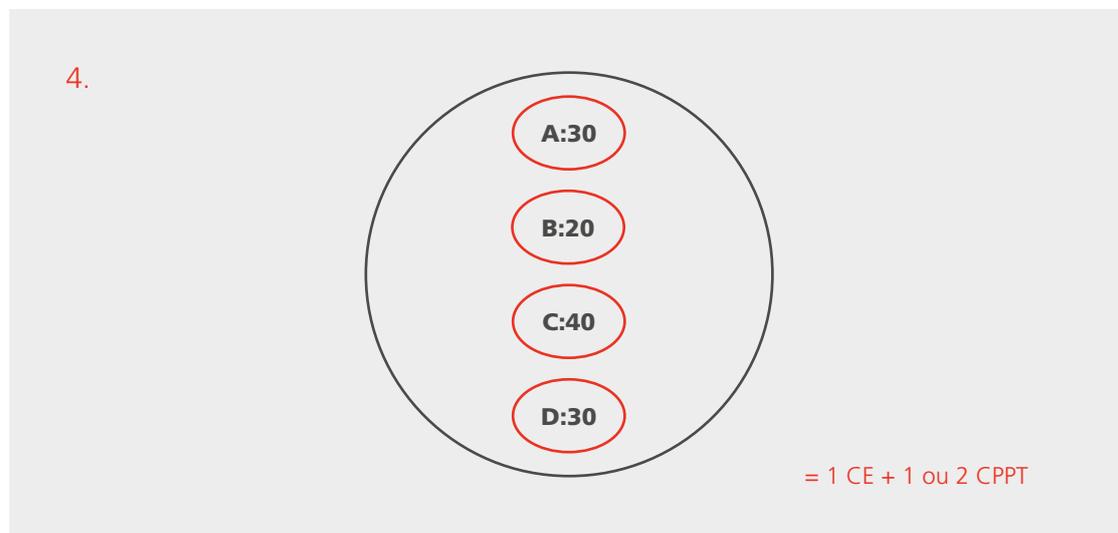
3 Pluralité d'UTE au sein d'une même entité juridique



Une entité juridique peut être composée de différentes UTE au sein desquelles des élections sociales distinctes devront être organisées. Cette hypothèse peut notamment être rencontrée lorsque l'entité juridique compte plusieurs sièges d'exploitation disposant chacun d'une **certaine autonomie économique et sociale** et occupant en moyenne le nombre de travailleurs requis pour l'instauration des organes de concertation sociale.

Si aucune des UTE composant l'entité juridique n'atteint le seuil d'occupation requis, mais que l'entité juridique, en tant que telle, compte dans son ensemble respectivement 50 ou 100 travailleurs, un CE et/ou un CPPT devront être instaurés au niveau de l'entité juridique. Si au sein de l'entité juridique, certaines UTE n'atteignent pas le seuil d'occupation requis, elles peuvent être jointes entre elles ou être jointes à une autre UTE, de sorte que la moyenne d'occupation nécessaire soit atteinte.

Il s'agit donc de **regrouper** différentes UTE entre elles pour organiser les élections, soit au niveau de l'entité juridique, soit au niveau d'un groupe d'UTE au sein de l'entité juridique.



Définition différente de l'UTE pour le CE et pour le CPPT

L'une des particularités de la réglementation en matière d'élections sociales réside dans le fait que, alors que l'entreprise est définie de manière identique dans la législation relative au CE et celle relative au CPPT, les contours de l'UTE peuvent cependant être fixés différemment selon l'organe concerné. L'idée sous-jacente de cette possibilité de concept à géométrie variable pour le CE et le CPPT est que chaque organe a des compétences propres qui peuvent justifier une détermination différente de l'UTE.

Les **tendances** suivantes se dégagent à ce propos de la jurisprudence :

- l'intérêt fondamental des travailleurs au bon fonctionnement des organes de concertation sociale est le critère qui doit fonder une éventuelle différenciation entre la notion d'UTE pour le CPPT et pour le CE ;
- lorsque le pôle de décision pour les matières relevant des compétences du CE et/ou du CPPT est concentré auprès de la direction centrale, un seul CE et un seul CPPT se justifient. L'intérêt des travailleurs étant d'être représentés au plus près du centre de décision ;
- les compétences du CPPT peuvent appeler une certaine proximité notamment en cas d'activité présentant certains risques, de sorte qu'une même société ou qu'un même groupe de sociétés peuvent constituer une seule et même UTE pour le CE et plusieurs UTE pour le CPPT.

Approche dynamique

La définition de l'UTE doit être déterminée par l'employeur au plus tard au jour X-35 (soit entre le 9 et le 22 janvier 2024). Cette définition peut faire l'objet de **discussions** au sein de l'entreprise ainsi que d'un **recours judiciaire**.

Il est toutefois possible que la **vie de l'entreprise évolue** au cours de la procédure d'élections sociales, notamment en cas de transfert d'entreprise. Si un transfert d'entreprise (ou une autre modification de structure) survient après le jour X-35 et qu'aucun recours n'a été introduit contre la décision de l'employeur concernant la définition de l'UTE, la modification de structure ne pourra pas être prise en compte et la définition de l'UTE sera **devenue définitive** au jour X-35. La modification de structure aura cependant un impact sur la composition des organes de concertation sociale qui seront mis en place.

Si la modification de structure n'a pas encore été mise en œuvre au jour X-35 mais est déjà, à cette date, certaine, elle pourra, selon la jurisprudence majoritaire récente, être prise en compte. Il ne peut donc s'agir d'événements futurs purement éventuels.

L'employeur est-il obligé d'organiser des élections sociales ?

Si les conditions relatives au nombre moyen de travailleurs habituellement occupés pendant la période de référence sont remplies, l'employeur est **obligé** d'entamer la procédure d'élections sociales. La loi ne prévoit **que quelques rares hypothèses** dans lesquelles une surséance en la matière peut être demandée.

Les dispositions légales relatives aux élections sociales étant d'ordre public, **un accord** conclu entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs ayant pour objet la non-organisation des élections sociales est contraire à l'ordre public et n'empêchera ni l'application d'éventuelles sanctions, ni la possibilité pour toute personne intéressée (chaque organisation représentative, même si elle a été partie à l'accord, ou les travailleurs eux-mêmes) d'agir en justice pour enjoindre à l'employeur d'organiser des élections sociales.

Aucun délai particulier n'étant prévu à cet effet, le recours en organisation d'élections sociales peut être introduit à n'importe quel moment, et donc même après l'expiration du calendrier électoral.

La procédure électorale **prend légalement fin** lorsque la procédure d'élections sociales a été entamée, conformément aux démarches légalement requises, par l'employeur, mais qu'aucune liste de candidats n'est finalement présentée par les organisations représentatives

des travailleurs , ou encore qu'une seule liste avec un seul candidat a été déposée . Dans cette dernière hypothèse, cet unique candidat bénéficiera de la protection spécifique contre le licenciement mais aucun organe de concertation sociale ne sera institué.

La procédure **prendra également fin** si une seule liste de candidats est introduite avec un nombre total de candidats ne dépassant pas le nombre total de mandats effectifs à pourvoir. Dans ce cas, les candidats seront élus d'office et l'organe de concertation concerné sera mis en place.

Seuil d'occupation à partir duquel des élections sociales doivent être organisées

Le seuil d'occupation moyenne habituelle requis pour l'instauration d'un CE dans une entreprise reste, pour les élections sociales de 2024, fixé à 100 travailleurs, tandis qu'il est fixé à 50 pour le CPPT.

La **période de référence** pour calculer cette moyenne est fixée du **1er octobre 2022 au 30 septembre 2023** pour les travailleurs liés par un contrat de travail (qu'il soit exécuté ou suspendu) ou par un contrat d'apprentissage. Elle correspond au **2e trimestre de l'année 2023** pour les **travailleurs intérimaires**, à l'exception des travailleurs intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents. Cette dernière catégorie de travailleurs intérimaires n'est pas comptabilisée puisque les travailleurs qui sont ainsi remplacés le sont déjà.

De cette manière, toutes les entreprises peuvent savoir de manière précise à la date du 1er octobre 2023 si elles doivent ou non entamer la procédure d'élections sociales en décembre 2023.

En cas de transfert (également sous autorité de justice) qui intervient au cours de la période susmentionnée, la période de référence sera raccourcie et correspondra à la période à partir de la date effective du transfert jusqu'au 30 septembre 2023.

Certains travailleurs, bien qu'occupés au sein de l'entreprise, ne doivent par ailleurs pas être pris en compte pour le calcul de cette moyenne d'occupation :

- ▶ Ainsi, les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de remplacement (tel que prévu par la loi) en vue du remplacement d'un travailleur dont le contrat est temporairement suspendu (par exemple pour cause d'incapacité) ne sont pas pris en compte bien qu'ils soient occupés dans le cadre d'un contrat de travail.
- ▶ Les travailleurs détachés qui sont encore sous contrat de travail avec l'entreprise seront pris en considération bien qu'ils ne soient physiquement pas présents. En revanche, les travailleurs étrangers occupés en Belgique, mais exclusivement liés par un contrat de travail avec leur employeur étranger, n'entrent pas en ligne de compte.

L'occupation habituelle moyenne des travailleurs est calculée en prenant le **nombre total de jours calendriers** enregistrés en Dimona pour chacun de ceux-ci pendant la période de référence (du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023), à diviser par 365. Pour les **travailleurs intérimaires** qui sont mentionnés dans le registre spécifique, l'occupation moyenne est calculée en prenant le nombre total de jours calendriers d'occupation pour chaque intérimaire (hormis ceux auxquels il est fait appel dans le cadre d'un remplacement) pendant le second trimestre de 2023, à diviser par 92. Les entreprises disposaient de la faculté d'être dispensées de la tenue du registre spécifique pour les intérimaires moyennant la reconnaissance par le conseil d'entreprise, dans le délai requis, et de manière unanime, du fait que l'entreprise occupe en moyenne plus de 100 travailleurs.

Chaque travailleur se voit attribuer un **coefficient allant de 0 à 1**. Ce coefficient est divisé par deux si l'horaire de travail effectif du travailleur ou de l'intérimaire concerné est inférieur à 75% de l'horaire de travail d'un travailleur à temps plein de la même entreprise. L'addition de l'ensemble des coefficients ainsi obtenus donne la moyenne d'occupation au cours de la période de référence, sans application d'une règle d'arrondi.

La législation parle par ailleurs d'une **occupation moyenne « habituelle »**. Cela signifie que l'effectif durant la période de référence ne doit pas être déterminé de manière purement mathématique. Il peut ainsi être tenu compte d'évolutions (à la hausse ou à la baisse) récentes ayant affecté le taux d'occupation dans l'entreprise.

Exemple

Une entreprise occupe au cours de la période de référence le nombre de travailleurs suivant :

- ▶ 48 travailleurs à temps plein du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023 inclus
- ▶ 3 étudiants à temps plein du 1er au 31 juillet 2023 inclus
- ▶ 2 intérimaires pour motif de surcroît extraordinaire de travail (temps plein) du 1er avril au 30 juin inclus

L'occupation moyenne est calculée de la manière suivante :

$$(48 * 365/365) + (3 * 31/365) + (2 * 91/92) = 50,23$$

Qui représente l'employeur au sein du CE et du CPPT ?

La procédure électorale débute au plus tard le 60^e jour précédant l'affichage de la date des élections au sein de l'entreprise (donc au jour X-60, entre le 15 et le 28 décembre 2023 en fonction de la date d'élections choisie).

À cette date, l'employeur doit **communiquer** différentes informations **par écrit**, dont la liste des **fonctions de direction** présentes au sein de l'entreprise (le nom des personnes qui exercent ces fonctions étant indicatif à ce moment-là). Cette première annonce devra être confirmée au jour X-35 (soit entre le 9 et le 22 janvier 2024 en fonction de la date d'élections choisie).

L'employeur désignera parmi ce personnel de direction ses représentants au sein des organes de concertation (ceux-ci ne sont donc pas élus).

Lors des élections sociales, des débats **surgissent** quant aux contours de la notion de « personnel de direction ».

Personnel de direction : définition

Conformément à la loi, le personnel de direction est composé des deux niveaux les plus élevés de l'entreprise.

Au **premier niveau** sont visées « les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise qui ont le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur ». On trouve au **second niveau**, « les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière ».

Le titre donné à une fonction et sa place dans l'organigramme peuvent donner une indication importante des contours du personnel de direction mais ne sont pas déterminants, au contraire de la fonction réellement exercée au sein de l'entreprise. Il est ainsi requis que des **missions de gestion journalière** soient exercées.

La jurisprudence rappelle que les membres du personnel de direction doivent avoir un pouvoir de décision qui est propre à la fonction de l'employeur au sein de l'entreprise. En pratique, les juridictions recherchent dès lors qui exerce, au quotidien, le pouvoir propre de l'employeur.

La division en deux niveaux suggère une interprétation restrictive du législateur, qui vise les deux niveaux les plus élevés dans la hiérarchie des personnes chargées de la **direction effective** au sein de l'UTE concernée.

Font partie du premier niveau, les personnes chargées de la gestion journalière, non au sens du droit commercial mais bien au sens d'une **gestion quotidienne effective**.

Ce niveau peut être composé de l'employeur lui-même mais aussi de membres d'un Conseil d'administration ou d'un Comité/Conseil de direction, à condition que ce Conseil ou ce Comité se réunisse assez souvent pour pouvoir effectivement gérer les problèmes quotidiens. Il convient de vérifier dans ce cadre que ces organes fonctionnent collégalement et qu'il n'existe **pas deux niveaux de hiérarchie en leur sein** (avec, par exemple, un administrateur délégué ayant le pouvoir d'imposer ses vues). L'appartenance au premier niveau ne suppose pas l'existence d'un contrat de travail.

Font partie du second niveau, les travailleurs qui dépendent directement des personnes du premier niveau et qui ont également des compétences de gestion journalière, fussent-elles partielles ou exercées sous l'autorité des personnes du premier niveau. L'appartenance à ce second niveau suppose l'existence d'un contrat de travail, dès lors qu'il est question d'une subordination aux personnes faisant partie du premier niveau.

Incompatibilités

Depuis les élections sociales de 2016, les personnes de confiance désignées dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux ne peuvent plus représenter l'employeur au sein du CE et du CPPT, ni se présenter comme candidat. La **personne de confiance** est de la sorte placée au même niveau que le **conseiller en prévention** qui ne peut pas non plus siéger au sein de ces organes en tant que représentant des travailleurs ou de l'employeur.

Incidence de la notion de personnel de direction

Les personnes faisant partie du personnel de direction, pouvant être amenées à représenter l'employeur au sein des organes de concertation, ne peuvent pas être candidates aux élections sociales. Elles n'ont pas davantage de droit de vote.

La liste du **personnel de direction** doit être appréciée au **niveau de l'entreprise** au sens de l'UTE. Suivant le concept d'UTE à géométrie variable développé cidessus, il est donc possible que des fonctions de direction soient exercées par des personnes différentes selon que les élections concernent le CE ou le CPPT.

Qui représente les travailleurs ?

Les élections sociales visent à désigner les travailleurs qui représenteront leurs collègues au CE et au CPPT, sur la base d'une répartition établie en tenant compte des différentes catégories de personnel présentes au sein de l'entreprise.

Les catégories de personnel

Chaque entreprise dispose d'une catégorie « employés » et/ou d'une catégorie « ouvriers ». S'il a été beaucoup question de l'instauration d'un statut dit « unique » au cours des dernières années, deux catégories de personnel distinctes et dès lors deux collèges électoraux différents restent maintenus pour l'organisation des élections sociales en 2024.

À côté de ces deux catégories, une catégorie « jeunes travailleurs » sera constituée si l'entreprise compte au moins 25 travailleurs qui seront âgés de moins de 25 ans au jour des élections (jour Y).

Pour les élections du CE, une catégorie « cadres » sera également constituée si l'entreprise compte, au jour X, au moins 15 cadres. La détermination des travailleurs faisant partie de cette dernière catégorie peut s'avérer délicate. Les cadres sont définis comme étant « les employés qui à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement aux titulaires d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente ».

Quatre critères sont donc retenus. Le cadre :

- ▶
- ▶ est un employé ;
- ▶ qui ne fait pas partie du personnel de direction ;
- ▶ qui exerce une fonction supérieure ;
celle-ci est réservée aux titulaires d'un diplôme déterminé ou aux détenteurs d'une expérience professionnelle équivalente.

La jurisprudence considère généralement que le caractère « supérieur » d'une fonction peut être déduit du **pouvoir hiérarchique** confié au travailleur ou simplement de la **nature de la tâche confiée**. Le pouvoir hiérarchique n'est donc qu'un critère parmi d'autres : un chercheur, exerçant seul ses fonctions dans son laboratoire et n'exerçant aucune autorité sur aucun membre du personnel, peut ainsi, en vertu de la nature du travail qu'il exécute,

être considéré comme un cadre.

La dénomination de la fonction, la rémunération octroyée ou le fait d'occuper un « poste de direction ou une fonction de confiance » (permettant de ne pas être soumis aux dispositions relatives à la durée du travail) ne sont pas en soi déterminants, contrairement :

- à l'autonomie décisionnelle, l'indépendance et la créativité dans l'exécution du travail ;
- au fait de ne pas devoir rapporter à un responsable ;
- au fait de gérer seul des budgets importants ou d'assumer des responsabilités.

Qui peut se présenter comme candidat ?

Comme toute élection, les élections sociales supposent que des travailleurs se présentent comme candidats. Mais tout travailleur peut-il déposer librement sa candidature ? Des travailleurs peuvent-ils se regrouper et constituer ensemble une « liste de candidats » ? À une exception près, la réponse à ces questions est négative.

Les **organisations représentatives des travailleurs bénéficient**, dans le cadre des élections sociales, d'un monopole en ce qui concerne la présentation de candidats. Le candidat ne se présente donc pas, mais est « présenté » sur une liste émanant d'une des organisations représentatives.

Concrètement, en Belgique, seules la **FGTB**, la **CSC** et la **CGSLB** sont considérées comme des organisations interprofessionnelles représentatives.

Si on considère généralement que les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à l'une de ces trois organisations sont également représentatives (CNE, Setca, etc.), celles-ci n'ont cependant pas la possibilité de déposer des listes de candidats dans le cadre des élections sociales.

Depuis les élections sociales de 2004, il est cependant admis qu'une organisation interprofessionnelle représentative **mandate** une organisation professionnelle ou interprofessionnelle qui lui est affiliée pour déposer une liste de candidats pour une certaine catégorie de personnel dans une entreprise. Dans les entreprises comptant **au moins 15 cadres**, une représentation spécifique pour cette catégorie du personnel peut être revendiquée au CE (cette possibilité n'existe pas pour le CPPT où les cadres font indistinctement partie du personnel employé). Le monopole syndical a été à cet effet quelque peu mis à mal.

Ainsi, outre la **Confédération nationale des Cadres (CNC)**, qui a été reconnue comme organisation interprofessionnelle représentative de cadres constituée sur le plan national, des cadres peuvent se regrouper au sein d'une entreprise sans passer par les organisations syndicales et déposer une liste « maison » pour les élections du CE.

Chaque **liste de cadres « maison »** devra toutefois obtenir un minimum de signatures de soutien. Si l'entreprise occupe de 15 à 49 cadres, le nombre minimum de signataires est de 5. Il est de 10 dans les entreprises occupant de 50 à 99 cadres et de 10% lorsque l'entreprise occupe 100 cadres et plus. Les organisations représentatives disposent de la possibilité de ne plus transmettre leurs listes de candidats physiquement ou par la poste, mais bien de manière **électronique** via l'application web du SPF Emploi Travail et Concertation sociale. Dès qu'une organisation représentative a fait le choix d'un mode de communication, celui-ci devra également être utilisé pour les modifications ultérieures des listes de candidats (par ex. : omission d'un candidat, remplacement d'un candidat, etc.). Les listes maison de candidats-cadres pour le CE ne peuvent pas être déposées via l'application. Elles doivent donc encore être déposées physiquement.

NEW !

Pour les élections de 2024, il est désormais légalement prévu que lors de l'indication du sexe des candidats sur les listes de candidats, le nom peut désormais également être suivi de la lettre X (et donc pas seulement M ou F), et ce en fonction du choix que le candidat a transmis à l'organisation représentative ou à la liste maison qui le présente. Ceci sera également mentionné de la même manière sur les bulletins de vote.

À quelles conditions un travailleur doit-il satisfaire pour se porter candidat ?

Un travailleur qui se porte candidat doit répondre à un certain nombre de conditions cumulatives d'éligibilité, qui doivent être remplies au jour des élections (jour Y).

Condition d'occupation dans l'UTE

Le candidat doit tout d'abord être un **travailleur de l'unité technique d'exploitation (UTE)** au sein de laquelle les élections sont organisées. Concrètement, le candidat doit donc être engagé dans les liens d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage au sein de cette UTE.

Certaines catégories de travailleurs sont toutefois **exclus** de la possibilité de se porter candidats : il s'agit des conseillers en prévention, des personnes de confiance (au sens de la législation en matière de bien-être au travail) et des membres du personnel de direction. Les travailleurs intérimaires ne peuvent également pas se présenter comme candidats auprès de l'utilisateur bien qu'ils disposent d'un droit de vote auprès de celui-ci si une condition spécifique d'occupation est remplie (voir infra).

Condition d'âge

Le candidat doit être **âgé d'au moins 18 ans et de moins de 65 ans** à la date des élections (ou **d'au moins 16 ans et de moins de 25 ans** s'il présente sa candidature pour le collège « jeunes travailleurs »).

Condition d'ancienneté

Le candidat doit :

- ▶ soit disposer d'une ancienneté ininterrompue d'au moins six mois dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'UTE que forment plusieurs entités juridiques entre elles ;
- ▶ soit avoir été occupé au cours de l'année 2023 au total durant 9 mois au moins pendant plusieurs périodes, dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'UTE que forment plusieurs entités juridiques entre elles.

Pour calculer ces **périodes d'ancienneté**, il est tenu compte des périodes pendant lesquelles le travailleur a été occupé sous contrat de travail ou d'apprentissage. L'occupation dans l'entreprise comme intérimaire n'entre pas en compte. Les périodes de suspension du contrat de travail résultant de l'incapacité de travail, du chômage économique et technique ou des vacances annuelles, sont assimilées à des périodes d'occupation et donc prises en compte pour calculer l'ancienneté.

Si une seule entité juridique comprend plusieurs UTE, l'occupation dans l'entité juridique suffit, mais on rappellera que le travailleur doit être occupé dans l'UTE dans laquelle il pose sa candidature au moment des élections. Si plusieurs entités juridiques forment une seule UTE, toute période d'occupation dans une ou plusieurs de ces entités juridiques est prise en considération.

Condition d'appartenance à une catégorie de personnel

Le candidat doit être proposé pour la catégorie de personnel à laquelle il appartient (employés, ouvriers, cadres, jeunes travailleurs).

Calendrier Électoral

2024

	Activités	13 mai 2024	14 mai 2024	15 mai 2024
X - 60	Information écrite par l'employeur et début de la consultation	15/12	16/12	17/12
X - 35	Fin de la consultation et communication de la décision de l'employeur	09/01	10/01	11/01
X - 30	Début de la protection contre le licenciement	14/01	15/01	16/01
X - 28	Recours auprès du tribunal du travail contre la communication à X-35	16/01	17/01	18/01
X - 5	Décision du tribunal du travail concernant le recours introduit à X-28	08/02	09/02	10/02

X = Y - 90	Affichage de l'avis qui annonce la date des élections	13/02	14/02	15/02
X + 7	Réclamation contre l'avis du jour X	20/02	21/02	22/02
X + 14	Décision sur la réclamation contre l'avis du jour X	27/02	28/02	29/02
X + 21	Recours devant le tribunal du travail contre la décision de X+14	05/03	06/03	07/03
X + 28	Décision du tribunal du travail à propos du recours introduit à X+21	12/03	13/03	14/03
X + 35	Dépôt des listes de candidats	19/03	20/03	21/03
X + 35	Arrêt de la procédure électorale à défaut de candidats	19/03	20/03	21/03
X + 40	Affichage des listes de candidats	24/03	25/03	26/03
X + 40	Désignation des présidents des bureaux de vote	24/03	25/03	26/03
X + 47	Réclamation contre les listes de candidats	31/03	01/04	02/04
X + 48	Transmission des réclamations aux organisations représentatives	01/04	02/04	03/04
X + 52	Recours contre les listes de candidats si pas de réclamations	05/04	06/04	07/04
X + 54	Modification des listes de candidats par les organisations représentatives	07/04	08/04	09/04
X + 54	Désignation des membres des bureaux de vote	07/04	08/04	09/04
X + 56	Affichage de la liste modifiée (ou non) des candidats	09/04	10/04	11/04
X + 56	Date ultime accord sur le vote par correspondance et/ou le vote électronique	09/04	10/04	11/04
X + 60	Affichage de la composition des bureaux de vote	13/04	14/04	15/04
X + 61	Recours au tribunal du travail contre les listes de candidats (en cas de réclamation)	14/04	15/04	16/04
X + 66	Décision du tribunal du travail à propos du recours introduit à X+52	19/04	20/04	21/04
X + 70	Désignation des témoins	23/04	24/04	25/04
X + 75	Décision du tribunal du travail à propos du recours introduit à X+61	28/04	29/04	30/04
X + 76	Remplacement des candidats par les organisations représentatives	29/04	30/04	01/05
X + 77	Listes définitives de candidats et électorales	30/04	01/05	02/05
X + 79	Eventuel arrêt partiel de la procédure électorale	02/05	03/05	04/05
X + 80	Remise ou envoi des convocations	03/05	04/05	05/05

Y	Vote	13 mai 2024	14 mai 2024	15 mai 2024
Y + 1	Remise des documents électoraux à l'employeur	14/05	15/05	16/05
Y + 2	Affichage des résultats des élections et de la composition de l'organe/des organes de concertation	15/05	16/05	17/05
Y + 15	Recours auprès du tribunal du travail contre les résultats des élections	28/05	29/05	30/05
Y + 17	Fin de l'affichage des documents (à l'exception des résultats électoraux)	30/05	31/05	01/06
Y + 25	Conservation des documents ayant servi pour les élections	07/06	08/06	09/06
Y + 45	Première réunion du CE et du CPPT	27/06	28/06	29/06
Y + 69	Décision du tribunal du travail concernant le recours introduit à Y+15	21/07	22/07	23/07
Y + 84	Appel contre la décision du tribunal du travail	05/08	06/08	07/08
Y + 86	Fin de l'affichage des résultats électoraux et de la consultation des avis	07/08	08/08	09/08

Remarques :

- 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.
- S'il y a plusieurs dates d'élections, pour toute activité avant la date Y, il faut prendre en compte le premier jour d'élections et pour toute activité après la date Y, le dernier jour d'élections.
- En ce qui concerne les recours devant le tribunal du travail, lorsque l'échéance coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour férié, cette échéance est reportée au premier jour ouvrable qui suit.



2024

Élections Sociales

16 mai 2024	17 mai 2024	18 mai 2024	19 mai 2024	20 mai 2024	21 mai 2024	22 mai 2024	23 mai 2024	24 mai 2024	25 mai 2024	26 mai 2024
18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12	27/12	28/12
12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01
17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01
19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01	28/01	29/01
11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02

16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02
23/02	24/02	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03
01/03	02/03	03/03	04/03	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03
08/03	09/03	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03
15/03	16/03	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03
22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04
22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04
27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04
27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04
03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04
04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04
08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04
10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04
17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04
22/04	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05
26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05
01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05
02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05
03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05
05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05
06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05
08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05

16 mai 2024	17 mai 2024	18 mai 2024	19 mai 2024	20 mai 2024	21 mai 2024	22 mai 2024	23 mai 2024	24 mai 2024	25 mai 2024	26 mai 2024
17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05
18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05	28/05
31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06	10/06
02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06	10/06	11/06	12/06
10/06	11/06	12/06	13/06	14/06	15/06	16/06	17/06	18/06	19/06	20/06
30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07	09/07	10/07
24/07	25/07	26/07	27/07	28/07	29/07	30/07	31/07	01/08	02/08	03/08
08/08	09/08	10/08	11/08	12/08	13/08	14/08	15/08	16/08	17/08	18/08
10/08	11/08	12/08	13/08	14/08	15/08	16/08	17/08	18/08	19/08	20/08
07/10	08/10	09/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10

Samedi Dimanche Jour férié



Via notre site, vous pouvez générer et télécharger votre propre calendrier électoral, sur la base des dates que vous avez choisies pour les élections sociales:



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers

Claeys & Engels

Contact

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
T +32 3 285 97 80

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T +32 11 24 79 10

Bruxelles

Boulevard du Souverain 25
1170 Bruxelles
T +32 2 761 46 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
T +32 56 26 08 60

Gand

Ferdinand Lousbergskaai 103/4-5
9000 Gand
T +32 9 261 50 00

Liège

Parc d’Affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d’Eau 7,
bâtiment H
4020 Liège
T +32 4 229 80 11

Avez-vous des questions sur les élections sociales ?

Notre chatbot Thierry vous aide avec plaisir sur
www.socialelections.be

Via notre site, vous pouvez générer et télécharger votre propre calendrier électoral, sur la base des dates que vous avez choisies pour les élections sociales :
www.socialelections.be



Combien de représentants au CE/CPPT ?

Au jour X, l'employeur doit communiquer le **nombre de sièges** à attribuer au CE et/ou au CPPT aux représentants des travailleurs ainsi que la manière de **répartir** ces sièges entre les **différentes catégories de personnel** présentes au sein de l'entreprise.

Le nombre de mandats à attribuer dépend du nombre de travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage au jour X (et ce, sans distinction des catégories de travailleurs, des régimes de travail, ni même de l'éventuelle suspension des prestations).

L'employeur doit donc « **prendre une photo** » du nombre de travailleurs occupés au jour X. Les intérimaires occupés au jour X doivent également être pris en compte auprès de l'utilisateur pour la fixation du nombre de mandats.

En fonction du nombre de travailleurs ainsi déterminé, le nombre de mandats effectifs à attribuer au sein de chaque organe sera de :

Nombre de travailleurs au jour X	Nombre de mandats effectifs
50 – 100	4
101 – 500	6
501 – 1.000	8
1.001 – 2.000	10
2.001 – 3.000	12
3.001 – 4.000	14
4.001 – 5.000	16
5.001 – 6.000	18
6.001 – 8.000	20
Meer dan 8.000	22

Il y a autant de mandats suppléants que de mandats effectifs.

Il est également possible que le nombre de mandats soit augmenté en raison du ou des **mandats supplémentaires** pour les cadres au CE (les cadres ne sont pas représentés de manière distincte des employés au CPPT). Si l'entreprise compte entre 15 et 99 cadres, un

mandat supplémentaire viendra s'ajouter au total repris ci-dessus ; si l'entreprise occupe au moins 100 cadres, il y aura deux mandats additionnels.

Il est également possible, sur base d'un **accord** unanime conclu au plus tard au jour X entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs, d'**augmenter le nombre de mandats**, sans que celui-ci ne puisse être supérieur à 25 (ou à 27, en cas de représentation distincte des cadres). Cet accord doit également préciser la répartition de ces mandats entre les catégories de travailleurs. Un tel accord est souvent conclu lorsque le nombre d'UTE est réduit par rapport aux élections sociales précédentes.

Une fois le nombre de mandats déterminé, il convient de répartir ceux-ci entre les différentes catégories de personnel occupées au sein de l'entreprise (ouvriers, employés, cadres et jeunes travailleurs). Les mandats suppléants sont répartis de la même manière que les mandats effectifs.

La catégorie à envisager en priorité est celle des **jeunes travailleurs** (travailleurs ayant moins de 25 ans au jour des élections) : le nombre de jeunes travailleurs s'obtient en additionnant tous les jeunes travailleurs de l'entreprise, quelle que soit leur catégorie. Si, au jour X, l'entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs, ceux-ci bénéficient d'une représentation distincte. Ces mandats spécifiques ne viennent pas s'ajouter au nombre de mandats précité mais s'imputent sur celui-ci.

En cas de représentation des jeunes travailleurs (si l'entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs), il faut tout d'abord déterminer le nombre de mandats revenant à cette catégorie spécifique :

Nombre de travailleurs	Nombre de jeunes travailleurs (<25 jaar)	Nombre de mandats réservés aux jeunes travailleurs
Moins de 101 travailleurs	25 à 50	1
	Plus de 50	2
101 à 500 travailleurs	25 à 100	1
	Plus de 100	2
Plus de 500 travailleurs	25 à 150	1
	151 à 300	2
	Plus de 300	3

Les autres mandats sont ensuite répartis proportionnellement entre les différentes catégories de personnel présentes au sein de l'entreprise, chacune devant au moins disposer d'un mandat.

Dans le cas le plus simple, où il n'y a pas de représentation des cadres ni des jeunes travailleurs, le nombre de mandats revenant à chaque catégorie est déterminé comme ceci :

$$\frac{(\text{nombre d'ouvriers}) \times (\text{nombre total de mandats à répartir})}{\text{nombre total de travailleurs dans l'entreprise}} = \text{nombre de mandats ouvriers}$$

$$\frac{(\text{nombre d'employés}) \times (\text{nombre total de mandats à répartir})}{\text{nombre total de travailleurs dans l'entreprise}} = \text{nombre de mandats employés}$$

S'il reste encore un mandat à attribuer au terme de ce calcul, il est attribué :

1. à la catégorie qui compte **le plus petit nombre de travailleurs** si aucun mandat n'a encore été attribué à cette catégorie ;
2. à la catégorie qui a obtenu **la plus haute décimale** au moment de la division, si chaque catégorie a déjà obtenu un mandat. Si les décimales sont identiques, le mandat sera attribué à la catégorie qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

Si les cadres sont représentés distinctement au CE, les mêmes règles de répartition s'appliquent, **si ce n'est que** :

- si une catégorie n'est pas représentée, elle se verra attribuer le mandat restant ;
- si les deux catégories ne sont pas encore représentées, elles se voient chacune attribuer un mandat. S'il n'y a qu'un seul mandat restant, la plus grande catégorie de personnel devra renoncer à un mandat (chaque catégorie devant être représentée).

Une fois les mandats répartis, il sera possible de déterminer le nombre maximal de candidats que chaque liste pourra présenter, celui-ci étant égal au nombre de mandats effectifs et suppléants attribués à cette catégorie de personnel.

Exemple

La catégorie « employés » se voit attribuer 2 mandats effectifs (+ 2 suppléants), chacune des trois organisations représentatives de travailleurs pourra présenter une liste de 4 candidats pour cette catégorie.

Des **recours judiciaires** et des **réclamations** sont possibles contre la décision, prise au jour X, relative au nombre de mandats à attribuer ainsi qu'à leur répartition.

On notera enfin que le nombre de représentants que l'employeur (en ce compris le chef d'entreprise, généralement appelé à présider l'organe) désignera ne peut être supérieur au nombre de représentants des travailleurs.

Élections sociales et RGPD

Les employeurs doivent également tenir compte des obligations du RGPD dans le cadre des élections sociales. En effet, de nombreuses données à caractère personnel sont traitées et divulguées (tant des travailleurs que des intérimaires occupés par l'utilisateur). L'employeur devra donc compléter le registre RGPD avec la procédure d'élections sociales.

La législation relative aux élections sociales prévoit diverses périodes de conservation minimales obligatoires pour les formulaires et les données. Le SPF Emploi recommande en outre de toujours mentionner la base juridique du traitement lors de la publication d'avis contenant des données à caractère personnel. Selon nous, la notification peut se faire par un autre biais, par exemple via une notice vie privée: le canal de communication n'est en soi pas important tant que l'information est disponible.

Si l'employeur met les listes électorales à disposition par voie électronique, il est préférable de le faire via une plateforme fermée ou via un intranet sécurisé par l'employeur et accessible uniquement aux travailleurs de l'entreprise. L'envoi des listes électorales par courrier électronique aux travailleurs doit être exclu, à moins qu'il ne s'agisse d'un courrier électronique contenant un lien vers une telle plateforme fermée ou un intranet.

Calendrier électoral : 3 périodes



Si les élections sociales elles-mêmes se tiendront en mai 2024, le point de départ du processus électoral se situera déjà entre le 15 et le 28 décembre 2023 (X-60).

Toute la procédure électorale s'articule autour de deux dates principales, à savoir la date des élections (dite jour Y) et la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections (dite jour X). Le jour X doit nécessairement se situer 90 jours avant la date des élections (jour Y).

Les 3 périodes caractérisant la procédure électorale sont les suivantes :

- ▶ du jour X-60 au jour X ;
- ▶ du jour X au jour Y ;
- ▶ Au-delà du jour Y.

Du jour X-60 au jour X

Il s'agit de la phase préparatoire. Cette phase débute au jour X-60 (entre le 15 et le 28 décembre 2023 en fonction de la date des élections sociales dans l'entreprise), c'est-à-dire 60 jours avant l'affichage de l'avis annonçant la date des élections au sein de l'entreprise (jour X). C'est au cours de cette phase que les notions fondamentales en matière d'élections sociales sont fixées, à savoir la définition des UTE, des fonctions de direction et des fonctions de cadre, et les catégories de personnel occupé.

La **procédure préparatoire** se divise en plusieurs **étapes** successives :

- ▶ un premier affichage par l'employeur définissant plusieurs données en la matière (UTE, fonctions de direction...) (X-60) ;
- ▶ une consultation des représentants des travailleurs sur certains points ayant donné lieu à l'information précitée. Cette consultation doit se tenir pendant la période courant de X-60 à X-35 ;
- ▶ la communication des décisions par l'employeur sur les points ayant donné lieu à consultation (X-35) ;
- ▶ les recours des organisations syndicales ou des travailleurs devant le tribunal du travail contre les décisions ainsi prises par l'employeur (X-28).

Durant cette phase, le **jour X-30** est, bien qu'aucune démarche ne doive alors être faite par l'employeur, d'une importance capitale. En effet, c'est à cette date, qui se situera, selon la date choisie au sein de l'entreprise pour la tenue des élections, entre le 14 et le 27 janvier 2024, que prend cours la **protection contre le licenciement** qui est accordée aux candidats aux élections. Les listes des candidats devant être adressées à l'employeur au plus tard au jour X+35, la période se situant entre le jour X-30 et X+35 est dénommée la période de « **protection occulte** ». Durant ces 65 jours, l'employeur ne sait en effet pas qui, au sein de son entreprise, sera candidat et sera de ce fait protégé contre le licenciement.

Tout licenciement qui interviendrait durant cette période est par conséquent **extrêmement hasardeux** et fortement déconseillé. Tout travailleur est en effet potentiellement protégé contre le licenciement puisqu'il peut, malgré son licenciement, se porter candidat aux élections et par là même, bénéficier **rétroactivement** d'une protection contre le licenciement.

Du jour X au jour Y

Il s'agit de la phase pré-électorale. Cette phase dure 90 jours et s'étend du jour de l'affichage de l'avis qui annonce la date des élections, dit jour X (entre le 13 et le 26 février 2024 en fonction de la date des élections) au jour des élections, dit jour Y (entre le 13 et le 26 mai 2024). Au cours de cette période, le dispositif nécessaire à la tenue des élections est mis en place.

Au jour X, il est procédé non seulement à la fixation définitive de la date des élections et aux heures d'ouverture des bureaux de vote mais également à un **affichage** qui reprend les **informations essentielles** à la tenue des élections (identité des électeurs, nombre de mandats au sein de l'organe à élire, répartition des mandats entre les différentes catégories du personnel, recours, le cas échéant, au vote électronique).

NEW !

Convocation des électeurs :

- ▶ Pour les élections de 2024, la loi prévoit toujours comme principe de base que les électeurs seront convoqués au moyen d'une convocation remise physiquement dans l'entreprise le jour X+80 (entre le 3 et le 16 mai 2024 en fonction de la date des élections dans l'entreprise). Ceux qui sont absents le jour de la remise doivent être convoqués par lettre recommandée, ou par un autre moyen à condition que l'employeur puisse apporter la preuve de l'envoi et de la réception par le destinataire.

- ▶ Toutefois, pour les élections de 2024, la loi prévoit désormais un assouplissement. Ainsi, dès le départ, l'employeur peut convoquer les électeurs par un autre moyen que la remise physique des convocations. La convocation électronique alternative doit également avoir lieu au plus tard le jour X+80 (entre le 3 et le 16 mai 2024 en fonction de la date des élections dans l'entreprise). Elle est par ailleurs soumise aux conditions suivantes :
 - ▶ Les électeurs concernés doivent disposer d'une adresse électronique professionnelle de l'employeur (ou de l'utilisateur pour les intérimaires) et d'un accès à un outil digital (par exemple un ordinateur) mis à disposition par l'employeur (ou l'utilisateur) sur leur lieu de travail habituel (pour les télétravailleurs, il s'agit du lieu depuis lequel ils travaillent). Pour les travailleurs intérimaires qui n'ont pas d'adresse électronique de l'utilisateur, l'agence d'intérim doit fournir à l'utilisateur, au plus tard au jour X+5, l'adresse électronique du travailleur intérimaire.
 - ▶ Au plus tard au jour X, un accord unanime doit être conclu au sein du conseil d'entreprise ou du CPPT (ou, à défaut, avec la délégation syndicale) sur la possibilité de convoquer les électeurs par voie électronique. Dans les entreprises dépourvues d'organes consultatifs, il n'est donc pas possible de convoquer les électeurs par voie électronique.
 - ▶ L'employeur devra apporter la preuve de l'envoi et de la réception par le destinataire. En l'absence de preuve, la convocation doit être envoyée par lettre recommandée au plus tard le jour X+82. Il est possible de déroger à ce principe par le biais d'un accord unanime au sein du conseil d'entreprise ou du CPPT (ou, à défaut, de la délégation syndicale). L'employeur doit ensuite fournir la liste des électeurs à l'organe concerné.

Les **listes de candidats** sont déposées au plus tard à X+35 (entre le 19 mars et le 1er avril 2024) en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise).

Durant cette même période et moyennant le respect des délais stricts prévus par la loi, des réclamations pourront être formulées par l'employeur contre les listes de candidats et, le cas échéant, un recours en justice pourra être introduit. C'est également pendant cette période que devront intervenir :

- ▶ l'accord sur le recours éventuel au vote par correspondance ;
- ▶ la désignation des présidents et membres des bureaux de vote et des témoins ;
- ▶ l'affichage de la composition des bureaux de vote ;
- ▶ la remise ou l'envoi des convocations.

Au jour Y, les élections prennent place.

Au-delà du jour Y

Il s'agit de la phase **post-électorale**, qui implique l'affichage et la communication des résultats, la désignation des élus, la mise en place des organes de concertation, et des éventuels recours contre les résultats des élections.

Quoi ?	Date ultime pour un accord ?	Avec qui ?
Convocation électronique des électeurs	Jour X	CE/CPPT (à défaut délégation syndicale – accord unanime)
Vote électronique (en ce compris depuis le poste de travail habituel)	Jour X	CE/CPPT (à défaut délégation syndicale – accord unanime sauf si autre quorum prévu pour le vote dans le ROI)
Augmentation du nombre de mandats CE/CPPT	Jour X	Uniquement avec la FGTB, la CSC et la CGSLB (pas la CNC)
Vote par correspondance	Jour X+56	Toutes les organisations représentatives qui ont présenté des listes de candidats
Radiation des électeurs des listes électorales	Jour X+77	CE/CPPT (à défaut délégation syndicale – accord unanime)

À différents moments de la procédure électorale, l'employeur peut conclure des accords sur certains aspects.

Le vote

Introduction

Pour les entreprises, l'un des moments clés de tout ce processus est assurément le jour du vote proprement dit (jour Y). De manière comparable aux élections législatives, des **bureaux de vote dûment équipés** et composés d'un président, de membres et le cas échéant de témoins désignés par les organisations représentatives des travailleurs, devront être instaurés et être accessibles aux travailleurs pendant les heures d'ouverture telles que fixées au jour X.

Électeurs

Tous les travailleurs et les intérimaires inscrits sur les listes électorales remises au président du bureau de vote peuvent participer au scrutin. Inversement, un travailleur ou un intérimaire ne peut pas participer au vote s'il ne figure pas sur les **listes électorales définitives**. L'établissement de la liste des électeurs est dès lors un élément important de la procédure pré-électorale, qui fait l'objet d'une procédure particulière. Les listes des électeurs remises au jour du vote au président du bureau de vote ne peuvent donc pas être remises en cause, corrigées ou complétées par ce dernier qui doit laisser l'opportunité à chaque travailleur qui y figure de voter et doit refuser tous les travailleurs qui n'y sont pas repris.

Il n'y a **pas d'obligation de vote**, en ce sens qu'il n'y a pas de sanction possible si un travailleur ou un intérimaire ne vote pas. La convocation précise toutefois qu'il existe **une obligation de principe de voter**. Il n'est par ailleurs pas possible de voter par procuration.

Les **travailleurs intérimaires** ont le droit de voter au sein de l'utilisateur depuis les élections de 2020. Pour ce faire, les travailleurs intérimaires devaient satisfaire à une double condition d'ancienneté complexe. De nouvelles règles s'appliquent à cet égard pour les élections sociales de 2024 :

NEW !

- ▶ Pour les élections de 2024, la loi prévoit désormais qu'un intérimaire peut voter au sein de l'utilisateur s'il a effectivement effectué 32 jours de travail (avec ou sans interruption) au cours de la période allant du 1er novembre 2023 au 31 janvier 2024, et ce dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'UTE dont l'utilisateur fait partie, si elle est composée de plusieurs entités juridiques. A ce titre, tous les intérimaires entrent en ligne de compte.

- Désormais, la liste électorale doit également préciser le statut d'intérimaire (en plus des informations qui doivent être fournies pour les autres électeurs, à savoir le nom, les prénoms et la date de naissance de l'électeur, la date d'entrée en service et le lieu où il travaille dans l'entreprise).

Afin de permettre à l'utilisateur d'établir de manière optimale les listes électorales pour le jour X (qui se situe dans la période du 13 au 26 février 2024 inclus), l'agence d'intérim - à la demande de l'utilisateur - doit fournir à l'utilisateur les données suivantes dans les 5 jours calendriers suivant cette période de référence : nom, prénoms, date de naissance, statut de l'intérimaire, adresse postale pour la convocation, le nombre de jours effectivement travaillés chez l'utilisateur, le lieu où l'intérimaire a travaillé dans cette entreprise, la langue pour permettre à l'utilisateur de se conformer à la législation sur l'emploi des langues.

Comment voter ?

En principe, le vote doit se faire dans le bureau de vote de manière « physique ». Il est toutefois également possible de voter par correspondance ou de manière électronique moyennant le respect de certaines conditions.

Vote par correspondance

Cette possibilité de vote par correspondance existe depuis de nombreuses années déjà dans les hypothèses suivantes :

- en cas de dispersion considérable du personnel (d'un point de vue géographique par exemple lorsqu'une UTE est composée de plusieurs sièges d'exploitation, éloignés les uns des autres) ;
- en cas de suspension du contrat de travail (telles que les vacances annuelles, l'incapacité de travail, le congé de maternité, le crédit temps, etc.) ;
- en cas de travail de nuit (s'il est relativement marginal dans l'entreprise car, à l'inverse, un bureau électoral devra être ouvert la nuit) ;
- lorsque les travailleurs ne sont pas occupés au travail pendant les heures d'ouverture des bureaux électoraux (par exemple pour les travailleurs à temps partiel).

L'employeur qui se trouve dans l'une de ces hypothèses devra obtenir l'accord écrit de toutes les organisations représentatives des travailleurs qui ont présenté des candidats sur l'application du vote par correspondance. Cet accord doit intervenir au plus tard au jour X+56 (du 9 au 22 avril 2024 en fonction de la date retenue pour l'organisation des élections sociales).

Le vote par correspondance implique le respect de modalités spécifiques à mettre en œuvre au moment de l'envoi des documents permettant le vote ainsi qu'au jour même du vote (que ce soit pour le vote proprement dit ou pour le dépouillement des résultats).

NEW !

Pour l'envoi des bulletins de vote par la poste, lors des élections précédentes, l'enveloppe extérieure devait toujours mentionner le nom de l'électeur. Pour les élections sociales de 2024, la loi prévoit désormais que le prénom de l'électeur doit également figurer sur l'enveloppe. Ceci permet d'éviter toute confusion lorsque, par exemple, deux électeurs portent le même nom.

Vote électronique

Il est également possible de procéder au vote électronique. Afin d'assurer la fiabilité et la sécurité du vote (secret du vote), la mise en œuvre du vote électronique doit répondre à de nombreuses conditions (comme l'enregistrement de données, la tenue d'une formation aux membres du bureau de vote, etc.).

La décision d'organiser le vote de manière électronique ne doit plus être prise de manière unanime par le CE, le CPPT ou la délégation syndicale (sauf si votre règlement d'ordre intérieur prévoit que les décisions doivent être prises à l'unanimité). Cette décision doit cependant intervenir pour le jour X au plus tard (du 13 au 26 février 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise).

Par ailleurs, le vote électronique est dorénavant possible tant à partir d'un **ordinateur** installé au sein du **bureau de vote** que depuis le **poste de travail habituel**. Le CE, le CPPT ou la délégation syndicale devront, dans cette dernière hypothèse, définir la notion de poste de travail habituel et les modalités nécessaires à la mise en place du vote électronique (afin de garantir le secret du vote, l'identification des électeurs, etc.).

NEW !

- ▶ Pour les élections de 2024, la loi stipule désormais que les électeurs peuvent voter électroniquement depuis leur poste de travail s'il existe une connexion réseau cryptée **de bout en bout** et si l'**authentification** de l'électeur est garantie. La nouvelle loi s'écarte ainsi de la règle précédente selon laquelle un logiciel de vote devait être obligatoirement installé sur le réseau de l'entreprise.

- ▶ **Vote électronique pour les intérimaires** : si un accord sur le vote électronique existe dans l'entreprise au jour X et dans la mesure où ces données sont nécessaires pour l'authentification de l'électeur, l'agence d'intérim - à la demande de l'utilisateur - doit lui transmettre le numéro de registre national et l'adresse e-mail de l'intérimaire et ce au plus tard au jour X+5. L'éditeur de logiciel qui fournit le système de vote électronique devra donc indiquer si le numéro de registre national est nécessaire pour l'utilisation de son système.
- ▶ **Statistiques** : Le SPF Emploi établira des statistiques sur le droit de vote des intérimaires. Pour ce faire, l'utilisateur devra fournir certaines données basées sur les listes électorales du jour X.

La date des élections et le bureau de vote

Le vote intervient au **jour Y** (du 13 au 26 mai 2024). Le président veille à ce que son bureau soit **complet** (1 secrétaire et 4 assesseurs). En l'absence du secrétaire, le président fait appel au secrétaire suppléant désigné au jour X+60 (du 13 au 26 avril 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise). En cas d'absence d'un ou de plusieurs assesseurs, le président réquisitionne les premiers électeurs qui se présentent.

Avant que les opérations ne commencent réellement, les membres du bureau doivent plier en quatre les bulletins de vote (tous de la même manière) et les estampiller (tous au même endroit). Le nombre de bulletins remis au bureau est ensuite compté et il figurera au **procès-verbal**. Le président vérifiera également que **l'agencement du local de vote** respecte la neutralité (pas de propagande électorale) ainsi que le secret du vote (isoloir, etc.). Il y a donc beaucoup de ressemblances avec l'organisation des élections législatives.

Les opérations électorales doivent débiter à l'heure fixée. Si des témoins ont été désignés pour assister aux opérations, mais qu'ils ne sont pas présents à **l'heure fixée**, les opérations peuvent débiter sans eux puisque leur présence n'est pas obligatoire.

Les membres du bureau de vote, après avoir eux-mêmes voté dans le bureau où ils sont inscrits, contrôlent et pointent **l'identité des électeurs**, remettent les bulletins de vote, informent les électeurs sur la manière d'émettre un vote valable, vérifient que le bulletin est introduit dans la bonne urne, etc.

Comment voter valablement ?

Les seuls votes possibles sont les votes :

Nominatifs, à savoir les votes où l'électeur a voté nominativement pour un ou plusieurs candidats d'une même liste et comportant au maximum autant de suffrages qu'il y a de mandats effectifs à pourvoir ou ; en **tête de liste**, à savoir lorsque :

- ▶ l'électeur n'a coché que la case de tête de la liste d'une seule organisation syndicale ;
- ▶ l'électeur a voté en tête de liste et nominativement pour un ou plusieurs candidats de la même liste ;
- ▶ l'électeur n'a pas coché la case de tête mais a voté nominativement pour un nombre de candidats d'une même liste supérieur au nombre de mandats effectifs à pourvoir.

Si un électeur a voté pour des candidats sur plusieurs listes, son vote est nul.

Clôture du scrutin

Le scrutin est clos à l'heure prévue. Il est important de maintenir le bureau ouvert jusqu'à l'**heure de fermeture initialement prévue**, même s'il ne reste théoriquement que quelques électeurs qui n'ont pas voté : des élections ont déjà été annulées car des électeurs avaient trouvé porte close avant l'heure de fermeture fixée.

Les membres du bureau de vote procèdent ensuite au **comptage des bulletins** et des électeurs.

Les résultats des élections devront être affichés au jour Y+2 (soit entre le 15 et 28 mai 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise).

Protection des candidats

Les représentants du personnel élus au CE et au CPPT sont protégés contre le licenciement. Il en va de même des candidats non élus.

Cette protection instaurée par la loi du 19 mars 1991 vise, par **principe, l'interdiction de licencier** un travailleur protégé sauf dans 2 hypothèses :

- ▶ le licenciement pour motif grave préalablement reconnu par le tribunal du travail (ou la cour du travail en appel) ou ;
- ▶ le licenciement motivé par des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente.

En pratique, il est donc très **difficile** pour un employeur de se séparer d'un travailleur qui a été présenté sur les listes lors des élections sociales. Il est par contre bien entendu admis que le contrat prenne fin par l'expiration du terme convenu, par l'achèvement du travail en vue duquel le travail a été conclu (dans le cadre d'un contrat conclu pour un travail nettement défini), en cas de rupture unilatérale du contrat par le travailleur, en cas de décès du travailleur, en cas de force majeure et en cas de rupture d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

En cas de licenciement irrégulier, l'employeur encourt de très **lourdes sanctions financières**. Celles-ci ont été adoptées en vue d'exercer sur l'employeur un effet dissuasif.

- ▶ Le travailleur irrégulièrement licencié peut ainsi réclamer une première **indemnité** dite « **fixe** » qui s'élève à 2 ans de rémunération lorsque le travailleur compte moins de dix années d'ancienneté, 3 ans de rémunération lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années d'ancienneté et 4 ans de rémunération lorsqu'il compte vingt années d'ancienneté ou plus.
- ▶ Le travailleur (ou l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature) peut, en outre, demander sa **réintégration**, par courrier recommandé, dans les 30 jours qui suivent la date de la rupture de son contrat de travail. Cette demande de réintégration est facultative (hormis dans le cas d'un licenciement survenant pendant la période de protection dite occulte). L'employeur devra prendre position dans un délai de 30 jours à dater de la demande valide de réintégration.
- ▶ S'il satisfait à celle-ci, le travailleur réintègre l'entreprise, ne perçoit pas l'indemnité de protection dont il était question ci-dessus mais perçoit la **rémunération perdue** pendant la période éventuelle de suspension du contrat. Ce travailleur reprend également son mandat syndical.

- ▶ En cas de refus, l'employeur sera non seulement redevable de l'**indemnité** « fixe » de protection dont question ci-dessus, mais également d'une indemnité dite « **variable** », laquelle est égale à la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection où il a été candidat.

La **plus grande prudence** est donc de rigueur car un travailleur protégé qui compte plus de 20 ans de service dans l'entreprise pourrait réclamer, en début de mandat, des indemnités s'élevant au total à 8 ans de rémunération...

Début et fin de la protection

Les candidats élus sont protégés contre le licenciement à **partir du jour X-30** (du 14 au 27 janvier 2024, en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise) **jusqu'à la date d'installation des candidats élus** lors des élections suivantes (donc celles de 2028). Cette dernière date coïncide avec la première réunion du CE ou du CPPT nouvellement élu.

Même lorsque seul un candidat sur une seule liste a été présenté (= candidat unique), ce dernier bénéficie de la protection spécifique contre le licenciement.

Le régime de protection pour les candidats non élus est identique à celui des candidats élus. Il faut toutefois y apporter une nuance. Dans une seule hypothèse, la protection des candidats non élus, qui débute au même moment que la protection des candidats élus, ne durera que deux ans après l'affichage du résultat des élections : lorsque ce candidat non élu était déjà candidat non élu lors d'élections précédentes, pour autant qu'il n'ait pas été élu aux élections sociales immédiatement précédentes.

Exemple

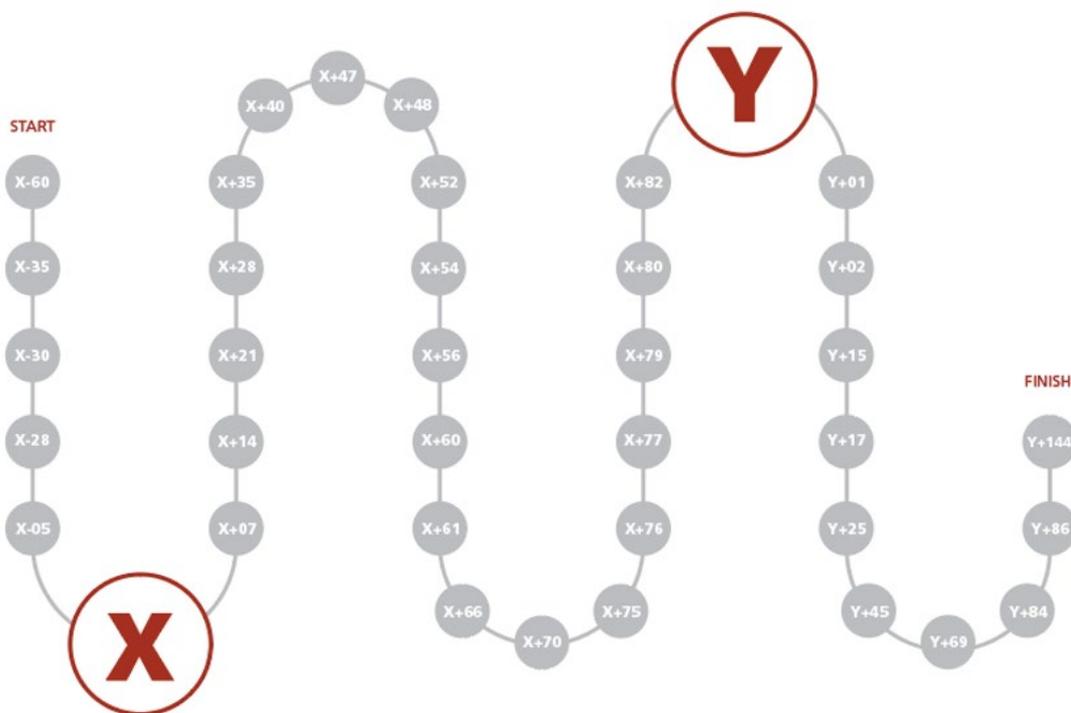
- ▶ candidat non élu en 2020 et candidat non élu en 2024 : protection de 2 ans pour la candidature aux élections sociales de 2024 ;
- ▶ candidat non élu en 2016, pas candidat en 2020 et candidat non élu en 2024 : protection de 2 ans pour la candidature aux élections sociales de 2024 ;
- ▶ par contre : candidat non élu en 2016, élu en 2020, non élu en 2024 : protection de 4 ans pour la candidature aux élections de 2024.

Protection occulte

La **protection** des futurs candidats aux élections débute au jour X-30 date à laquelle l'employeur n'a pas encore connaissance des listes de candidats, celles-ci devant lui être transmises pour le jour X+35. Il s'agit du célèbre mécanisme de la « protection occulte ».

À partir de janvier 2024, chaque employeur devra dès lors faire très **attention** aux licenciements. Tout licenciement qui intervient durant cette période de protection occulte est **extrêmement** hasardeux et **déconseillé** puisque le travailleur licencié pendant cette période peut se porter candidat aux élections sociales et par là même, bénéficier rétroactivement d'une protection contre le licenciement (et ce, même si le contrat n'existe plus au moment de la présentation de la candidature, ou même s'il avait pris fin durant cette période de protection occulte pour motif grave).

On comprend donc que le **risque financier** extrêmement important décrit ci-dessus justifie la plus grande prudence des employeurs en la matière. Face à de tels enjeux, beaucoup d'employeurs n'ont d'autre choix que d'accepter la réintégration d'un travailleur licencié, ce qui peut, dans certaines circonstances, être particulièrement **délicat**...



Les contestations judiciaires

Des contestations peuvent survenir à plusieurs stades de la procédure d'élections sociales. Si la contestation ne peut être réglée au sein de l'entreprise, un recours peut être introduit devant le tribunal du travail. Les procédures applicables, spécifiques à la matière des élections sociales, sont caractérisées par des délais très courts et, en principe, l'impossibilité d'interjeter appel de la décision rendue

Quatre vagues de recours

1. Au jour X-60 (entre le 15 et le 28 décembre 2023 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise), l'employeur procède à la communication de ses définitions de l'UTE, de la liste des fonctions de direction et de celle des fonctions de cadre. Ces communications peuvent faire l'objet d'une **consultation interne** jusqu'au jour X-35 (entre le 9 et le 22 janvier 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise), date à laquelle l'employeur prend sa décision sur ces points. Chacune de ces décisions de l'employeur peut être **contestée devant le tribunal du travail** par tout **travailleur intéressé** ou une **organisation représentative** au plus tard au jour X-28 (entre le 16 et le 29 janvier 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise), le tribunal devant en principe statuer au plus tard au jour X-5 (entre le 8 et le 21 février 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise).
2. Au jour X (entre le 13 et le 26 février 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise), l'employeur affiche les listes d'électeurs, fixe le nombre de mandats par organe et par catégorie du personnel, de même que le nom des personnes occupant les fonctions de direction ou les fonctions de cadre. Si un **travailleur ou une organisation représentative** émet une **contestation** à cet égard, une réclamation doit être introduite au plus tard au jour X+7 (entre le 20 février et le 4 mars 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise) auprès de **l'organe qui a pris la décision**, et à défaut **auprès de l'employeur**, qui devra prendre une décision au plus tard au jour X+14 (entre le 27 février et le 11 mars 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise). En l'absence de décision dans ce délai, ou en cas de décision défavorable, un recours pourra être introduit devant le **tribunal du travail** par tout travailleur intéressé ou une organisation représentative, au plus tard au jour X+21 (entre le 5 et le 18 mars 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise), le tribunal devant en principe statuer au plus tard au jour X+28 (entre le 12 et le 25 mars 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise).
3. Au plus tard au jour X+40 (entre le 24 mars et le 6 avril 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise), les listes de candidats sont affichées par l'employeur. Une réclamation peut alors être introduite auprès de l'employeur par un **travailleur intéressé ou une organisation représentative** jusqu'au jour X+47 (entre le 31 mars et le 13 avril 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise). Les nouvelles listes, éventuellement modifiées, seront affichées au plus tard au jour X+56 (entre le 9 et le 22 avril 2024 en

fonction de la date des élections au sein de l'entreprise). Les travailleurs intéressés ou leur organisation représentative peuvent alors introduire un recours auprès du **tribunal du travail**, au plus tard au jour X+61 (entre le 14 et le 27 avril 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise). Le tribunal du travail doit statuer dans les 14 jours qui suivent le jour de la réception du recours.

L'**employeur** dispose également de la possibilité d'introduire un recours lorsqu'il estime que les candidatures ou les listes de candidats ne répondent pas aux conditions légales ou lorsqu'il estime qu'une candidature est abusive. Ce recours doit être introduit au plus tard au jour X+52 (entre le 5 et le 18 avril 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise) en l'absence de réclamation émanant des travailleurs ou d'une organisation représentative concernant la présentation des candidats, et X+61 (entre le 14 et le 27 avril 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise) en présence d'une telle réclamation. Le tribunal se prononce en principe dans les 14 jours suivant la réception du recours.

4. Enfin, au plus tard au jour Y+15 (entre le 28 mai et le 10 juin 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise), un recours peut être introduit par chaque travailleur ou une organisation représentative en vue d'obtenir la **rectification des résultats** ou une **annulation partielle ou totale des élections**. Le tribunal du travail doit statuer au plus tard au jour Y+69 (entre le 21 juillet et le 3 août 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise). Cette décision pourra, par exception à ce qui prévaut aux autres stades de la procédure, faire l'objet d'un **appel** devant la cour du travail, qui devra être interjeté au plus tard au jour Y+84 (entre le 5 et le 18 août 2024 en fonction de la date des élections au sein de l'entreprise), la cour du travail se prononçant alors dans les 75 jours qui suivent le prononcé du jugement.

NEW !

Pour les élections de 2024, la loi prévoit désormais qu'en cas de simple **erreur matérielle dans le procès-verbal** reprenant les résultats des élections, les parties peuvent la corriger elles-mêmes, sans devoir saisir à ce propos le tribunal du travail. Ceci nécessite un accord entre l'employeur et toutes les organisations qui ont présenté des candidats. La loi précise que cette possibilité ne s'applique toutefois pas à la correction d'une erreur dans le PV qui a une influence sur le classement ou sur la protection spéciale contre le licenciement des candidats élus et non élus.

Que se passe-t-il si les délais ne sont pas respectés ?

Un recours introduit hors délai est irrecevable. Par contre, le délai dans lequel la juridiction saisie doit se prononcer n'est pas prescrit à peine de nullité : compte tenu des **délais** extrêmement serrés, il peut arriver que la décision soit rendue après l'expiration du délai légal. De façon pragmatique, on ne peut que conseiller à l'employeur d'attendre que le litige soit définitivement réglé avant de poursuivre la procédure électorale et, le cas échéant, de reporter la date des élections.

Notre expertise

à votre service !

Claeys & Engels assiste volontiers votre entreprise dans la matière technique des élections sociales. Nous disposons d'une équipe d'avocats chevronnés et spécialisés en cette matière. Nous sommes à même d'assister votre entreprise à chacune des étapes de la procédure électorale.



AVANT

Nous examinons avec vous les différents concepts de base lors de la préparation de la procédure, comme ceux « d'unité technique d'exploitation », de « personnel de direction », etc.



PENDANT

Nous vous assistons à chacune des étapes de la procédure à respecter en vue du scrutin (aide pour compléter les différents formulaires, fixation du nombre de mandats, répartition de ceux-ci, établissement des listes d'électeurs, composition des bureaux de vote et des collèges électoraux, listes des candidats, vote par correspondance), ainsi qu'à l'occasion des opérations électorales proprement dites. En cas de litige, nous assistons également votre entreprise devant les juridictions du travail.



APRÈS

Fonctionnement du CE, du CPPT, statut de leurs membres, mise en place du règlement d'ordre intérieur : autant de sujets pour lesquels nous pouvons vous accompagner.



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers

Claeys & Engels

Contact

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
T +32 3 285 97 80

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T +32 11 24 79 10

Bruxelles

Boulevard du Souverain 25
1170 Bruxelles
T +32 2 761 46 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
T +32 56 26 08 60

Gand

Ferdinand Lousbergskaaï 103/4-5
9000 Gand
T +32 9 261 50 00

Liège

Parc d'Affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7,
bâtiment H
4020 Liège
T +32 4 229 80 11

Avez-vous des questions sur les élections sociales ?

Notre chatbot Thierry vous aide avec plaisir sur
www.socialelections.be

Via notre site, vous pouvez générer et télécharger votre propre calendrier électoral, sur la base des dates que vous avez choisies pour les élections sociales :
www.socialelections.be

