

ABC

PROCÉDURE



2024
**ÉLECTIONS
SOCIALES**

PLUS FORTS
ENSEMBLE

FGTB

Table des matières

AVANT-PROPOS	5
PARTIE 1 : LES GRANDES LIGNES DE LA PROCÉDURE	7
1 La procédure préélectorale (X-60 à X)	9
2 Le démarrage de la procédure (X)	27
3 L'introduction des listes de candidats (X+35)	33
4 Modification des listes de candidats	37
5 Constitution et composition des collèges électoraux et des bureaux de vote	40
6 Désignation des témoins (X+70)	43
7 Convocation des électeurs	44
8 Modification des listes électorales (X+77)	46
9 Arrêt de la procédure électorale	47
10 Le vote (Y)	48
11 Qui est élu, qui ne l'est pas ?	52
12 Fin de la procédure	54
PARTIE 2 : LA PROTECTION DES CANDIDATS ET DES DÉLÉGUÉS	59
PARTIE 3 : LES FACILITÉS DES DÉLÉGUÉS	61
INTÉRESSÉ-E ? PLUS D'INFORMATIONS ?	64
CALENDRIER PROCÉDURE DU 13 AU 26 MAI 2024	65

Hommes – Femmes

Les références aux personnes et fonctions accordées au masculin visent aussi bien les hommes que les femmes.

FR – NL

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be.

AVANT-PROPOS

Les prochaines élections sociales auront lieu du 13 au 26 mai 2024. Des centaines de milliers de travailleurs et travailleuses éliront celles et ceux qui les représenteront et défendront leurs intérêts au cours des quatre années à venir au sein du conseil d'entreprise (CE) ou du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Si vous avez cette brochure entre les mains, c'est pour avoir une idée plus précise du déroulement des élections sociales. En effet, avant de passer au vote dans l'entreprise, il y a toute une procédure à suivre.

C'est pourquoi, nous avons rédigé cet « ABC de la procédure ». Nous y passons en revue la procédure électorale du début à la fin, sans toutefois entrer dans des détails techniques.

Pour une explication complète et détaillée de la procédure, nous vous renvoyons au « **Guide Élections Sociales 2024** » qui sera disponible sur le site de la FGTB à l'adresse suivante : **www.fgtb2024.be**.

Nous vous souhaitons beaucoup de succès !

Ensemble, on est plus forts !

Fraternellement,

Miranda ULENS
Secrétaire Générale



Thierry Bodson
Président



PARTIE 1 :
LES GRANDES LIGNES
DE LA PROCÉDURE

En décembre 2024, les employeurs vont lancer la procédure des élections sociales pour renouveler les organes existants. Lors des élections sociales de 2024, 7.136 entreprises avaient entamé une procédure en vue de l'institution d'un comité pour la prévention et la protection au travail et 3.970 pour le conseil d'entreprise. Dans plusieurs autres centaines d'entreprises, en 2024, des élections sociales seront organisées pour la première fois.

Cette brochure vise, d'une part à rafraîchir la mémoire et à remettre dans le bain nos délégués chevronnés mais aussi moins expérimentés. Les nouveautés pour 2024 seront également brièvement abordées : par ex., les conditions auxquelles doivent répondre les intérimaires pour pouvoir voter, les procédures alternatives pour convoquer les électeurs, le vote électronique à distance, etc.

Elle s'adresse, d'autre part, à ceux d'entre vous qui envisagent de devenir candidats pour la FGTB pour la première fois ou qui l'ont déjà décidé. C'est pourquoi, elle tente de répondre de la manière la plus simple et synthétique possible aux questions que vous vous posez. Mon entreprise va-t-elle organiser des élections sociales ? Quand ma candidature est-elle introduite par la FGTB dans l'entreprise ? Pour cela nous vous aidons à vous y retrouver dans le calendrier électoral et nous passons successivement en revue les différentes étapes de la procédure électorale qui dure 150 jours.

À chaque étape nous vous proposons un aperçu des opérations qui ont lieu dans l'entreprise, sans toutefois entrer en profondeur sur les détails techniques. Pour ceux qui désirent approfondir nous vous proposons de consulter le « Guide élections sociales » disponible sur le site web de la FGTB à partir du mois de septembre 2023 – www.fgtb2024.be.

1 La procédure préélectorale (X-60 à X)

1.1 ÉLECTIONS SOCIALES OUI OU NON ?

1.1.1 LES SEUILS POUR LA CRÉATION D'UN CE OU D'UN CPPT

Les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs doivent instituer un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT). À partir de 100 travailleurs, elles doivent en plus instituer un conseil d'entreprise (CE). Tous les 4 ans, les travailleurs de ces entreprises vont pouvoir voter afin de mettre en place ou renouveler ces organes de concertation sociale dans l'entreprise. L'objectif est d'élire leurs représentants dans ces organes.

Toutes les entreprises qui atteignent ces seuils dans le secteur privé et ce, qu'elles aient ou non une finalité industrielle ou commerciale, vont devoir organiser les élections sociales. On votera donc également dans les ASBL, hopitaux, mutuelles, les résidences services, ...

Par contre, sachez qu'il ne faut pas organiser d'élections sociales dans les institutions ou entreprises du secteur public qui ont leur propre système de concertation sociale (statut syndical) comme par exemple à la Poste, la police, les administrations communales, l'armée, les tribunaux, ... Toutefois, il y a des élections sociales dans certains entreprises de services publics comme par exemple la STIB, De Lijn, TEC, ...

Les notions « entreprise » et « nombre moyen de travailleurs occupés » sont définies par la loi. Nous ne les aborderons ici que de manière simplifiée puisqu'elles sont détaillées dans notre « Guide Élections sociales 2024 ».

1.1.2 ENTREPRISE = UNITÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION

Dans le cadre des élections sociales vous entendrez beaucoup parler d'une notion particulière, celle d'unité technique d'exploitation (UTE).

Cette notion est simplement synonyme d'entreprise dans la législation des élections sociales. En fait cela signifie que c'est à ce niveau et pour les travailleurs qui y sont occupés qu'il faut organiser les élections sociales. Ce niveau ne correspond pas forcément avec la société anonyme, la SRL, l'ASBL qui est votre employeur. À chaque élection sociale on va vérifier, notamment en cas de changements dans la structure de l'entreprise, s'il est nécessaire ou non de redélimiter les contours de cette UTE.

Pour ce faire, on va se baser sur des critères économiques et sociaux. L'existence ou non d'une unité technique d'exploitation est donc toujours une combinaison de différents éléments. En cas de doute, selon la loi, ce sont les critères sociaux qui priment.

Il est possible de regrouper les critères économiques autour des thèmes suivants :

- un même groupe économique
- la composition de la direction
- la composition du capital social
- la politique et la gestion économique

Il est possible de regrouper les critères sociaux autour des thèmes suivants :

- la cohésion sociale
- la gestion et politique du personnel commune
- les éléments d'organisation communs
- la concertation sociale commune.

Par exemple, sur base de ces critères, on pourrait après discussion en arriver à la conclusion qu'il vaut mieux organiser des élections pour constituer deux CPPT plutôt qu'un seul quand une société compte deux sièges d'exploitation, dépassant chacun le seuil de 50 travailleurs. L'UTE du CE ne sera alors pas le même que l'UTE de chacun de ces CPPT.

Pour ce faire les organisations syndicales vont devoir argumenter que ces deux sièges ont une **autonomie économique et une autonomie sociale** suffisante pour organiser chacune leurs propres élections et que c'est dans l'intérêt des travailleurs de pouvoir bénéficier d'une concertation sociale la plus proche possible de leur lieu de travail et qui fonctionne bien. Il est par exemple important que les membres du CPPT sachent quelle activité est effectuée dans l'UTE de façon à ce qu'ils puissent proposer les mesures de prévention adéquates.

Exemple de critères sociaux :

- **politique du personnel commune ou autonome** : par exemple secrétariats sociaux, service du personnel, contrat de travail, système d'évaluation, accueil, classification de fonctions, assurances...
- **rémunération, conditions de travail** alignées ou différentes : par exemple : barèmes, avantages extralégaux, primes, horaires de travail...
- **concertation sociale dans l'entreprise** : commissions paritaires, conventions collectives de travail...
- **règlement de travail, personne de confiance, service de médecine du travail ;**

- **organisation interne et structures** : téléphones, réseau informatique, intranet, logiciels, service de gardiennage, de nettoyage, locaux, parking, ...
- **activités sociales** : fêtes, réceptions, équipe sportive, cafeteria, ...

Ces critères sociaux vont aller soit dans le sens d'une autonomie (plusieurs UTE), soit dans le sens d'une cohésion sociale, d'un alignement.

Attention ! Il ne faut pas confondre « entités juridiques » et « unités techniques d'exploitation ». Une entité juridique est l'ensemble des sièges d'exploitation faisant partie de la même personne morale (une SA, une SRL, une ASBL). Une unité technique d'exploitation est un siège d'exploitation, une section ou un service qui dispose d'un « certain degré d'autonomie économique et sociale ».

En pratique :

- a. soit l'unité technique d'exploitation correspond dans ses dimensions économiques et sociales avec l'entité juridique. Il ne faudra alors constituer qu'un seul CPPT et/ou un seul CE par entité juridique. C'est souvent le cas dans les entreprises plus petites ;
- b. soit l'unité technique d'exploitation ne correspond pas avec l'entité juridique. Il est alors possible de diviser l'ensemble en plus petites unités. L'entité juridique se compose alors de plusieurs sièges indépendants tant au niveau économique et social. Chacun de ces sièges constitue une UTE pour laquelle il faut alors organiser des élections sociales.

À l'inverse, il est également possible de rassembler différentes entités juridiques séparées en une seule unité technique d'exploitation.

Attention ! Certains employeurs évitent systématiquement de dépasser le seuil de 50 travailleurs et si nécessaire créent de nouvelles sociétés (entités juridiques) qui, individuellement, ne dépasseront pas non plus ce seuil pour éviter les élections sociales.

Cela ne signifie toutefois pas qu'il est impossible d'y organiser des élections. Ce n'est pas facile car il faudra recueillir des éléments pour prouver devant le tribunal du travail que ces sociétés ont un lien économique et qu'il y a certains éléments indiquant qu'il existe un lien social, une cohésion sociale entre elles (par exemple une politique ou une gestion du personnel commune). Ces sociétés sont alors présumées constituer une seule UTE. C'est ce que l'on appelle en jargon juridique la présomption légale. L'employeur devra prouver le contraire.

Exemple : regrouper plusieurs sociétés en une UTE

- 1° Il faut apporter la preuve économique à travers des liens juridiques ou de gestion ou des liens fonctionnels

Liens juridiques ou de gestion : exemples

- appartenance au même groupe économique, dépendance financières de l'un envers l'autre
- les même personnes (famille) font partie des différents conseils d'administration

Liens fonctionnels : exemples

- mêmes activités
- activités liées entre elles ou complémentaires ;
- administration journalière des différentes sociétés assurée par les mêmes personnes (organigramme)
- même logo, même enseigne...

- 2° Il faut apporter la preuve d'une cohésion sociale

On va utiliser tous les éléments et faits possibles plaçant pour un regroupement d'entreprises (voir exemples de critères sociaux plus haut) dans le but d'atteindre les seuils requis pour la constitution de l'organe.

La délimitation des unités techniques d'exploitation par l'employeur (Cf. 1.2.3) après avoir consulté le CE et le CPPT est une des premières étapes de la procédure des élections sociales. C'est aussi une des étapes les plus importantes.

Plus il y a d'unités techniques d'exploitation avec un conseil d'entreprise distinct, plus il y aura de mandats et plus efficace sera le travail et le contrôle que vous pourrez exercer comme délégué des travailleurs.

Il en est de même pour le CPPT bien sûr !

Un exemple : le supermarché « Superprix » est une SA avec siège social à Bruxelles et 20 magasins en Belgique. L'entreprise occupe plus de 500 personnes.

La S.A. est l'entité juridique.

Les différents magasins sont alors des unités techniques d'exploitation. Si un magasin occupe au moins 50 travailleurs, un CPPT peut y être institué. Si plusieurs magasins proches ont moins de 50 travailleurs, ils peuvent être regroupés de sorte que leurs travailleurs éliront ensemble un seul CPPT ou un seul CE.

Cela peut évidemment avoir des conséquences pour les candidats. La définition de l'UTE déterminera le nombre de candidats, qui pourra voter pour vous et quelle campagne électorale vous aurez à mener.

1.1.3 LE COMPTAGE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS

À chaque élection, il faut procéder au comptage du nombre moyen de travailleurs occupés dans l'UTE pour déterminer s'il faut organiser des élections sociales ou non. C'est l'employeur qui va faire cet exercice. C'est d'ailleurs lui qui va en tirer les conclusions et entamer ou non la procédure. Les organisations syndicales savent d'expérience que certains chefs d'entreprise vont tenter de ne pas dépasser le seuil de 50 ou 100 travailleurs. Il faut donc être particulièrement attentif si l'entreprise n'a jamais organisé d'élections ou si le seuil de 100 travailleurs est en vue. En cas de doute, elles pourront faire appel à l'inspection du SPF Emploi Travail pour vérification.

Qui est pris en compte ?

Tous les travailleurs avec un contrat de travail ou d'apprentissage (donc même par exemple les étudiants jobistes, les flexi-jobbers et évidemment les malades de longue durée), les personnes assimilées à des travailleurs comme les personnes placées en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes chargés de la formation professionnelle, ainsi que des intérimaires utilisés par l'entreprise sauf s'ils remplacent des travailleurs dont l'exécution du contrat a été suspendue.

Précisons qu'il importe peu que ces travailleurs soient syndiqués ou non.

Le nombre moyen de travailleurs : de quoi s'agit-il ?

- Pour contrôler si une entreprise dépasse les seuils pour devoir constituer ou renouveler un CPPT et/ou CE on ne va pas additionner les travailleurs à une date déterminée comme on le ferait en comptant des personnes sur une photo. La loi prévoit qu'il faut plutôt tenir compte des évolutions de l'emploi dans l'entreprise

et apprécier la situation sur une longue période. Ce qui permet de calculer une occupation moyenne de travailleurs sur cette période de référence. En pratique, elle prévoit deux périodes de références :

- 1° Pour calculer la moyenne des travailleurs avec un contrat de travail ou d'apprentissage (même ceux qui font partie de la direction ou ceux qui sont absents pour cause de maladie ou d'accident) on va tenir compte d'une période de référence longue d'un an (365 jours) qui a débuté le 1er octobre 2022 et qui se termine le 30 septembre 2023.
- 2° Pour calculer le nombre moyen (moyenne) des travailleurs intérimaires utilisés par l'entreprise, on va tenir compte des intérimaires occupés au deuxième trimestre de 2023, période qui court du 1er avril au 30 juin 2023.

Pour le calcul proprement dit de ces moyennes il faut tenir compte, pour chacun des travailleurs, du nombre de jours d'occupation dans l'entreprise pendant la période de référence.

- Pour les travailleurs avec contrat de travail ou d'apprentissage et ceux qui sont assimilés (en formation professionnelle organisée par les institutions communautaires), il s'agit du nombre total de jours calendrier pendant lesquels ils ont été déclarés par l'employeur.
- Pour les intérimaires c'est le nombre de jours pendant lesquels ils sont inscrits dans le registre spécial pour les intérimaires.

Attention ! Le conseil d'entreprise peut décider qu'il n'est plus nécessaire de tenir cette annexe dans l'hypothèse où le seuil de 100 est dépassé de manière indubitable.

Travailleurs avec contrat de travail ou d'apprentissage	Intérimaires
Formule : Nombre de jour déclarés/ 365 jours	Formule : Nombre de jours d'inscription dans l'annexe interim / 91 jours

Exemples :

Un travailleur à temps plein occupé pendant toute la période de référence c-à-d du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023 compte pour 1 travailleur.

Un travailleur intérimaire que votre employeur occupe du 1er avril au 30 juin 2023 compte également pour 1 travailleur.

Finalement on va additionner le résultat du calcul pour les travailleurs avec contrat de travail ou d'apprentissage et ceux qui sont assimilés (en formation professionnelle organisée par les institutions communautaires, jobistes, flexijobistes) avec le résultat du calcul pour les intérimaires. Le résultat total permet de contrôler si l'entreprise occupe en moyenne au moins 50 travailleurs (CPPT) ou au moins 100 travailleurs (CE).

On vous l'a dit, le comptage est clôturé au 30 septembre 2023. En cas de doute sur le chiffre, mettez ce point à l'agenda dès le CE ou le CPPT du mois d'octobre 2023. Vous gagnerez ainsi un temps précieux.

Sachez aussi que si une entreprise tombe sous le seuil de 100 travailleurs, le CE sera maintenu mais ce sont les membres du CPPT qui seront d'office déclarés membres du CE.

Il faut en plus tenir compte d'autres règles. Nous vous renvoyons vers notre Guide Élections sociales 2024 pour compléter cette première approche du comptage du nombre moyen de travailleurs. Le comptage des travailleurs n'est pas chose simple. En réalité il est très difficile de contrôler si l'employeur a raison lorsqu'il affirme ne pas devoir instituer de CPPT ou de CE à défaut d'un nombre suffisant de travailleurs occupés. Dans ce cas, votre secrétaire permanent pourra faire appel à l'inspection.

1.2 LE CALENDRIER ÉLECTORAL

La date des élections : à fixer entre le 13 et le 26 mai 2024

Les élections sociales ont lieu tous les 4 ans. Les prochaines doivent avoir lieu en 2024. La date proprement dite des élections pour l'institution ou le renouvellement du CE et du CPPT doit se situer entre le 13 et le 26 mai 2024.

C'est d'ailleurs la loi qui fixe cette période légale valable pour toutes les entreprises.

Et pour votre entreprise ? Ce sont les représentants des travailleurs et l'employeur qui doivent choisir et fixer de commun accord la date précise. Elle doit se situer obligatoirement dans la période légale mais peut donc être différente d'une entreprise à l'autre.

Le calendrier électoral : 150 jours pour tous

Toutes les entreprises, grandes ou petites, sont tenues de suivre un calendrier électoral fixe, long de 150 jours. Précisons qu'il s'agit de jours calendriers (donc tous les jours de l'année) et non de jours ouvrables. La loi prévoit pendant cette période de 150 jours un certain nombre d'obligations que les employeurs, les syndicats, les candidats doivent remplir à certaines dates fixes. Chacune de ces dates sont des étapes dans la chronologie des élections sociales que toutes les entreprises sont tenues de respecter.

La date exacte de chacune de ces étapes découle de la date des élections fixée par chaque entreprise.

Visualiser et trouver son chemin dans le calendrier électoral

Pour vous aider à vous retrouver dans ce calendrier, la FGTB vous propose un calendrier électoral global qui regroupe en un seul document toutes les dates importantes. Il est présenté en fin de brochure.

Quel que soit le jour fixé pour les élections dans votre entreprise, ce calendrier vous permet de repérer :

- les dates fixes à respecter pour chacune des étapes dans votre entreprise ;
- si ces dates tombent pendant un week-end, un jour férié ou pendant les congés scolaires.

Attention ! Soyez très attentifs aux vacances de printemps (de Pâques) lors de l'établissement des dates pour les élections. Tenez également compte du fait que les vacances en Flandre et en Wallonie ne tombent plus au même moment.

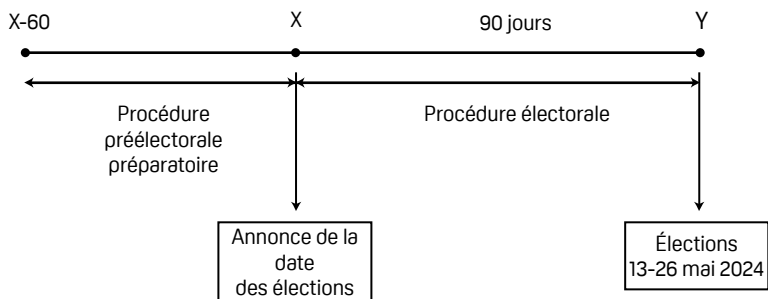
À propos de « X » et de « Y »

Dans la colonne la plus à gauche du calendrier électoral, il est fait usage à chaque étape de deux lettres récurrentes : X et Y. Que signifient ces lettres ? Ce sont deux dates clés de la procédure électorale :

- **Y : représente le jour des élections. Dès que le jour Y est fixé, on peut en déduire toutes les autres.** Dans le jargon électoral, on parle du « jour Y ».
- **X : représente le jour de l'affichage de l'avis officiel annonçant les élections sociales.** Ce jour est situé 90 jours avant Y. Dans le jargon électoral, on parle du « jour X ».

Les autres moments-clés interviennent en fonction d'X et d'Y. Ce sont donc les dates pivots autour desquelles s'articulent les élections sociales.

Pour toutes les dates situées avant le jour des élections, vous devez vous référer à la date X.



Pour ceux qui utilisent pour la première fois ce calendrier électoral, nous vous proposons un exemple pratique qui devrait vous familiariser à son utilisation.

Supposons que votre entreprise ait choisi comme date des élections le 16 mai 2024 :

- 1° repérez d’abord cette date des élections – dans notre exemple : le 16 mai 2024 – parmi toutes les dates d’élections possibles répertoriées sur la première ligne.
- 2° dans la colonne commençant sous la date des élections vous pouvez visualiser toutes les dates des différentes étapes de la procédure découlant de ce choix du 16 mai 2024. Dans notre exemple, la première date (Y-150) est le 18 décembre (2023).
- 3° La deuxième colonne du calendrier vous indique en style télégraphique l’opération qui doit être accomplie ou ce qui prend cours à ces dates. Par exemple, que la protection des candidats pour les élections prend cours dans l’entreprise de notre exemple le 17 janvier 2024 (X-30).

Aperçu du calendrier électoral

1° →	Dates élections	13/05	14/5	15/5	16/5	17/5
	3° ↓				2° ↓	
X-60	Communication par l’employeur = début de la procédure	15/12	16/12	17/12	18/12	19/2
X-35	Consultation - décision	09/1	10/1	11/1	12/01	13/1
X-30	Début période de protection	14/1	15/1	16/1	17/01	18/1
X-28	Recours auprès du tribunal décisions X-35	16/1	17/1	18/1	19/01	20/1

Vous serez donc amené à consulter régulièrement le calendrier électoral. De plus, nous vous invitons à utiliser la version électronique de ce calendrier développée pour votre smartphone, tablette ou PC. Vous pouvez consulter le calendrier ou télécharger l’app via www.fgtb2024.be.

Exemple :

- La date du début de la procédure des élections sociales doit tomber au plus tard à X-60, (lire ‘X moins 60’), c’est-à-dire 60 jours avant le jour X.

- La date du dépôt des listes de candidats doit se situer au plus tard à X+35 (lire : 'X plus 35'), c'est-à-dire 35 jours après X.

Pour toutes les dates situées après le jour des élections, vous devez vous baser sur la date Y.

Attention !

Toutes les dates qui figurent dans ce calendrier sont des dates limites. Cela signifie qu'il est possible d'effectuer ce qui est prévu à cette date **plus tôt** mais certainement **jamais plus tard**.

Lorsque les dates coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, l'opération doit être réalisée au plus tard la veille sauf pour l'affichage de la liste définitive des listes de candidats (à X+77).

Si les élections s'étalent sur plusieurs jours, le jour Y coïncide avec le premier jour des élections.

1.3 LA PROCÉDURE PRÉÉLECTORALE, C-À-D DU JOUR X-60 AU JOUR X : QUATRE ÉTAPES

L'initiative appartient à l'employeur. C'est à lui de formuler une proposition. Ensuite, il doit consulter les représentants des travailleurs. Finalement, c'est à nouveau à l'employeur de prendre, après concertation, une décision sur ses propositions initiales.

1.3.1 PREMIÈRE ÉTAPE : L'EMPLOYEUR DOIT FAIRE DES PROPOSITIONS (X-60)

Il appartient à l'employeur de lancer la procédure relative à l'organisation des élections sociales. Il ne peut pas échapper à cette responsabilité.

Toutefois, cela ne signifie pas que le CE ou le CPPT (s'ils existent) n'auraient pas un rôle important à jouer. Par ailleurs, il se peut qu'on doive rappeler à l'employeur qu'il est tenu de lancer la procédure.

De toute façon, le coup d'envoi de l'organisation des élections sociales 2024 est donné en décembre 2023. À ce moment, l'employeur formule une **proposition** écrite pour le CPPT et une autre **proposition** écrite pour le CE. Il doit le faire en même temps. La procédure pour le CE est distincte de celle pour le CPPT. Elles sont donc bien séparées et indépendantes l'une de l'autre.

Cette première annonce publique et officielle de l'employeur concernant les élections sociales doit avoir lieu au plus tard entre le 15 et le 28 décembre 2023. Elle porte sur :

- 1° la délimitation des unités techniques d'exploitation (voir 1.1.2.)
- 2° le nombre de travailleurs occupés **à ce moment** dans l'entreprise ventilé par catégorie : ouvriers, employés (y compris le personnel de direction et les cadres) et les jeunes travailleurs. Précisons que :
 - c'est la déclaration à l'ONSS (pas le nom donné à la fonction) qui permet de distinguer les ouvriers des employés ;
 - font partie de la catégorie jeunes, les jeunes qui auront moins de 25 ans **le jour des élections**.
- 3° les fonctions du personnel de direction et à titre indicatif la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

Pour déterminer quelles sont ces fonctions de direction, le principe de base est que c'est le niveau qui compte. Pour ce faire on va passer en revue ces fonctions et déterminer si :

- elles sont liées à la gestion journalière ;
- elles donnent le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur par des décisions ;
- elles ne concernent au maximum que les deux niveaux hiérarchiques les plus élevés dans l'organigramme.

En clair, cela ne concerne donc que :

- les fonctions et les personnes du niveau le plus élevé (niveau 1) Exemple : administrateur général ;
- les fonctions et les membres du personnel qui leur sont directement subordonnés (niveau 2).

Exemple : gestionnaire des ressources humaines

Il s'agit donc d'un nombre restreint de fonctions et de personnes. Ces personnes ne sont pas éligibles et n'ont pas le droit de vote. C'est d'ailleurs parmi les personnes qui exercent ces fonctions de direction que l'employeur va choisir ses représentants au CE ou au CPPT.

- 4° les fonctions de cadre et à titre indicatif la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

Cette information est requise uniquement si l'entreprise occupe **au moins 100 travailleurs** et compte **au moins 30 employés** au jour X-60. Les fonctions de cadre

sont celles occupées par des employés (pas des ouvriers !) ne faisant pas partie du personnel de direction. Elles peuvent être définies comme des fonctions :

- « supérieures » en raison du pouvoir ou simplement de la tâche confiée ;
- généralement réservées à des titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une expérience professionnelle équivalente.

L'organigramme de l'entreprise peut servir à détecter les fonctions de cadres.

5° une date **envisagée** pour les élections.

PROPOSITION CPPT



PROPOSITION CE



Tous les travailleurs peuvent prendre connaissance de ces informations, puisqu'elles doivent être affichées. L'affichage peut être remplacé par un message électronique pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures de travail normales.

Ce document fournit la preuve que l'employeur a démarré la procédure des élections sociales.

Attention ! Le cas spécial des conseils d'entreprises dans les entreprises de moins de 100 travailleurs.

Il est possible que votre entreprise ne compte en moyenne annuelle que 73 travailleurs alors qu'elle avait un conseil d'entreprise en 2020, ou plus loin encore dans le passé.

Dans ce cas :

- Votre entreprise doit à nouveau constituer à nouveau un CE. Il ne disparaît pas et il sera d'ailleurs renouvelé d'élections en élections **tant que le nombre de travailleurs ne descend pas sous le nombre de 50 travailleurs**. Ce CE garde toutes ses compétences et fonctionne indépendamment du CPPT ;
- Votre entreprise ne doit toutefois pas organiser des élections distinctes pour ce CE. Ce sont, en effet, les délégués élus au CPPT qui vont siéger dans ce CE.

1.3.2 DEUXIÈME ÉTAPE : LA CONCERTATION

Cette concertation est organisée avec les membres élus du CE et du CPPT s'ils existaient déjà dans votre entreprise. Il se peut que l'information ait été communiquée à la délégation syndicale (DS) à défaut de CE ou de CPPT. À défaut de DS, l'information a été transmise à la FGTB interprofessionnelle. Votre secrétaire professionnel (ou la personne de contact qu'il a désignée) en a été informé.

Cette concertation, pendant laquelle les représentants des travailleurs peuvent faire leurs propres propositions, peut durer au maximum 25 jours. Il va de soi qu'aussi bien la proposition de l'employeur que les éventuelles contrepropositions des travailleurs doivent tenir compte des dispositions réglementaires.

Attention ! Aucun recours n'est prévu devant les tribunaux du travail contre les informations de X-60 qui ne sont qu'une **première annonce**.

1.3.3 TROISIÈME ÉTAPE : LA DÉCISION DE L'EMPLOYEUR (X-35)

L'employeur prend et communique par écrit sa décision définitive sur trois points de sa proposition initiale tant pour le CPPT et pour le CE si la procédure est entamée également pour le CE en tenant compte ou non des remarques formulées par les représentants des travailleurs :

- le nombre d'unités techniques d'exploitation et leur délimitation ;
- les fonctions de personnel de direction et à titre indicatif la liste des personnes qui exercent ces fonctions ;
- pour le CE : les fonctions de cadre et à titre indicatif la liste des personnes qui exercent ces fonctions (**s'il y a au moins 30 employés**).

Tous les travailleurs peuvent prendre connaissance de ces informations, puisqu'elles doivent être affichées. L'affichage peut être remplacé par un message électronique si tous les travailleurs y ont accès pendant leurs heures de travail normales.

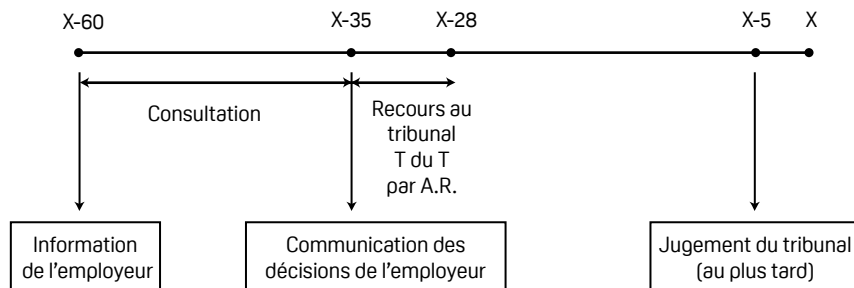


1.3.4 QUATRIÈME ÉTAPE : RECOURS ÉVENTUEL (X-28)

Un recours est possible devant le tribunal de travail au plus tard à X-28 contre les décisions de l'employeur. Ce recours porte contre le nombre UTE (description et limites), les fonctions de cadre ou de direction, pas contre les noms de ceux qui occupent ces fonctions qui sont simplement données à titre indicatif !

Le délai n'est que de 7 jours. Prenez dès lors suffisamment tôt contact avec votre secrétaire professionnel ! En effet, si les décisions de l'employeur ne sont pas contestées, la procédure va continuer sur ces bases et ces décisions deviennent définitives et ce jusqu'aux élections de 2028 !

Il est également possible de s'adresser au tribunal du travail en cas d'absence de décision.



1.3.5 DERNIÈRE ÉTAPE CLÔTURANT LA PÉRIODE PRÉÉLECTORALE : PRÉPARATION ET AFFICHAGE DE L'AVIS OFFICIEL (X) ANNONÇANT LES ÉLECTIONS

60 jours après ses premières propositions, le CE, le CPPT, à défaut l'employeur, doit afficher un avis pour le CPPT, le cas échéant pour le CE, mentionnant notamment l'adresse et la dénomination de l'UTE ou des UTE pour lesquelles un CE et/ou un CPPT doit être institué, la date et l'horaire des élections.

Au point 2, nous examinons cette question de plus près. En effet cet affichage au jour X a deux fonctions simultanées : il clôture la période préélectorale et donne le coup d'envoi définitif de la procédure électorale.

S'ils existent déjà dans l'entreprise, ce sont le CPPT et/ou le CE qui doivent se mettre d'accord sur les différents points constitutifs de cet avis X. Nous pensons notamment à l'horaire des élections, au nombre de mandats total et par catégorie, à la possibilité de

voter le jour des élections par la voie électronique, le cas échéant de son poste habituel de travail.

Tous les événements qui se situent après le jour X suivent un calendrier rigoureux.

Attention ! Tous ces événements (par exemple l'introduction des listes de candidats) doivent respecter scrupuleusement ce calendrier. Une règle implacable régit les élections sociales : tout retard est fatal. Il est en effet impossible de retourner en arrière quand une étape a été oubliée ou lorsque vous n'avez pas respecté le calendrier imposé par la réglementation.

Les candidats devront donc y faire attention également.

Le début de la protection

La protection des candidats aux élections sociales prend cours le 30^e jour précédant celui de l'affichage de la date des élections (X-30), en d'autres termes 120 jours avant le jour Y des élections. Donc, dans les entreprises où les élections ont lieu le 13 mai 2024, tous les candidats potentiels sont protégés dès le 14 janvier 2024.

C'est assez curieux puisqu'il n'y a pas encore de candidats à ce moment. Les candidatures sont en effet introduites beaucoup plus tard.

Le but est évidemment d'éviter que l'employeur ne licencie un travailleur au moment où il le soupçonne d'être candidat, donc avant sa candidature officielle. C'est ce qu'on appelle la période de « protection occulte ».

Nous conseillons à tous ceux qui envisagent de devenir candidat ou dont la première candidature a été confirmée par leur secrétaire professionnel de rester discret à ce propos. Les secrétaires professionnels de la FGTB veillent à la stricte confidentialité de vos contacts avec eux à propos d'une éventuelle candidature. L'employeur n'en est JAMAIS informé. Il ne découvrira les candidats qu'en **mars 2024** quand la FGTB aura introduit ses listes de candidats (voir point 3 « Introduction des listes de candidats » (X+35)).

Soyez particulièrement attentif au vote électronique et au vote à distance !

La décision de passer au vote électronique doit se discuter avant le jour X. En effet, c'est au plus tard le jour X que la décision de voter par voie électronique et le cas échéant à distance (en dehors du bureau de vote) qui constitue une option du vote électronique doit être prise et communiquée aux travailleurs.

Depuis les dernières élections sociales, il est également possible de voter à distance si le CPPT, le CE (ou à défaut la délégation syndicale avec l'employeur) le décide et conclut un accord qui en définit les modalités.

Cette décision de voter par voie électronique (le cas échéant, à distance) est prise par le CE, le CPPT ou, à défaut, par l'employeur en concertation avec la DS. L'accord est conclu selon le règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné (qui, dans beaucoup de cas, nécessite l'unanimité. Mais pas toujours).

La loi détermine plusieurs conditions. Elle permet de conclure un accord autorisant les électeurs à voter :

- depuis leur poste de travail habituel ;
- **(Nouveau !)** via un réseau sécurisé de l'entreprise ou via un réseau du fabricant.
Jusqu'à présent, le vote électronique à distance n'était autorisé que via le réseau sécurisé de l'entreprise. Pour 2024, on peut également décider de confier la sécurisation au réseau du fabricant, qui doit alors offrir, avec l'employeur, les garanties nécessaires en termes de sécurité, de secret du vote, de respect de la vie privée...
- Une attestation du fabricant qui garantit que le système répond aux exigences de la loi et le dépôt d'une copie du système de vote par moyen électroniques auprès de la Direction générale des Relations individuelles du Travail du SPF ETCS est obligatoire. Ce dépôt doit se faire tous les 4 ans.
- L'accord doit également définir :
 - les modalités particulières d'application propres à l'entreprise afin de garantir le secret du vote et d'éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote ;
 - la notion de poste de travail habituel ;
 - les modalités utiles au bon fonctionnement du bureau de vote...

La loi précise que l'accord doit consacrer une attention particulière au mode d'identification des électeurs. Ceci est important car certaines firmes prévoient que l'on passe par l'e-ID, d'autres que l'on ait un mot de passe.

Il faudra constituer un bureau de vote pour le comptage des votes et le calcul des mandats et établir le procès verbal. Les témoins des organisations syndicales y seront présents !

Le SPF ETCS a apporté quelques précisions :

- 1° La décision de voter à distance est prise par UTE

Exemples

- une entreprise (entité juridique) de 150 travailleurs constitue une UTE.
Au total il y a deux UTE : une pour le CPPT et une pour le CE. Donc il faut prendre deux décisions.

- Une entreprise (entité juridique) compte 200 travailleurs et comporte une UTE pour le CE et est divisée en 3 UTE pour le CPPT.
Au total il y a quatre UTE : une pour le CE et trois pour le CPPT. Il faut donc prendre quatre décisions. Le CE pourrait marquer son accord sur le vote à distance et les CPPT non.
- 2° Il est possible également de prévoir dans cet accord que celui-ci limite le vote électronique à distance à une catégorie du personnel pour autant que les autres règles de la procédure soient respectées et ne soient pas remises en question. Notamment le secret du vote (s'il y a trop peu de personnel dans une catégorie le secret ne serait pas garanti) la convocation correcte des différentes catégories d'électeurs, le comptage au bureau de vote...
- 3° Comme le législateur n'a pas défini ce qu'il faut entendre par « poste de travail habituel », il revient aux parties de l'accord de le définir, en tenant compte de toutes les conditions prévues dans la loi (notamment secret du vote, éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote).
- 4° Le bureau de vote reste responsable pour la préparation, le vote dans le bureau (pour ceux qui ne votent pas à distance) et pour le dépouillement du scrutin papier et électronique, le procès-verbal et les autres opérations similaires.
- 5° Des témoins sont prévus pour chaque bureau de vote conformément à la loi.
- 6° Il est préférable de préciser le rôle des témoins dans l'accord sur le vote électronique à distance. On peut par exemple penser à leur présence à différents endroits (non privés). Il peut, par exemple, également être prévu que les témoins soient dûment informés des problèmes qui apparaissent lors du vote (par exemple, dans le cas où il est fait usage lors du vote à une ligne d'aide pour intervenir en cas de problèmes techniques). Ce fait doit figurer dans le procès-verbal. La clarification du rôle que joueront les témoins pourrait être une des conditions pour accepter ou non le vote hors d'un bureau de vote.
- 7° Le logiciel utilisé doit garantir, comme le prévoit la loi, que les données du vote soient globalisées.

Nous conseillons à nos délégués de prendre contact avec leurs permanents et de les prévenir si le point du vote électronique à distance est mis à l'ordre du jour.

Points d'attention FGTB :

- Si c'est l'unanimité qui est le mode de décision de l'organe, vous avez un droit de veto.
- Vérifier si le vote à distance peut avoir un impact positif sur le vote FGTB dans votre entreprise, avec votre secrétaire professionnel.
- Le cas échéant, voyez avec les délégués FGTB des autres catégories de travailleurs si leur avis est différent. Dans ce cas il est possible de n'autoriser le vote à distance que pour une seule catégorie.
- On ne doit pas pouvoir identifier d'où vient le vote (UTE : Bruxelles, Wallonie, Flandre) .
- Modalités du rôle des témoins.

Pour des informations plus approfondies nous vous renvoyons vers les guides élections sociales 2024 et le guide témoins de la FGTB (www.fgtb2024.be).

2 Le démarrage de la procédure (X)

2.1 LES INFORMATIONS DU JOUR X

En février 2024, au jour X, la procédure démarre vraiment. Ce jour X, 90 jours avant la date des élections, le CE et/ou le CPPT (et s'ils n'existent pas encore, l'employeur) doit en effet afficher un avis, contenant d'importantes informations en 9 points.

1° La date et l'horaire des élections

L'horaire doit être fixé de manière à permettre (en principe) à chaque travailleur de voter pendant les heures de travail. Il est d'ailleurs possible également de prévoir plusieurs jours de vote. S'il n'est pas possible de se mettre d'accord sur tant le jour que l'horaire des élections, il sera fixé par l'inspection sociale.

2° La dénomination et l'adresse de l'UTE ou des UTE pour lesquelles un CE et/ou un CPPT sera institué,

3° Le nombre de mandats pour le CE et/ou CPPT et leur répartition par catégorie de travailleurs,

Nous vous renvoyons au guide élections sociales 2024 pour les calculs à effectuer pour la répartition des mandats. Toutefois sachez que :

- le nombre de mandats total pour les élections dépend du nombre de travailleurs au jour X. Ainsi, par exemple, dans une entreprise comptabilisant 100 travailleurs au jour X, il y a 4 mandats au total. Dans une entreprise de 101 travailleurs, il y en a 6 ! Ce chiffre est fondamental car il détermine combien de candidats la FGTB et les autres organisations syndicales pourront présenter (voir 3.4) ;
- il faut en effet prendre en compte le nombre de travailleurs occupés au jour X pour les calculs relatifs aux mandats. Précision utile : **chaque travailleur compte pour une unité, peu importe s'il est à temps plein ou à temps partiel** ;
- ces mandats ne sont pas tous destinés à la même catégorie de travailleurs. Ils sont à répartir entre les différentes catégories de travailleurs. Le principe est alors que chaque catégorie de travailleurs doit pouvoir être représentée. Ainsi, même s'il n'y a qu'un seul ouvrier ou un seul employé dans l'entreprise, un mandat doit être prévu pour eux. En pratique, chaque catégorie disposera d'un nombre de mandats proportionnel au nombre de travailleurs qui en font partie ;
- les travailleurs intérimaires doivent être **ajoutés** aux travailleurs fixes avec contrat de travail ou d'apprentissage (y compris les jobs étudiants, flexijobs, etc.), tout comme les travailleurs assimilés (formation professionnelle) pour

déterminer le **nombre total** de mandats. Par contre, selon le SPF emploi travail, ils ne doivent **pas** être pris en compte pour la répartition des mandats entre les catégories de travailleurs ;

- il ne faut pas oublier le personnel de direction : il doit être ajouté au total des travailleurs pour déterminer le nombre total des mandats et être pris en compte pour la répartition des mandats entre les catégories. En effet, le personnel de direction est alors ajouté à la catégorie des employés ou des cadres dans le cas d'une représentation spécifique des cadres ;
- c'est la déclaration ONSS qui permet de déterminer si un travailleur est employé ou ouvrier pour la répartition des mandats ;
- s'il y a au moins 25 jeunes qui seront âgés de moins de 25 ans le jour des élections (Y), il y a au moins un mandat réservé pour les jeunes et une liste électorale pour les jeunes ;
- s'il y a au moins 15 cadres, il y a au moins un mandat pour les cadres au CE et une liste électorale pour les cadres au CE.

4° Les listes électorales provisoires ou les endroits où elles peuvent être consultées (voir 2.2.).

5° La liste des membres du personnel de direction (+ leur fonction) ou l'endroit où elle peut être consultée.

6° La liste des noms des cadres ou l'endroit où elle peut être consultée, mais uniquement s'il faut élire un CE.

7° Les dates qui résultent de la procédure électorale.

8° La personne ou le service chargé de l'envoi ou de la distribution des convocations électorales.

9° Le cas échéant, la décision de procéder au vote électronique.

Ces informations sont destinées à l'ensemble des travailleurs. La règle reste l'affichage sur papier. Celui-ci peut être remplacé par un document électronique mais dans ce cas, le document doit être consultable par l'ensemble des travailleurs durant leurs heures de travail ordinaires.

Attention ! Les travailleurs doivent pouvoir prendre connaissance d'un avis X distinct pour le CPPT et, le cas échéant, d'un avis distinct pour le CE.

Selon le calendrier électoral, le jour X doit se situer entre le 13 et le 26 février 2024.

Les décisions communiquées au moyen de l'avis X **doivent correspondre aux décisions négociées** au CE (ou au CPPT) au cours de la procédure préélectorale (à partir de décembre 2023).

Vérifiez bien avec vos collègues du conseil d'entreprise, du comité ou de la délégation si les informations sont correctes et sont conformes à ce qui avait été décidé dans la période préparant l'avis du jour X.

2.2 LES LISTES ÉLECTORALES : À CONTRÔLER IMPÉRATIVEMENT

Le jour X, vous avez pu prendre connaissance des listes électorales provisoires ou le cas échéant, vous savez à quels endroits elles peuvent être consultées.

Tous les travailleurs avec contrat de travail, les apprentis, les personnes assimilées à des travailleurs comme les personnes placées en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle, les étudiants, les flexijobs **et les intérimaires (nouveau !)** qui satisfont aux conditions pour être électeurs doivent figurer sur :

- la liste électorale provisoire de leur catégorie pour le CPPT ;
- le cas échéant, sur la liste électorale provisoire de leur catégorie pour le CE.

Conditions pour pouvoir voter

Pour pouvoir voter, il faut que les travailleurs remplissent les trois conditions suivantes :

- 1° être liés à l'entreprise par un contrat d'emploi ou d'apprentissage ou (**nouveau !**) être intérimaires dans l'entreprise utilisatrice ;
- 2° ne pas faire partie du personnel de direction ;
- 3° avoir l'ancienneté nécessaire :

- Les travailleurs sous contrat d'emploi ou d'apprentissage doivent être occupés depuis trois mois à la **date des élections** (Y). Donc en pratique tous les travailleurs qui sont occupés le jour X auront cette ancienneté le jour des élections !
- **Nouveau !** En tant qu'intérimaire, vous pouvez désormais voter auprès de l'utilisateur si vous justifiez 32 jours de travail (avec ou sans interruption) entre le 1er novembre 2023 et le 31 janvier 2024.

Ajoutons-y une condition très importante : l'électeur doit impérativement être inscrit sur une liste électorale :

- le travailleur qui ne figure pas sur les listes électorales définitives, même en cas d'oubli manifeste, ne pourra pas participer aux élections sociales ;
- le travailleur inscrit sur les listes électorales définitives pourra participer aux élections, même s'il ne remplit pas les conditions pour pouvoir voter.

Précisions utiles pour les intérimaires

Le nombre de jours sont les jours pendant lesquels ils sont inscrits chez l'utilisateur. Donc y compris notamment les jours de maladie pour autant que ces jours soient couverts par un contrat d'intérim. Une demi journée compte comme une journée complète.

Nouveau !

Afin de pouvoir établir de façon optimale les listes électorales au jour X (qui tombe dans la période du 13 au 26 février 2024 inclus), les intérimaires seront tenus de transmettre à l'employeur-utilisateur les données nécessaires dans les 5 jours suivant cette période de référence. Ceci concerne le nom, les prénoms, la date de naissance, le statut de l'intérimaire, son adresse postale pour la convocation, le nombre de jours prestés auprès de l'utilisateur, etc.

Si, au jour X, il y a un accord dans l'entreprise sur le vote électronique, les agences d'intérim doivent également transmettre le numéro de registre national et l'adresse mail des intérimaires.

Les intérimaires qui répondent aux conditions pour voter seront désormais également repris sur les listes électorales, avec la mention de leur qualité d'intérimaire.

Répartition des travailleurs sur les listes électorales

Chaque travailleur ne vote que pour sa catégorie d'appartenance. Ainsi par exemple, les ouvriers ne votent que pour des candidats ouvriers et les employés ne votent que pour des candidats employés. C'est pourquoi des listes électorales distinctes doivent être établies. En pratique, chaque travailleur doit se retrouver sur la liste électorale de la catégorie à laquelle il appartient. Il peut donc y avoir quatre listes :

- celle des ouvriers,
- celle des employés,
- celle des jeunes (s'il y en a au moins 25 au jour X qui seront âgés de moins de 25 ans le jour des élections),
- celle des cadres (s'il y a au moins 15 cadres, mais uniquement pour le CE).

Précisons que :

- La dénomination de la fonction d'un travailleur ne permet pas de déterminer s'il doit figurer sur la liste des ouvriers ou des employés. Un travailleur est repris sur la liste des ouvriers ou des employés selon qu'il est déclaré à l'ONSS comme ouvrier ou comme employé.
- Au CPPT, il n'y a pas de liste des cadres, les cadres sont inscrits sur la liste des employés.

- S'il y a au moins 25 jeunes, la liste électorale des jeunes comporte tous les ouvriers, employés et cadres de moins de 25 ans le jour des élections.
- S'il n'y a pas 25 jeunes, ceux-ci doivent figurer sur la liste électorale ouvriers ou employés en fonction de leur catégorie d'appartenance (déclaration ONSS) ou le cas échéant sur celle des cadres.
- Chaque liste électorale est numérotée et doit mentionner, dans l'ordre alphabétique, le nom, prénom, date de naissance, la date d'entrée en service et le lieu où la personne travaille dans l'entreprise.

Sur quelle liste électorale doivent figurer les intérimaires ?

Ceux-ci doivent être intégrés dans la liste de leur catégorie professionnelle. En clair, les intérimaires ouvriers qui remplissent les conditions doivent être inscrits sur la liste des ouvriers et il en va de même pour les autres catégories.

Il vaut mieux contrôler ces listes électorales provisoires affichées le jour X sans tarder car **vous ne disposez que de 7 jours pour introduire une réclamation** (au plus tard à X+7).

Contrôles à exercer

- 1° si les travailleurs sont bien répartis dans les bonnes catégories de personnes.
- 2° la condition de moins de 25 ans au jour des élections (dates de naissance), ...
- 3° si cette liste est exhaustive : les malades de longue durée doivent également y figurer.
- 4° si tous ces travailleurs ont le droit de vote : le personnel de direction ne peut pas voter, les intérimaires qui ne rempliraient pas les conditions pour être électeurs dans la première période de référence (voir plus haut).
- 5° si ces données sont exactes : notamment l'orthographe du nom.

Procédure interne de réclamation

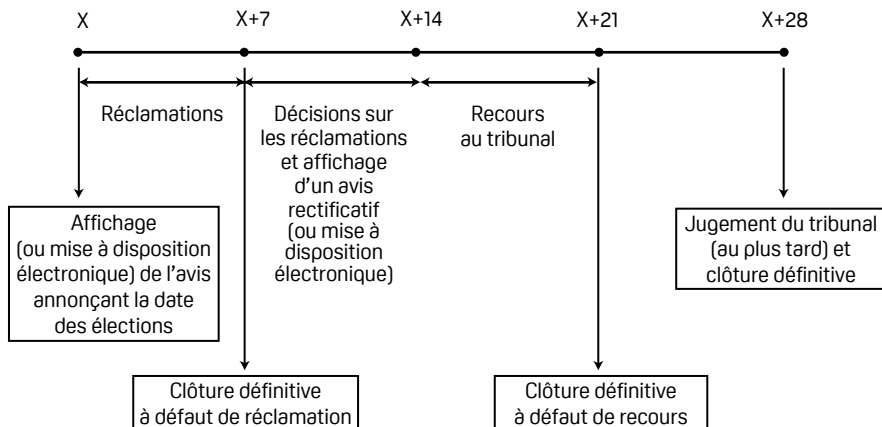
Les listes électorales provisoires peuvent faire l'objet de contestations et de corrections. Elles deviennent définitives au jour X+28.

Au plus tard le 7e jour à dater de l'affichage de l'avis X annonçant la date des élections, les travailleurs et les organisations syndicales peuvent introduire auprès du CE, du comité ou, à défaut auprès de l'employeur, une réclamation pour non inscription d'un travailleur, une inscription induite ou des inexactitudes sur les listes électorales provisoires. On ne peut d'ailleurs modifier ces listes que pour les points repris dans ces réclamations.

Si aucune réclamation n'est introduite, la liste provisoire des électeurs est **considérée comme définitive**, même si passé les délais on découvre encore des erreurs !

Les organes, à défaut l'employeur, ne traînent pas pour examiner les réclamations : ils n'ont que 7 jours maximum pour prendre une décision et la communiquer aux travailleurs (X+14) .

En cas de désaccord on a alors 7 jours pour introduire un recours au tribunal du travail (X+21) mais uniquement si on a bien suivi la procédure en interne.



Dernier changement possible

Attention ! Les listes électorales peuvent encore être modifiées au jour X+77.

En pratique, il est alors possible de rayer des listes électorales :

- les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise au moment où la décision est prise ;
- les travailleurs intérimaires qui ne satisfont pas aux conditions pour être électeurs au jour Y-13.

Cette **décision unanime** doit être prise par le CE ou le CPPT ou à défaut, par l'employeur avec l'accord de la délégation syndicale. Jamais par décision unilatérale de l'employeur. En conclusion : s'il n'y a pas d'accord le jour Y-13 pour rayer un ou plusieurs travailleurs ou travailleurs intérimaires, ceux-ci conservent leur droit de vote et devront donc être convoqués pour venir voter !

Précisons que la loi n'autorise pas d'ajouter encore un travailleur et ne prévoit plus aucun recours.

3 L'introduction des listes de candidats (X+35)¹

Nous examinons d'abord les conditions requises pour être candidat.

Ensuite, nous exposons un certain nombre de principes de base relatifs à l'introduction des candidatures. L'employeur ou certains de vos collègues pourraient en effet vous interpellier à ce sujet.

3.1 QUI PEUT POSER SA CANDIDATURE ?

Un premier principe important est que les candidats doivent remplir les conditions pour être candidat **au jour des élections** (Y). Si votre candidature fait l'objet de remarques, tenez compte de ce principe.

3.1.1 LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ EXPLICITES (= DANS LA LOI)

- Être travailleur de l'entreprise lié par un contrat de travail ou d'apprentissage ou être assimilé à un travailleur (par exemple suivre une formation professionnelle).
- Avoir au moins 18 ans. Toutefois, les candidats pour les jeunes travailleurs doivent être âgés de 16 ans minimum et de 25 ans maximum.
- Ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans.
- Ne pas faire partie du personnel de direction.
- Ne pas être lié, comme conseiller en prévention, au Service **interne** pour la prévention et la protection au travail.
- Ne pas être « personne de confiance » dans le cadre de la prévention du harcèlement au travail (cette exclusion est d'application depuis les élections de 2016)
- Avoir une ancienneté suffisante à la date des élections :
 - soit être occupé depuis au moins 6 mois de façon ininterrompue dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation composée de plusieurs entités juridiques,

¹ Depuis les élections de 2020, la FGTB a décidé d'introduire ses listes de candidats par voie électronique et la voie papier ne sera plus possible que dans des cas exceptionnels. Si vous voulez en savoir plus, consultez notre « Guide Élections Sociales 2024 ».

- soit être occupé pendant au moins 9 mois en 2023 au cours de plusieurs périodes dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation.

Attention ! Toutes les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail (par exemple maladie, interruption de carrière, accidents de travail ; chômage temporaire...) doivent également être comptabilisées pour calculer l'ancienneté.

3.1.2 LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ IMPLICITES²

- Appartenir à la catégorie pour laquelle on est candidat³.
- Appartenir à l'unité technique d'exploitation pour laquelle on est candidat.

3.2 QUI PEUT DÉPOSER LES LISTES DE CANDIDATS ?

Seules les organisations syndicales interprofessionnelles, c.-à-d. la FGTB, la CSC et la CGSLB, peuvent présenter des listes de candidats⁴. Tous les candidats présentés par les centrales de la FGTB, le sont sous la bannière de la FGTB interprofessionnelle.

Cela explique pourquoi toutes les listes de candidats de la FGTB pour les différentes catégories (voir 3.3.) portent le même numéro. Ce numéro est tiré au sort le tirage au sort relève de la responsabilité du ministre de l'Emploi.

Les candidatures doivent être déposées auprès de l'employeur et non pas auprès du CPPT ou du CE (s'ils existent).

Si voulez devenir acteur de la vie sociale de votre entreprise et non plus simple spectateur et que vous avez des qualités d'écoute et de dialogue et une grande envie de vous mêler de ce qui vous concerne vous et vos collègues, alors nous vous exhortons à devenir candidat pour la FGTB. C'est possible même si vous n'êtes pas encore affilié.

C'est le meilleur choix. En effet, la FGTB défend toutes les travailleuses et tous les travailleurs, d'où qu'ils soient, quels que soient leurs choix de vie ou leurs choix religieux. Les opinions et comportements racistes, sexistes ou d'extrême droite n'ont pas leur place à la FGTB. Ils sont contraires à ses valeurs. La FGTB protège l'emploi des

² Les conditions que l'on peut déduire de la loi.

³ Si plus tard vous changez de catégorie de travailleur, votre candidature peut être remplacée et doit même l'être pour que vous ne perdiez pas votre protection, voir aussi 4.2.

⁴ Une exception est prévue pour les cadres candidats au Cf., mais nous n'approfondissons pas ce point dans cette brochure.

travailleurs et les conseille en cas de problème. Elle se mobilise pour une société plus juste, plus égalitaire et plus solidaire.

En pratique, si vous n'avez pas de délégués au sein de votre entreprise avec lesquels vous pourrez vous entretenir en toute discrétion, nous vous conseillons de prendre contact avec la régionale interprofessionnelle FGTB, votre centrale professionnelle (www.fgtb.be) ou de remplir le formulaire de candidature sur le site web www.fgtb2024.be.

3.3 COMBIEN DE LISTES DE CANDIDATS LA FGTB PEUT-ELLE PRÉSENTER ?

Dans le cadre des élections sociales, les travailleurs sont subdivisés en « collèges électoraux ». Des listes séparées doivent être déposées pour le CE et le CPPT pour chaque collège électoral :

- les ouvriers,
- les employés,
- les jeunes travailleurs, mais uniquement lorsqu'il y a au moins 25 travailleurs de moins de 25 ans,
- les cadres, mais uniquement pour le CE et à condition qu'il y ait au moins 15 cadres dans l'entreprise.

3.4 COMBIEN DE CANDIDATS PEUVENT FIGURER SUR LES LISTES ?

Le nombre de candidats ne peut être plus de deux fois supérieur au nombre de mandats à pourvoir. Ainsi, s'il y a 3 mandats pour les employés, la FGTB peut présenter au maximum 6 candidats pour ce collège électoral. Cela vaut également pour les deux autres organisations syndicales.

Le nombre de mandats à pourvoir dépend de l'effectif de personnel au jour X. Le minimum est de 4, le maximum de 22 (dans les entreprises comptant **plus de 8.000 travailleurs**). S'il y a une représentation séparée des cadres au CE (il y en a au moins 15), le nombre de mandats au CE est augmenté d'une unité s'il y a moins de 100 cadres et de 2 unités s'il y a 100 cadres ou plus. Il est même possible d'ajouter des mandats par accord unanime. La répartition entre les différentes catégories dépend également du nombre de travailleurs par catégorie.

Contrairement aux élections politiques, il n'y a pas de distinction entre candidats effectifs et suppléants. C'est l'électeur qui décide qui est effectivement élu et qui est suppléant.

Attention ! Il ne faut plus attendre que les noms des candidats soient affichés (X+40) pour demander d'ajouter à leur prénom, leur prénom usuel. Par exemple : « (Chris) Christelle Boulanger ». Il est possible de l'ajouter directement dans la liste des candidats au moment de leur introduction.

3.5 INTRODUCTION DES LISTES DE CANDIDATS À X+35 AU PLUS TARD

Les listes électorales doivent être introduites auprès de l'employeur au plus tard 35 jours après l'affichage de la date des élections, soit à X+35.

Depuis les élections 2020 la FGTB a opté pour l'introduction de ces listes par voie électronique. Il sera toutefois encore possible de le faire sur papier dans des cas exceptionnels moyennant unanimité entre centrales.

3.6 AFFICHAGE DES LISTES DE CANDIDATS (X+40)

L'employeur est tenu d'afficher la liste des candidats (au même endroit où l'avis X a été affiché). Il peut remplacer l'affichage par l'envoi d'un document électronique si tous les travailleurs peuvent le consulter pendant leurs heures de travail normales. La liste des candidats doit être affichée dans les 5 jours qui suivent l'expiration du délai prévu pour l'introduction des listes de candidats (donc à X+40). Il conviendra donc de la vérifier minutieusement.

L'ordre des candidats doit évidemment respecter l'ordre de présentation. En clair, l'ordre de présentation des candidats doit correspondre à celui qui a été donné par exemple par la FGTB sur sa liste. Il s'agit également d'un point à contrôler.

4 Modification des listes de candidats

4.1 RÉCLAMATION CONTRE LES LISTES DE CANDIDATS (X+47)

Les candidats figurant sur la liste ou l'organisation qui les a présentés, peuvent introduire auprès de l'employeur toute réclamation qu'ils jugent utile sur la présentation d'un ou de plusieurs candidats et ce, au plus tard dans les 7 jours suivant l'affichage des listes.

La réglementation n'impose aucune limite à la nature de ces réclamations : on peut formuler toute réclamation que l'on juge utile. Préparez-vous donc au fait que votre candidature pourrait faire l'objet de contestations, même injustifiées.

Les travailleurs qui souhaitent retirer leur candidature ou qui figurent sur plusieurs listes à la fois doivent retirer avant X+47 leur candidature pour la ou les listes sur lesquelles ils ne veulent plus être candidats. Les travailleurs doivent en informer par écrit l'employeur ainsi que l'organisation qui a présenté leur candidature.

L'employeur est tenu de transmettre la ou les plaintes et les éventuels retraits de candidature à l'organisation qui a présenté les candidatures. La liste modifiée doit être affichée à nouveau. Au besoin, un recours peut être introduit auprès du tribunal du travail dans les 5 jours qui suivent l'affichage de la nouvelle liste de candidats, par exemple parce qu'il n'a pas été tenu compte des retraits de candidatures ou des modifications demandées.

Attention (nouveau) !

Même si la réclamation a été transmise avant X+47, l'employeur doit soumettre cette réclamation au plus tard aux syndicats à X+48 (pas dans la journée). Et même s'il le fait plus tôt, **le syndicat peut réagir jusqu'à X+54 au plus tard, soit 6 jours plus tard.**

Exemple :

Si la réclamation a déjà été introduite à X+42 et que l'employeur l'a déjà soumise à X+43, nous (syndicat) ne devons pas réagir dans les six jours qui suivent (à savoir au plus tard à X+49), mais avons jusqu'à X+54.

4.2 REMPLACEMENT DES CANDIDATS (X+76)

Au plus tard au jour X+76 (quatorze jours avant les élections), l'organisation qui a introduit une liste peut, après consultation de l'employeur :

- remplacer un candidat dans les cas suivants :
 - en cas de décès d'un candidat,
 - lorsqu'un candidat démissionne de son emploi dans l'entreprise,
 - lorsqu'un candidat démissionne de l'organisation qui l'a présenté,
 - lorsque le candidat change de catégorie (par ex. un employé qui devient cadre).
- remplacer un candidat qui a été rayé de la liste suite au retrait de sa candidature dans le délai prévu. **Attention !** Ce retrait devait donc avoir eu lieu au plus tard à X+47.

Le nouveau candidat peut, au choix de l'organisation qui le présente, soit figurer à la même place que le candidat qu'il remplace, soit figurer à la dernière place.

L'employeur affichera les remplacements au(x) même(s) endroit(s) que l'avis X.

L'employeur est obligé d'afficher la liste définitive des candidats même s'il n'y a pas eu de changements suite à une plainte ou à un recours à X+77. Ce qui permet de vérifier une dernière fois que tous les candidats y figurent. Il peut remplacer cet affichage par une mise à disposition électronique de la liste.

Attention ! Par dérogation à la règle générale, ce dernier affichage peut avoir lieu le premier jour d'activité normale de l'entreprise si X+76 coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité de l'entreprise.

LISTES DE CANDIDATS	
X+35 (au plus tard)	Dépôt (introduction) des listes de candidats auprès de l'employeur
X+40 (au plus tard)	L'employeur affiche (ou mise à disposition électronique) les listes de candidats
X+47 (au plus tard)	Possibilité de formuler à l'employeur toute réclamation jugée utile contre les listes de candidats par : - les travailleurs figurant sur les listes électorales (candidats) - les organisations représentatives des travailleurs et organisations représentatives des cadres intéressées Possibilité pour les candidats de retirer leur candidature ou de retirer une ou plusieurs candidatures si leur candidature est reprise sur plusieurs listes Attention ! L'employeur peut aller en recours au tribunal (de X+47 à X+52) si aucune réclamation n'a été introduite. Décision du tribunal dans les 14 jours qui suivent la réception du recours
X+48 (au plus tard)	L'employeur transmet (le lendemain) les réclamations, les retraits de candidature(s) à : - l'organisation qui a présenté des candidats - aux cadres qui ont présenté une liste (liste maison)
X+54 (au plus tard)	Modification éventuelle des listes de candidats
X+56 (au plus tard)	L'employeur affiche (ou mise à disposition électronique) les listes de candidats modifiées ou non
X+61 (au plus tard)	Possibilité de recours au tribunal contre les listes affichées (ou mises à disposition électronique) à X+56, par : - les travailleurs concernés (candidats) - les organisations représentatives des travailleurs et organisations représentatives des cadres (pour le CE) intéressées - l'employeur
X+75 (au plus tard)	Décision du tribunal sur les recours
Jusque X+76	Possibilité de remplacer un candidat dans des cas particuliers
X+77	Clôture définitive des listes de candidats. L'employeur affiche les listes définitives de candidats modifiées ou non (ou mise à disposition électronique). Attention ! Par dérogation à la règle générale, ce dernier affichage peut avoir lieu le premier jour d'activité normale de l'entreprise si X-76 coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité de l'entreprise

5 Constitution et composition des collèges électoraux et des bureaux de vote

5.1 LE NOMBRE DE COLLÈGES ÉLECTORAUX

Tout comme lors des élections politiques, vous devrez vous rendre dans un bureau de vote pour voter.

Le CE ou le CPPT peuvent décider au jour X qu'il sera possible de voter par voie électronique (ce qui est déjà possible depuis plusieurs élections) dans un bureau de vote ou qu'il a conclu un accord prévoyant de voter électroniquement à distance à partir de son poste habituel de travail (voir 1.3.5).

Le bureau de vote est déterminé par le collège électoral auquel vous appartenez.

Un collège électoral est en réalité une subdivision des électeurs en vue du vote. Il peut y avoir un ou plusieurs collèges électoraux distincts. Il peut aussi y avoir un collège commun.

Pour déterminer le nombre de bureaux de vote, il faut connaître le nombre de collèges électoraux.

Le principe est simple :

- des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et les employés lorsque le nombre d'employés dans une entreprise occupant principalement des ouvriers, est égal à au moins 25 ;
- il en est de même lorsqu'une entreprise qui occupe principalement des employés, compte au moins 25 ouvriers.

De plus, deux situations particulières peuvent se présenter :

- lorsqu'une entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs (qu'ils soient ouvriers ou employés ou cadres), un collège électoral distinct est constitué pour les jeunes travailleurs ;
- un collège électoral distinct est constitué pour les cadres si l'entreprise occupe au moins 15 cadres, mais uniquement pour l'élection du conseil d'entreprise. S'il y a moins de 15 cadres, les cadres votent avec les employés.

Deux exemples à titre d'illustration :

Exemple 1

Une entreprise occupe 850 travailleurs dont 100 jeunes travailleurs, 500 employés de 25 ans et plus, 200 ouvriers de 25 ans et plus et 50 cadres. Quatre collèges électoraux doivent être constitués :

- un pour les jeunes travailleurs (qui sont plus de 25),
- un pour les employés de 25 ans et plus,
- un pour les ouvriers de 25 ans et plus (catégorie minoritaire qui compte plus de 25 travailleurs),
- un pour les cadres (qui sont plus de 15).

Exemple 2

Une entreprise compte 133 travailleurs dont 10 jeunes, 110 ouvriers de 25 ans et plus, 18 employés de 25 ans et plus et 5 cadres.

Un seul collège électoral doit être constitué. Les ouvriers et les employés seront regroupés dans un collège électoral parce qu'il y a moins de 25 employés. Et il ne faut pas constituer non plus de collège distinct, ni pour les jeunes, ni pour les cadres.

Un tel collège électoral est appelé un « collège commun ».

5.2 CONSTITUTION DES BUREAUX DE VOTE

Le principe de base est le suivant : au moins un bureau de vote par collège électoral. Mais le CE et le CPPT (ou l'employeur) peuvent aussi créer plusieurs bureaux de vote par collège électoral.

5.2.1 DÉSIGNATION DES PRÉSIDENTS ET DES PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS DES BUREAUX DE VOTE

Cette tâche incombe au CE ou au CPPT s'ils existent déjà. Lorsqu'il s'agit d'une première élection, l'employeur doit consulter la délégation syndicale. À défaut de celle-ci, l'employeur désigne un président et un président suppléant pour chaque bureau de vote en accord avec les syndicats qui ont déposé des listes de candidats.

Les présidents et présidents suppléants doivent faire partie du personnel de l'entreprise. Un candidat ne peut être président ni président suppléant d'un bureau de vote.

5.2.2 LE SECRÉTAIRE

Le secrétaire est désigné par le président du bureau de vote qui désigne également un secrétaire suppléant.

Le secrétaire du bureau de vote doit lui aussi faire partie du personnel et être inscrit sur la liste des électeurs. Mais il ne peut pas figurer sur la liste des candidats.

5.2.3 DÉSIGNATION DES ASSESSEURS

Les assesseurs doivent faire partie du personnel et ils ne peuvent pas figurer sur une liste de candidats.

C'est le CE ou le CPPT qui désigne les assesseurs. Lorsqu'il s'agit d'une première élection, les assesseurs sont désignés par le président du bureau de vote.

5.3 AFFICHAGE DE LA COMPOSITION DES BUREAUX DE VOTE (X+60)

À X+60, un avis est affiché avec la composition des bureaux de vote et la répartition des électeurs par bureau de vote. Cet avis peut désormais également être mis à disposition sous forme électronique, à condition que tous les travailleurs aient accès à ces informations pendant leurs heures de travail normales.

6 Désignation des témoins (X+70)

Ce chapitre mérite votre attention particulière. En effet, les candidats peuvent être témoins.

Il se pourrait donc qu'on fasse appel à vous pour cette tâche.

Les organisations syndicales peuvent désigner autant de travailleurs comme témoins et témoins suppléants qu'il y a de collèges électoraux.

Les témoins votent dans le bureau où ils accomplissent leur mission.

C'est la FGTB qui détermine dans quel bureau de vote le témoin effectuera sa mission. Le témoin ne doit pas nécessairement intervenir comme témoin dans le collège électoral de sa catégorie (par exemple ouvriers dans le collège électoral ouvriers). Il peut également intervenir dans n'importe quel autre collège électoral (ouvriers, employés, cadres et travailleurs jeunes).

Les témoins surveillent le déroulement de toutes les opérations électorales. Leur mission commence dès l'ouverture du bureau de vote et se termine seulement après le dépouillement des votes et après que les candidats élus et non élus ont été repris dans le procès-verbal.

Les témoins ont encore une autre mission de contrôle.

Ils peuvent également être présents lors de l'envoi des convocations et des bulletins de vote (envoi qui a lieu dix jours avant le jour des élections).

Les témoins ont donc un rôle important à jouer dans les élections sociales. Afin de les aider à remplir cette mission, la FGTB publiera en 2024 une brochure spéciale « Guide témoins ». Voir www.fgtb2024.be.

7 Convocation des électeurs

7.1 LA CONVOCATION (X+80)

L'employeur est responsable de la convocation des électeurs. La convocation est remise aux électeurs dans l'entreprise au plus tard dix jours avant la date des élections (Y-10).

Toute convocation doit reprendre le texte suivant : « Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote. » Il n'y a donc pas de vote obligatoire. D'un point de vue juridique ce 'devoir' n'est pas contraignant. Comme candidat, vous devrez donc motiver vos collègues à participer effectivement au vote. Les témoins dûment prévenus par le président ont le droit d'être présents lors de la remise et/ou l'envoi des lettres de convocations.

L'électeur qui n'est pas présent dans l'entreprise le jour de la remise de la convocation, recevra sa convocation à domicile par lettre recommandée. La lettre recommandée doit être envoyée au plus tard 8 jours avant la date des élections.

Nouveau !

Pour 2024, il sera possible de convoquer les électeurs également par voie électronique (par mail par exemple). Plusieurs conditions strictes y sont liées.

Au jour X, le Conseil d'entreprise (ou en l'absence de CE, le CPPT ou la délégation syndicale), devra marquer son accord à l'unanimité.

De plus, la convocation numérique n'est possible que pour les travailleurs disposant d'une adresse mail professionnelle de l'employeur et qui ont accès à un ordinateur mis à leur disposition par l'employeur à leur poste de travail habituel (pour les télétravailleurs : l'endroit où ils travaillent).

L'employeur doit aussi pouvoir fournir une preuve d'envoi et de réception. À défaut, la convocation sur papier sera la règle.

Pour plus d'informations, consultez notre « Guide Élections sociales ».

7.2 ACCORD SUR LE VOTE PAR CORRESPONDANCE (X+56)

Contrairement aux élections politiques, le vote par procuration n'est pas prévu pour les élections sociales. Pourtant, il y a toujours des travailleurs qui n'ont pas l'occasion de participer au vote, par exemple parce qu'ils sont en congé de maladie de longue durée ou parce qu'ils se trouvent à l'étranger le jour des élections.

Pour y remédier, la possibilité du vote par correspondance a été prévue, mais uniquement dans un nombre limité de cas. De plus, le vote par correspondance est subordonné à un certain nombre de formalités.

Les témoins ont le droit d'être présents **à toutes les opérations nécessaires en vue de permettre le vote par correspondance**. Pour plus de détails, nous vous renvoyons à notre « Guide Élections Sociales » et au « Guide témoins ». La FGTB demande à ses témoins de faire usage de ce droit.

8 Modification des listes électorales (X+77)

RADIATIONS DES LISTES ÉLECTORALES (X+77)

Au plus tard le treizième jour précédant les élections, le CE ou le CPPT peut, moyennant accord unanime, radier des listes électorales les travailleurs qui ne font plus partie du personnel de l'entreprise ou les intérimaires.

Ce sont les seuls motifs de radiation. D'autres erreurs trouvées dans les listes électorales ne constituent plus une raison pour les modifier.

En clair, si un délégué s'oppose à la suppression d'un nom sur la liste électorale, cette personne conserve son droit de vote.

Toutes les informations sur les listes électorales se trouvent au point 2.2.

9 Arrêt de la procédure électorale

Il arrive qu'aucune candidature n'ait été introduite pour un ou plusieurs collèges électoraux.

Il se peut également que les élections ne soient pas nécessaires parce que seulement un nombre limité de candidatures a été introduit.

Si vous êtes dans ce cas, vous serez « élu d'office » et la réglementation prévoit l'arrêt de la procédure.

Trois situations peuvent se présenter :

- aucune liste de candidats n'a été introduite pour aucune catégorie ;
- une seule liste de candidats a été introduite avec un nombre de candidats inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à pourvoir. Dans ce cas, tous les candidats sont élus ;
- aucune liste de candidats n'a été introduite pour une ou plusieurs catégories, mais une ou plusieurs listes ont été introduites pour au moins une autre catégorie de personnel.

En fonction de la situation, il faudra vérifier si un bureau de vote doit être constitué ou non et qui dressera le procès-verbal d'arrêt des élections. Comme il s'agit d'une procédure assez complexe, nous vous renvoyons à notre « Guide Élections Sociales 2024 ».

10 Le vote (Y)

Nous l'avons déjà souligné : il se pourrait que vous soyez désigné comme témoin. Il est donc utile que vous sachiez ce qu'il se passe le jour où vous serez peut-être élu délégué de la FGTB.

10.1 LE VOTE A LIEU DANS LES LOCAUX DE L'ENTREPRISE

Le vote a lieu dans les locaux mis à la disposition par l'employeur, sauf s'il a été décidé par accord de pouvoir voter par voie électronique, par correspondance ou à partir du poste habituel de travail (voir point 1.3.5.). Le ou les bureaux de vote doivent être aménagés de manière à garantir le secret du vote et la neutralité des lieux. Voilà un point auquel les témoins devront faire attention.

Si le vote est réparti sur plusieurs jours, les urnes doivent chaque fois être scellées à la fin du vote. Les témoins ont le droit d'apposer une marque sur les scellés.

10.2 FONCTIONNEMENT DU BUREAU DE VOTE

Le président du bureau de vote doit accomplir certaines tâches, mais il peut les répartir entre les différents membres du bureau de vote. Les témoins n'ont pas de mission officielle, mais ont pour tâche de surveiller le bon déroulement des opérations électorales et le fonctionnement du bureau de vote. Ils ont par contre le droit de faire insérer leurs observations dans le procès-verbal des élections (voir 12.1 et 1.3.5).

10.3 LE NOMBRE DE BULLETINS DE VOTE

Le principe est un bulletin de vote par électeur. En effet, l'électeur ne peut voter que pour le collège électoral auquel il appartient : les ouvriers votent pour les ouvriers, les employés pour les employés, et ainsi de suite.

Une seule exception : en cas de collège commun pour les ouvriers et les employés, l'électeur reçoit deux bulletins de vote : un avec les candidats ouvriers et un avec les candidats employés. Chaque électeur pourra donc voter deux fois.

Dans ce dernier cas, les témoins veilleront à ce qu'après le vote, les bulletins soient déposés dans deux urnes différentes.

10.4 COMMENT VOTER VALABLEMENT ?

Il y a deux façons de voter valablement :

- en tête de liste : l'électeur indique ainsi qu'il est d'accord avec l'ordre de présentation des candidats,
- pour un ou plusieurs candidats de la même liste (= vote nominatif).

Dans le deuxième cas, l'électeur ne peut pas émettre plus de votes qu'il n'y a de mandats effectifs à pourvoir.

Un exemple : il y a trois mandats à pourvoir et il y a cinq candidats.

On peut voter pour trois candidats maximum. Si vous votez pour quatre ou pour cinq candidats, votre vote sera considéré comme un vote en tête de liste. La combinaison d'un vote en tête de liste et de votes nominatifs n'est pas considérée comme un vote nul, mais comme un vote en tête de liste.

Vous ne pouvez pas voter pour plusieurs organisations syndicales. Le vote panaché (pour plusieurs listes) n'est donc pas un vote valable.

10.5 LES VOTES ÉMIS PAR CORRESPONDANCE

Le vote par correspondance ne signifie pas que les bulletins de vote doivent être renvoyés par la poste. Les bulletins de vote peuvent être remis de n'importe quelle manière au président du bureau de vote, mais avant la clôture du scrutin sous peine de nullité. Les votes émis par correspondance peuvent être non valables dans d'autres cas également. Si vous voulez en savoir plus, consultez notre « Guide Élections Sociales » ou notre « Guide témoins ».

10.6 ET LE VOTE ÉLECTRONIQUE ?

Depuis les élections sociales de 1995, le vote électronique est autorisé dans le cadre des élections sociales mais il était strictement encadré.

La législation autorise maintenant les entreprises à également organiser le vote électronique à distance si le CE, le CPPT, à défaut l'employeur avec la délégation syndicale le décide comme c'est déjà expliqué au point 1.3.5.

L'employeur ne peut pas le décider unilatéralement.

La décision de passer au vote électronique doit être annoncée au moyen de l'avis X, c'est-à-dire largement avant le jour du vote.

Il faudra donc, en cas de vote à distance, être très vigilant et contrôler :

- les modalités particulières d'application propres à l'entreprise afin de garantir le secret de vote et d'éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote ;
- le bon fonctionnement du bureau de vote

Le vote électronique doit répondre à toute une série de conditions, notamment en ce qui concerne la garantie du secret de vote.

Conditions :

- Être conforme aux dispositions légales et réglementaires relatives aux élections
- Enregistrer les données suivantes :
 - Date des élections
 - Organe concerné
 - Numéro du bureau de vote
 - Collège électoral concerné
 - Nombre d'électeurs ayant pris part au vote
 - Nombre de votes blancs
 - Nombre de suffrages en tête de liste, de suffrages en faveur de candidats de la liste
 - Nombre de voix obtenues par chaque candidat
 - Nombre de mandats effectifs par liste
 - Nom et prénom des élus effectifs par liste
 - Nom et prénom des élus suppléants par liste
- Présenter un écran de visualisation affichant au début de l'opération de vote le numéro et le sigle de toutes les listes de candidats ; lorsque l'électeur choisit une liste, les noms de tous les candidats doivent apparaître dans l'ordre de leur présentation. **Ces affichages doivent présenter une garantie de neutralité.**
- Ne pas permettre qu'un vote nul soit enregistré ; l'électeur doit être invité à recommencer son vote.
- Offrir les garanties nécessaires de fiabilité et de sécurité et garantir l'impossibilité de toute manipulation des données enregistrées et le secret de vote.
- Assurer la conservation des résultats du scrutin et la possibilité de contrôle des opérations électorales et des résultats par les juridictions du travail.

Il est à noter que la loi prévoit qu'un système de vote par des moyens électroniques ne peut être utilisé que :

- s'il est accompagné d'une attestation du fabricant que le système répond aux conditions qui sont énumérées ci-dessus ;
- si le fabricant peut garantir une aide en cas de problèmes techniques se posant au moment des élections ;
- s'il a fait l'objet d'un dépôt au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

La loi prévoit de plus que les membres des bureaux électoraux, les présidents, les secrétaires suppléants, **les témoins et les électeurs** doivent bénéficier d'une formation adéquate.

Chaque collège électoral doit voter séparément. Les **témoins** du bureau principal peuvent assister à l'encodage des listes de candidats.

11 Qui est élu, qui ne l'est pas ?

Après la clôture des opérations de vote, le bureau de vote procède au dépouillement du scrutin. Au besoin, le dépouillement peut être interrompu ou suspendu. Toutefois, nous conseillons de limiter au maximum tout report, ne fût-ce que parce que tout le monde (et en premier lieu les candidats !) veulent connaître le résultat du vote.

Attention ! Même s'il a été décidé par accord de voter électroniquement à partir de son poste de travail, il faut constituer un bureau de vote en vue du « dépouillement ».

11.1 DÉSIGNATION DES MEMBRES EFFECTIFS

Vous trouverez des explications détaillées sur la manière de désigner les délégués effectifs et suppléants dans notre « Guide Élections sociales 2024 » et le « Guide témoins ».

En gros, on procède comme suit :

- on calcule d'abord combien de sièges chaque liste obtient.
- ensuite, on désigne les élus effectifs. Trois possibilités peuvent se présenter :
 - Le nombre de candidats d'une liste est égal au nombre de mandats obtenus. Dans ce cas, tous les candidats sont élus sans autres opérations.
 - Le nombre de candidats est inférieur au nombre de mandats obtenus. Dans ce cas, tous les candidats sont élus et les sièges inoccupés restent vacants.
 - Le nombre de candidats d'une liste est supérieur au nombre de mandats obtenus. Dans ce cas, les candidats ayant obtenu le nombre de voix le plus important sont élus, compte tenu de la répartition des votes émis en tête de liste.

11.2 DÉSIGNATION DES SUPPLÉANTS

Aussitôt après la désignation des membres effectifs, le bureau procède à la désignation des suppléants et au classement des non élus au cours de la même opération.

Le nombre de suppléants est égal au nombre d'élus effectifs s'il y avait suffisamment de candidats.

La désignation des suppléants se fait de la même manière que pour les effectifs, mais on commence par le premier des candidats non élu effectif dans l'ordre de présentation sur la liste.

11.3 CLASSEMENT DES CANDIDATS NON ÉLUS

Lorsque le mandat d'un membre effectif du CE ou du CPPT se termine, ce dernier est remplacé par un membre suppléant de la même liste selon le classement qu'il a obtenu (voir 11.2).

Lorsque qu'un membre suppléant devient effectif, ou que son mandat de suppléant prend fin alors il est remplacé comme suppléant par un candidat non élu. Seuls les non élus bénéficiant d'une protection de 4 ans entrent ici en ligne de compte. Quand il n'y a plus de candidats non élus bénéficiant d'une protection de 4 ans, alors le membre effectif est remplacé par un non élu protégé pour 2 ans.

Pour éviter des contestations sur le classement des candidats non élus, la loi prévoit depuis 2008 que les candidats non élus doivent également faire l'objet d'un classement.

Si vous voulez en savoir plus, consultez notre « Guide élections sociales 2024 » ou notre « Guide témoins ».

12 Fin de la procédure

12.1 LE PROCÈS-VERBAL

Aussitôt après la clôture des opérations, le résultat des élections et les noms des membres effectifs et suppléants du CE et/ou du CPPT mais aussi l'ordre des candidats non élus doivent être consignés dans un procès-verbal.

Les témoins ont le droit de faire reprendre dans ce PV toutes les remarques qu'ils jugent utiles. C'est un élément très important car le procès-verbal servira encore lorsqu'il faudra remplacer des membres du CE ou du CPPT, comme nous l'avons expliqué ci-avant. La FGTB demande à ses témoins d'utiliser ce droit car ces remarques ou l'absence de remarque seront également utilisées en cas de contestation des résultats des élections devant le tribunal du travail. Il est de plus conseillé de faire une photo ou une photocopie de ces remarques et de les envoyer au secrétaire professionnel.

Le procès-verbal doit être transmis immédiatement à l'inspection compétente du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Les résultats des élections (nombre de voix émises, répartition des sièges...) doivent également être communiqués à ce SPF.

Si votre employeur n'envoie pas les résultats au SPF, ceux-ci ne seront pas pris en compte dans les statistiques : veillez donc à ce qu'il le fasse (certainement si les résultats sont favorables à la FGTB).

Deux missions restent encore à accomplir :

- Au plus tard le lendemain des élections, le président du bureau de vote remet dans des enveloppes scellées les documents ayant servi aux élections à l'employeur qui les conserve pendant une période de 25 jours suivant la date des élections. En cas de recours contre les élections, l'employeur les communique à la juridiction compétente. En l'absence de recours, les documents peuvent être détruits après 25 jours.
- Au plus tard deux jours après la clôture des opérations électorales, l'employeur affiche l'avis reprenant le résultat du vote et la composition du CE et/ou du CPPT. Cet avis mentionne clairement les noms de tous les délégués effectifs et suppléants des travailleurs et de l'employeur.

12.2 RECOURS CONTRE LE RÉSULTAT DES ÉLECTIONS (Y+15)

L'employeur, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs et des cadres qui ont présenté des candidats peuvent introduire un recours auprès du tribunal du travail contre le résultat des élections (ou contre la décision d'arrêter la procédure) et demander leur annulation complète ou partielle⁵.

Le recours doit être introduit dans les 13 jours qui suivent l'affichage du résultat des élections.

La date d'affichage effective des résultats des élections par l'employeur est capitale : vous n'avez que 13 jours à partir de cette date pour introduire un recours au tribunal contre ces résultats.

L'affichage des résultats des élections est possible pendant 3 jours (consulter le calendrier à ce sujet).

Nouveau !

Il sera désormais possible de rectifier de simples erreurs matérielles concernant les résultats des élections, moyennant l'accord de l'employeur et de l'ensemble des syndicats qui ont présenté des candidats.

Dans ce cas, le procès-verbal correctif sera à nouveau envoyé par le président du bureau de vote à l'employeur, au SPF ETCS et aux syndicats concernés.

Attention ! Une correction qui influence l'ordre des candidats sur les listes ou la protection spéciale contre le licenciement des candidats et élus n'est cependant pas considérée comme une simple erreur matérielle .

La première réunion du CE et/ou du CPPT

La première réunion du CE et/ou du CPPT fraîchement élu doit avoir lieu au plus tard 30 jours après l'expiration du délai pour introduire le recours contre le résultat des élections si aucun recours n'a été introduit. Les codes couleurs que nous avons attribués dans le calendrier électoral en fin de brochure devraient vous aider à déterminer la date ultime de cette réunion.

Toutefois, il est possible que le règlement d'ordre intérieur du CPPT/CE prévoie **un délai plus court**. Nous vous conseillons de le contrôler.

⁵ Un recours peut être introduit dans les mêmes délais lorsque les membres de la délégation patronale n'occupent pas une des fonctions de direction décrites pendant la procédure préélectorale.

En cas de recours, la première réunion du CE ou du CPPT doit avoir lieu dans les 30 jours qui suivent la décision définitive de la juridiction compétente (tribunal du travail ou éventuellement cour du travail) qui valide les élections.

Attention ! Lors d'une première réunion, à ne pas signer des documents que l'on vous soumettrait avec l'indication « pour accord ». Signer simplement « pour réception ».

TABLEAU DES RECOURS			
PÉRIODE OU DATE LIMITE	DATE	ARTICLE	DESCRIPTION DE L'APPEL/ACTION
X-35 à X-28	9/01 – 22/01 Au plus tard 16/01-29/01	Loi E.S., art. 12 bis.	Recours auprès du tribunal du travail contre les décisions ou absence de décisions sur : • fonctions de direction et fonctions de cadre • nombre, description, division et limites ou regroupement d'UTE
X-28 à X-5	16/01-29/01 Au plus tard 8/02-21/02	Loi E.S., art. 12 bis.	Décision du tribunal sur le recours
X à X+7	13/02-26/02 Au plus tard 20/02-04/03	Loi E.S., art. 30	Réclamation en interne contre : • listes électorales, • fixation nombre de mandats par organe et par catégorie, • liste du personnel de direction • liste des cadres auprès du CE ou du CPPT ou, à défaut, auprès de l'employeur
X+7 à X+14	20/02-04/03 Au plus tard 27/02-11/03	Loi E.S., art. 31	Décision du CE, CPPT ou employeur
X+14 à X+21	27/02-11/03 Au plus tard 05/03-18/03	Loi E.S., art. 31 bis.	Recours auprès du tribunal contre cette décision ou l'absence de décision
X+40 à X+47	24/03-6/04 Au plus tard 31/03-13/04	Loi E.S., art. 37	Réclamation en interne contre la liste de candidats
X+48	01/04-14/04	Loi E.S., art. 37	Transmission de la réclamation par l'employeur aux organisations intéressées

X+56 à X+61	9/04-22/04 Au plus tard 14/04-27/04	Loi E.S., art. 39	Recours contre la liste de candidats qui a fait l'objet de réclamation
X+61 à X+75	14/04-27/04 Au plus tard 26/4-9/5	Loi E.S., art. 39	Décision du tribunal du travail sur les listes de candidats
Y+13 à Y+15 Au plus tard 13 jours après l'affichage effectif des résultats des élections	Voir calendrier électoral FGTB	Loi E.S., art. 78 bis	Recours au Tribunal du Travail dans 4 cas : • annulation totale ou partielle des élections ; • rectification des résultats • composition de la délégation de l'employeur • contre décision d'arrêter la procédure
Y+69	Au plus tard 21/07-03/08	Loi E.S., art. 78 bis	Décision du tribunal du travail sur ce recours
Y+84 Au plus tard 15 jours après la notification du jugement	Au plus tard 05/08-18/08	Loi E.S., art. 78 bis	Possibilité d'interjeter appel auprès de la Cour du travail
Y+144	Au plus tard 04/10-17/10	Loi E.S., art. 78 bis	Décision de la Cour du travail sur l'appel

PARTIE 2 : LA PROTECTION DES CANDIDATS ET DES DÉLÉGUÉS⁶

⁶ Cette question est examinée en détail par notre « Guide Élections Sociales 2016 ». Nous vous conseillons de lire attentivement le chapitre consacré à la protection.

Les candidats aux élections sociales et les délégués élus qui prennent à cœur leur travail syndical doivent être protégés car l'employeur est tenté de leur rendre la vie difficile, voire de les licencier.

Cette protection s'étale en principe sur 4 ans. Mais les travailleurs qui ont été candidats deux fois de suite (ou plus) mais qui n'ont pas été élus deux fois de suite (ou plus), ne bénéficient que d'une protection de deux ans. Toutefois, le candidat non élu qui reprend le mandat d'un délégué effectif, bénéficie de la même protection qu'un délégué effectif.

Les (candidats) membres du CE et du CPPT sont protégés contre les discriminations, les transferts et le licenciement.

L'employeur peut tout de même licencier dans deux cas seulement :

- pour des raisons techniques ou économiques (par exemple en cas de fermeture), reconnues préalablement par la commission paritaire compétente,
- pour un motif grave reconnu préalablement par le tribunal du travail.

Dans les deux cas, l'employeur est tenu de suivre une procédure très stricte.

S'il licencie sans suivre la procédure, le délégué peut réclamer sa réintégration dans l'entreprise.

Si vous ne réclamez pas votre réintégration, vous avez droit à l'indemnité de protection dont le montant varie en fonction de votre ancienneté dans l'entreprise et pas comme délégué.

Ancienneté	Indemnité
Moins de dix ans	Deux ans de salaire
Entre dix et vingt ans	Trois ans de salaire
Plus de vingt ans	Quatre ans de salaire

Lorsque vous réclamez votre réintégration et que l'employeur la refuse, il devra vous payer, en plus de cette indemnité, le salaire pour la partie de la période restant à accomplir jusqu'à la fin du mandat.

Pour pouvoir bénéficier de leur indemnité de protection, les candidats licenciés pendant la période occulte (après X-30) doivent réclamer leur réintégration dès l'affichage des listes de candidats.

PARTIE 3 : LES FACILITÉS DES DÉLÉGUÉS

L'employeur doit accorder aux délégués élus au CE ou au CPPT les facilités nécessaires à l'accomplissement de leur mandat. La plupart de ces facilités sont l'évidence même et créent généralement peu de problèmes : participation aux réunions, mettre un point à l'ordre du jour, ...

Ce qui pose parfois problème, c'est la concrétisation du « temps nécessaire » pour accomplir votre mandat et pour obtenir votre droit à suivre des formations syndicales. Les facilités accordées aux suppléants sont, elles aussi, régulièrement source de discorde.

Dans certaines entreprises, la concrétisation du « temps nécessaire » en dehors des réunions traditionnelles fait régulièrement l'objet de discussions.

La règle est que le délégué doit pouvoir exercer son mandat dans les meilleures conditions : il doit disposer du temps nécessaire pour préparer les points de l'ordre du jour, établir des contacts avec la direction de l'entreprise, avec les cadres, le(s) conseiller(s) en prévention, le personnel, etc.

D'autre part, il doit notamment pouvoir vérifier la suite qui a été réservée aux accords conclus, etc.

Les facilités dont disposent les suppléants pour exercer leur mandat font également l'objet de disputes. Pourtant, du point de vue légal, il n'y a aucune différence : aussi bien les effectifs que les suppléants sont élus et représentent le personnel. Ils ont donc droit aux mêmes facilités.

Beaucoup d'entreprises ont inscrit des dispositions en la matière dans leur règlement d'ordre intérieur. Le plus souvent uniquement pour les effectifs, parfois aussi pour les suppléants.

Plusieurs secteurs ont conclu des conventions collectives de travail (CCT) en la matière. Notre position est claire : les droits des membres effectifs et suppléants du CE ou du CPPT ne peuvent être restreints.

Cependant, parfois, il vaut mieux se mettre d'accord sur un régime clair pour tous et l'inscrire au règlement de travail, en acceptant au besoin une certaine limitation de la notion du temps nécessaire, au lieu de devoir se battre constamment et de n'obtenir quand même pas plus de facilités.

Les membres du CE et du CPPT ont le droit de suivre des formations syndicales, pendant les heures de travail. Vous trouverez les dispositions y afférentes dans la CCT qui règle le « congé syndical » dans votre secteur et qui prévoit le nombre de jours de formation syndicale auquel vous avez droit sans perte de salaire.

Parfois ces formations syndicales sont organisées dans le cadre du congé-éducation payé. Il faut alors suivre les règles spécifiques à ces formations. Contactez votre permanent syndical à cet égard. Et avertissez toujours votre employeur à l'avance en cas de suivi de formation.

À cet égard, les problèmes ont le plus souvent trait à l'absence simultanée de travailleurs d'une même section. Mais un planning collectif établi au début de l'année scolaire permettra d'éviter ce genre de problèmes.

Enfin, passons en revue les principales facilités auxquelles vous avez droit comme délégué :

- établir des contacts, visiter les postes de travail,
- informer les travailleurs,
- participer aux réunions (du CE ou du CPPT) sans perte de salaire (+ éventuellement remboursement des frais de déplacement : réunions inter-sièges, réunions en dehors de ses heures de travail avec son propre moyen de transport, impossibilité de faire usage des titres de transport normaux),
- participer aux réunions préparatoires :
- mettre un ou plusieurs points à l'ordre du jour des réunions
- porter plainte à l'inspection
- demander une assistance technique (par exemple à votre secrétaire syndical ou à un autre expert de votre centrale),
- utiliser librement les panneaux d'affichage,
- disposer du temps et des **moyens** nécessaires à l'exercice du mandat,
- suivre des formations (sans perte ou avec perte limitée de salaire).

INTÉRESSÉ·E ? PLUS D'INFORMATIONS ?

Vous souhaitez obtenir plus d'informations ? Vous souhaitez vous engager ?

Contactez le délégué FGTB au sein de votre entreprise. En l'absence de délégué FGTB au sein de votre entreprise, contactez-nous :

- via **www.fgtb2024.be**
- via e-mail à **elecsoc@fgtb.be**

Pour plus d'information sur le contenu du travail syndical, consultez nos brochures d'information ABC : l'« ABC du CE », l'« ABC du CPPT » et l'« ABC du représentant des travailleurs ». Vous pouvez les lire et télécharger via le site **www.fgtb2024.be** (en cours d'élaboration).

CALENDRIER PROCÉDURE

DU 13 AU 26 MAI 2024

Calendrier procédure 13 au 26 mai 2024

- 1. Toutes les dates qui figurent dans ce calendrier sont des dates limites. Lorsque les dates coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, l'opération doit être réalisée au plus tard la veille sauf pour l'affichage de la liste définitive des listes de candidats (à X+77).
- 2. La date d'affichage **effective** des résultats des élections par l'employeur est capitale : vous n'avez que 13 jours à partir de cette date pour introduire un recours au tribunal contre ces résultats. La première réunion du CE/CPPT doit avoir lieu 30 jours après ce délai de recours. Comme l'affichage des résultats des élections est possible pendant 3 jours, nous avons attribué un code couleur (blanc, bleu, vert) pour chacune des dates possibles d'affichage et vous aider à vous retrouver dans les délais. Par exemple, le code couleur bleu de la date d'affichage effective des résultats (Y+1) est également utilisé pour la date limite du recours qui en découle (Y+14) et pour la date limite de la première réunion (Y+44).

25/12	Noël
01/01	Nouvel An
31/03	Pâques
01/04	Lundi de Pâques
01/05	Fête du travail
09/05	Ascension
19/05	Pentecôte
20/05	Lundi de Pentecôte
21/07	Fête nationale
15/08	Assomption

Dates élections		13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
X-60	Communication par l'employeur	15/12	16/12	17/12	18/12	19/12	20/12	21/12	22/12	23/12	24/12	25/12	26/12	27/12	28/12
X-35	Consultation - Décision	09/01	10/01	11/01	12/01	13/01	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01
X-30	Début période de protection	14/01	15/01	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01
X-28	« Recours auprès du tribunal décisions X-35 »	16/01	17/01	18/01	19/01	20/01	21/01	22/01	23/01	24/01	25/01	26/01	27/01	28/01	29/01
X-5	Décision du tribunal	08/02	09/02	10/02	11/02	12/02	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02
X	Premier affichage JOUR X=Y-90	13/02	14/02	15/02	16/02	17/02	18/02	19/02	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02
X+7	Réclamation	20/02	21/02	22/02	23/02	24/02	25/02	26/02	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03
X+14	Décision sur les plaintes	27/02	28/02	29/02	01/03	02/03	03/03	04/03	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03
X+21	Recours auprès du tribunal	05/03	06/03	07/03	08/03	09/03	10/03	11/03	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03
X+28	Décision tribunal	12/03	13/03	14/03	15/03	16/03	17/03	18/03	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03
X+35	Dépôt listes de candidats	19/03	20/03	21/03	22/03	23/03	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04
X+40	Affichage listes de candidats	24/03	25/03	26/03	27/03	28/03	29/03	30/03	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04
X+47	« Introduction des réclamations sur listes de candidats »	31/03	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04
X+48	« Transmission des réclamations par employeur »	01/04	02/04	03/04	04/04	05/04	06/04	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04
X+54	Modification listes de candidats	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
X+54	« Désignation membres bureaux de vote »	07/04	08/04	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04
X+56	Affichage listes modifiées	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+56	Accord vote par correspondance	09/04	10/04	11/04	12/04	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04
X+60	Affichage bureaux de vote	13/04	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04
X+61	« Recours auprès du tribunal pour listes »	14/04	15/04	16/04	17/04	18/04	19/04	20/04	21/04	22/04	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04
X+70	Désignation témoins	23/04	24/04	25/04	26/04	27/04	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05
X+75	Décision tribunal sur listes	28/04	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05
X+76	Remplacement candidats	29/04	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05
X+77	Listes des candidats définitives	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05
X+77	Radiations listes électorales	30/04	01/05	02/05	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05
X+80	Remise convocations	03/05	04/05	05/05	06/05	07/05	08/05	09/05	10/05	11/05	12/05	13/05	14/05	15/05	16/05
Y	Jour de vote	13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
Y		13/05	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05
Y+1	Affichage des résultats	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05
Y+2		15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05	28/05
Y+1	Employeur reçoit résultats	14/05	15/05	16/05	17/05	18/05	19/05	20/05	21/05	22/05	23/05	24/05	25/05	26/05	27/05
Y+13		28/05	27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06
Y+14	Recours auprès du tribunal du travail	27/05	28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06
Y+15		28/05	29/05	30/05	31/05	01/06	02/06	03/06	04/06	05/06	06/06	07/06	08/06	09/06	10/06
Y+43		25/06	26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07
Y+44	Première réunion CE ou CPPT	26/06	27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07	09/07
Y+45		27/06	28/06	29/06	30/06	01/07	02/07	03/07	04/07	05/07	06/07	07/07	08/07	09/07	10/07
Y+69	Décision tribunal du travail	21/07	22/07	23/07	24/07	25/07	26/07	27/07	28/07	29/07	30/07	31/07	01/08	02/08	03/08
Y+84	Recours devant Cour du travail	05/08	06/08	07/08	08/08	09/08	10/08	11/08	12/08	13/08	14/08	15/08	16/08	17/08	18/08
Y+144	Décision Cour du travail	04/10	05/10	06/10	07/10	08/10	09/10	10/10	11/10	12/10	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10

- Week-end
- Jour férié
- Vacances scolaires communes
- Vacances scolaires régions wallonne & bruxelloise
- Vacances scolaires région flamande



FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: Thierry Bodson © 2023

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2023/1262/6