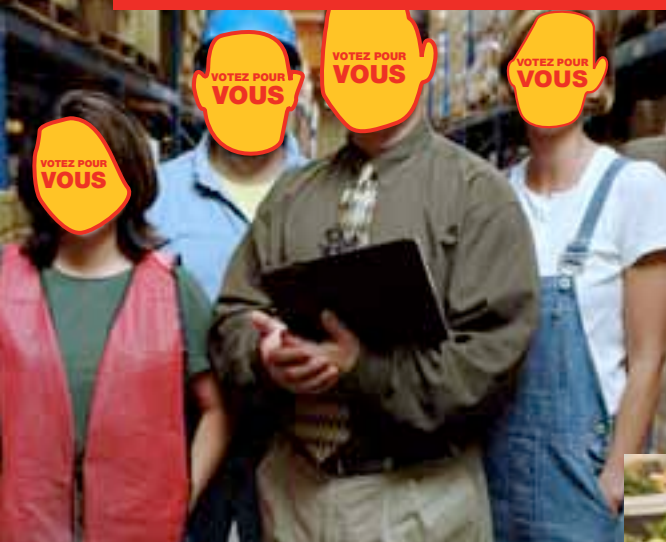


# ÉLECTIONS SOCIALES: L'ABC DE LA PROCÉDURE



Élections sociales 2012  
**Devenez candidat-e**

**FGTB**

*Ensemble, on est plus forts*



# ÉLECTIONS SOCIALES: L'ABC DE LA PROCÉDURE

**FGTB**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1ÈRE PARTIE: LES GRANDES LIGNES DE LA PROCÉDURE</b>	<b>8</b>
<b>1. VOUS ÊTES CANDIDAT. QU'EST-CE QUI A PRÉCÉDÉ VOTRE CANDIDATURE?</b>	<b>8</b>
1.1 Organiser ou non des élections sociales?	9
1.1.1 Les seuils pour la création d'un CE ou d'un CPPT	9
1.1.2 Le comptage du nombre de travailleurs	9
1.2 Les élections sociales se déroulent en plusieurs étapes	10
1.2.1 Première étape: l'employeur doit faire des propositions (X-60)	10
1.2.2 Deuxième étape: la concertation	10
1.2.3 Troisième étape: la décision de l'employeur (X-35)	11
1.2.4 Dernière étape: l'affichage de l'avis officiel annonçant les élections (X)	11
<b>2. LE DÉMARRAGE DE LA PROCÉDURE (X)</b>	<b>12</b>
<b>3. L'INTRODUCTION DES LISTES DE CANDIDATS (X+35)</b>	<b>12</b>
3.1 Qui peut poser sa candidature?	13
3.1.1 Les conditions d'éligibilité explicites	13
3.1.2 Les conditions d'éligibilité implicites	13
3.2 Qui peut déposer les listes de candidats?	13
3.3 Combien de listes de candidats la FGTB peut-elle présenter?	14
3.4 Combien de candidats peuvent figurer sur les listes?	14
3.5 Affichage des listes de candidats (X+40)	14
<b>4. MODIFICATION DES LISTES DE CANDIDATS</b>	<b>15</b>
4.1 Réclamation contre les listes de candidats (X+47)	15
4.2 Remplacement des candidats (X+76)	15

HOMMES - FEMMES: les références à des personnes ou fonctions (comme la notion de 'travailleur', 'conseiller', ...) concernent des femmes et des hommes.

<b>5. CONSTITUTION ET COMPOSITION DES COLLÈGES ÉLECTORAUX ET DES BUREAUX DE VOTE</b>	<b>16</b>
5.1 Le nombre de collèges électoraux	16
5.2 Constitution des bureaux de vote	17
5.2.1 Désignation des présidents et des présidents suppléants des bureaux de vote	17
5.2.2 Le secrétaire	17
5.2.3 Désignation des assesseurs	17
5.3 Affichage de la composition des bureaux de vote (X+60)	17
<b>6. DÉSIGNATION DES TÉMOINS (X+70)</b>	<b>18</b>
<b>7. CONVOCATION DES ÉLECTEURS</b>	<b>18</b>
7.1 La convocation (X+80)	18
7.2 Accord sur le vote par correspondance (X+56)	19
<b>8. MODIFICATION DES LISTES ÉLECTORALES (X+77)</b>	<b>19</b>
8.1 Ce qui a précédé: l'établissement des listes électORALES	19
8.2 Radiations des listes électORALES (X+77)	20
<b>9. ARRÊT DE LA PROCÉDURE ÉLECTORALE</b>	<b>20</b>
<b>10. LE VOTE (Y)</b>	<b>20</b>
10.1 Le vote a lieu dans les locaux de l'entreprise	21
10.2 Fonctionnement du bureau de vote	21
10.3 Le nombre de bulletins de vote	21
10.4 Comment voter valablement?	21
10.5 Les votes émis par correspondance	22
10.6 Et le vote électronique?	22

<b>11. QUI EST ÉLU, QUI NE L'EST PAS?</b>	<b>22</b>
11.1 Désignation des membres effectifs	22
11.2 Désignation des suppléants	23
11.3 Classement des candidats non élus	23
<b>12. FIN DE LA PROCÉDURE</b>	<b>23</b>
12.1 Le procès-verbal	23
12.2 Recours contre le résultat des élections (Y+15)	24
12.3 La première réunion du CE et/ou du CPPT (Y+45)	24
<b>2<sup>E</sup> PARTIE: LA PROTECTION DES CANDIDATS ET DES DÉLÉGUÉS</b>	<b>25</b>
<b>3<sup>E</sup> PARTIE: LES FACILITÉS DES DÉLÉGUÉS</b>	<b>26</b>

*HOMMES - FEMMES: les références à des personnes ou fonctions (comme la notion de 'travailleur', 'conseiller', ...) concernent des femmes et des hommes.*

# AVANT-PROPOS

Les prochaines élections sociales auront lieu entre le 7 et le 20 mai 2012. Ce sera peut-être la première fois dans votre entreprise.

La FGTB vous propose de devenir candidat-e et de représenter les travailleurs au comité de prévention et de protection au travail et/ou au conseil d'entreprise.

Vous êtes éventuellement intéressé-e mais vous vous demandez comment se déroule la procédure électorale des élections sociales?

L'objectif de cette brochure est de vous donner un aperçu en quelques pages. Il ne s'agit donc pas de vous expliquer "tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur les élections sociales sans oser le demander" mais bien de vous permettre de mieux comprendre de quoi il s'agit pour prendre une décision en connaissance de cause.

En espérant avoir le plaisir de vous compter bientôt parmi nous.

Bonne lecture.

Anne Demelene,  
Secrétaire générale FGTB

Rudy De Leeuw,  
Président FGTB



## 1<sup>ÈRE</sup> PARTIE: LES GRANDES LIGNES DE LA PROCÉDURE

### À propos de "X" et de "Y"

En tant que candidat aux élections sociales, vous serez impliqué à la réalisation d'une série d'étapes de la procédure. Vous serez amené à consulter régulièrement le calendrier électoral. Vous remarquerez immédiatement que le calendrier électoral utilise régulièrement les lettres X et Y.

- X: est 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".
- Y: est la date et donc le jour des élections sociales. Cette date est située 90 jours après le jour X. Dans le jargon électoral, on parle du "jour Y".

Pour connaître la date d'une opération électorale, vous devez donc regarder les jours X et Y. Autrement dit, X et Y sont des repères, des dates clés, des 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.

#### Exemple

- La date de début de la procédure des élections sociales doit se situer au plus tard à X-60, c'est-à-dire 60 jours avant le jour X.
- La date d'introduction des candidatures doit se situer au plus tard à X+35, c'est-à-dire 35 jours après X.

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

Un calendrier électoral qui vous permet de trouver les principaux moments de la procédure électorale est inclus sous forme de marque-page dans cette brochure.

# 1. VOUS ÊTES CANDIDAT. QU'EST-CE QUI A PRÉCÉDÉ VOTRE CANDIDATURE?

Vous êtes candidat pour la FGTB aux élections sociales. A partir de maintenant, le vrai travail commence pour vous. Mais depuis décembre 2011, bien des choses se sont passées dans votre entreprise. Les candidats chevronnés le savent déjà. En effet, lorsque vous avez déjà (eu) un mandat au conseil d'entreprise (CE) ou au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), vous y avez été impliqué activement.

Pour les nouveaux candidats, nous passons rapidement en revue les décisions déjà prises et la réalisation de celles-ci. Dans ce chapitre, nous examinons de plus près les différentes étapes de la procédure "préélectorale".

## 1.1 ORGANISER OU NON DES ÉLECTIONS SOCIALES?

### 1.1.1 Les seuils pour la création d'un CE ou d'un CPPT

Toutes les entreprises occupant en moyenne au moins 100 travailleurs doivent instituer un CE. Toutes les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs doivent instituer un CPPT.

Les notions "*entreprise*" et "*nombre moyen de travailleurs occupés*" sont définies par la loi. Nous ne les approfondirons pas puisqu'elles sont détaillées dans notre "Guide Elections sociales 2012".

Toutefois, vous devez savoir qu'une distinction est faite entre "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 SPRL, 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".

Le CE et/ou le CPPT sont élus par unité technique d'exploitation.

La délimitation des unités techniques d'exploitation par l'employeur (Cf. 1.2.3) est une des premières étapes de la procédure des élections sociales.

Et 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 grand sera 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 800 personnes.

On pourrait appeler cela une 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. Plusieurs magasins 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.

### 1.1.2 Le comptage du nombre de travailleurs

Le comptage du nombre de travailleurs occupés par une UTE est également très important. Dans certains cas, le nombre de travailleurs déterminera s'il faut organiser ou non des élections.

Mais il aura aussi des conséquences sur le nombre d'élus (et donc aussi sur le nombre de candidats), et pour la répartition entre les différentes catégories de personnel (ouvriers, employés et éventuellement cadres et jeunes 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 pourra faire appel à l'inspection.

## 1.2 LES ÉLECTIONS SOCIALES SE DÉROULENT EN PLUSIEURS 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.

### 1.2.1 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. Toutefois, cela ne signifie pas que le CE ou le CPPT (s'ils existent) n'auraient pas un rôle important à jouer. De plus, 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 2012 a déjà été donné en décembre 2011. A ce moment, l'employeur a dû formuler une proposition écrite concernant:

- la délimitation des unités techniques d'exploitation;
- le nombre de travailleurs par catégorie: ouvriers, employés (y compris le personnel de direction et les cadres) et les jeunes travailleurs;
- les fonctions du personnel de direction et à titre indicatif la liste des personnes qui exercent ces fonctions;
- les fonctions de cadre et à titre indicatif la liste des personnes qui exercent ces fonctions;
- une date pour les élections.

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.

### 1.2.2 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. A 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.

### 1.2.3 Troisième étape: la décision de l'employeur (X-35)

L'employeur prend une décision définitive sur les cinq points de sa proposition initiale, en tenant compte ou non des remarques formulées par les représentants des travailleurs.

Il se peut qu'un recours contre cette décision ait été introduit devant le tribunal du travail. De plus, il est également possible de s'adresser au tribunal du travail en cas d'absence de décision ou de décision tardive de l'employeur. C'est la quatrième étape de la procédure.

### 1.2.4 Dernière étape: l'affichage de l'avis officiel annonçant les élections (X)

60 jours après ses premières propositions, l'employeur doit afficher un avis mentionnant notamment l'adresse et la dénomination de l'UTE ou des UTE pour lesquels un CE et/ou un CPPT doit être institué. Au point 2, nous examinons cette question de plus près.

Le jour X est le coup d'envoi définitif de la procédure.

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

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 30e jour précédant celui de l'affichage de la date des élections, en d'autres termes 120 jours avant le jour des élections. Donc, dans les entreprises où les élections ont lieu le 7 mai 2012, tous les candidats potentiels sont protégés dès le 8 janvier 2012.

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".

## 2. LE DÉMARRAGE DE LA PROCÉDURE (X)

En février 2012, au jour X, la procédure démarre vraiment. Ce jour X, 90 jours avant la date des élections, le CE ou le CPPT (et s'ils n'existent pas encore, l'employeur) doit en effet afficher un avis contenant d'importantes informations :

- la date et l'horaire des élections,
- la dénomination et l'adresse de l'UTE ou des UTE pour lesquelles un CE et/ou un CPPT sera institué,
- le nombre de mandats par CE et/ou CPPT et par catégorie de travailleurs,
- les listes électorales provisoires,
- la liste des membres du personnel de direction (+ leur fonction) ou l'endroit où elle peut être consultée,
- la liste des noms des cadres ou l'endroit où elle peut être consultée, mais uniquement s'il faut élire un CE,
- les dates qui résultent de la procédure électorale, la personne ou le service chargé de l'envoi ou de la distribution.

Ces informations sont destinées à l'ensemble des travailleurs. L'affichage peut être remplacé par la mise à disposition d'un document électronique pour autant qu'il soit consultable par tous les travailleurs pendant leurs heures normales de travail.

Selon le calendrier électoral, le jour X doit se situer entre le 7 et le 20 février 2012. 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 2011).

## 3. L'INTRODUCTION DES LISTES DE CANDIDATS (X+35)

Comme vous êtes candidat, nous expliquerons un peu plus en détail la procédure car vous serez impliqué activement à la préparation des élections sociales.

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. Vous devrez peut-être même défendre votre candidature face à l'employeur ou aux candidats des autres organisations syndicales. Mais rassurez-vous: ils peuvent uniquement se référer aux dispositions légales. Si celles-ci ont été respectées, vous pourrez rester candidat sans problème. Mais votre secrétaire aura certainement fait le nécessaire.

## 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. Si votre candidature fait l'objet de remarques, tenez compte de ce principe.

### 3.1.1 Les conditions d'éligibilité explicites<sup>1</sup>

- Être travailleur lié par un contrat de travail ou d'apprenti ou être assimilé à un travailleur (par exemple suivre une formation professionnelle).
- Avoir au moins 18 ans, mais les candidats pour le collège jeunes doivent être âgés de 16 ans minimum et de 25 ans maximum.
- 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.
- Avoir une ancienneté suffisante:
  - 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,
  - être occupé pendant au moins 9 mois en 2011 au cours de plusieurs périodes dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation.
- Ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans.

### 3.1.2 Les conditions d'éligibilité implicites<sup>2</sup>

- Appartenir à la catégorie pour laquelle on est candidat<sup>3</sup>.
- 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 candidats<sup>4</sup>. 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 plus tard dans la procédure. 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).

1. Les conditions reprises telles qu'elles dans la loi.

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

3. Si plus tard vous changez de catégorie, votre candidature peut être remplacée, voir aussi 4.2.

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

### 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?

Il ne peut jamais y avoir plus de deux fois de candidats qu'il n'y a 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 8000 travailleurs ou plus). 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.

### 3.5 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 le vérifier minutieusement.

L'ordre des candidats doit évidemment respecter l'ordre de présentation. Il s'agit également d'un point à contrôler.

Les candidats peuvent demander d'ajouter à leur prénom leur prénom usuel. Par exemple: "(Carine) Christelle Boulanger".

## 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 une réclamation contre 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 figurant sur plusieurs listes à la fois doivent retirer leur candidature pour la ou les listes sur lesquelles ils ne veulent plus être candidats. Ils 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 de nouveau. Au besoin, un recours peut être introduit auprès du tribunal du travail dans les 5 jours de l'affichage de la nouvelle liste de candidats, par exemple parce qu'il n'a pas été tenu compte des retraits de candidature ou des modifications demandées.

### 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 demander à l'employeur de remplacer un ou plusieurs candidats 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,
- lorsqu'un candidat retire sa candidature,
- lorsque le candidat change de catégorie (par ex. un employé qui devient cadre).

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.

# 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. Celui-ci 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 ouvrier ou employé), 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. A 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)

A X+60, un avis est affiché avec la composition des bureaux de vote et la répartition des électeurs par bureau de vote.

## 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 qu'il y a de bureaux de vote et autant de témoins suppléants.

Les témoins votent dans le bureau où ils accomplissent leur mission. S'ils doivent voter dans un autre bureau de vote en raison de la catégorie de travailleurs dont ils font partie, ils peuvent demander de suspendre les opérations électorales le temps d'aller voter.

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 2012 une brochure spéciale "Guide témoins".

## 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. Comme candidat, vous devrez donc motiver vos collègues à participer effectivement au vote.

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 le même jour.

D'autres possibilités pour convoquer les électeurs (email...) sont également autorisées, mais à des conditions strictes. Consultez notre "Guide des élections sociales 2012" pour de plus amples informations.

## 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 des élections sociales" et au "Guide témoins".

# 8. MODIFICATION DES LISTES ÉLECTORALES (X+77)

## 8.1 CE QUI A PRÉCÉDÉ: L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES ÉLECTORALES

Les listes électorales provisoires devaient être affichées ou communiquées à l'endroit où elles pouvaient être consultées le jour X. Tous les travailleurs répondant à des conditions déterminées doivent être inscrits sur les listes électorales, à l'exception du personnel de direction. En effet, le personnel de direction n'a pas de droit de vote.

Il y a encore deux autres conditions pour pouvoir participer au vote:

- une condition d'ancienneté: être occupé depuis au moins trois mois à la date des élections,
- être occupé dans les liens d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage (ou assimilé).

Des listes électorales distinctes doivent être établies pour les ouvriers, les employés, les jeunes (s'il y a le jour de l'affichage au moins 25 travailleurs qui auront moins de 25 ans le jour des élections) et les cadres (s'il y a au moins 15 cadres, mais uniquement pour le CE).

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

Il faut tenir compte de deux principes importants:

- le travailleur qui ne figure pas sur les listes électorales définitives, 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.

## 8.2 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.

C'est le seul motif de radiation. D'autres erreurs trouvées dans les listes électorales ne constituent plus une raison pour les modifier.

## 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 ont été introduites.

Si vous êtes dans ce cas, vous serez "élu d'office". Dans ce cas, 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 des élections sociales 2012".

## 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. Le ou les bureaux de vote doivent être aménagés de manière à garantir le secret du vote. 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.

## 10.3 LE NOMBRE DE BULLETINS DE VOTE

Le principe est d'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*.

Le vote panaché (pour plusieurs listes) *n'est 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 fin du vote 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 des élections sociales" ou notre "Guide témoins".

## 10.6 ET LE VOTE ÉLECTRONIQUE?

Le vote électronique est autorisé lors des élections sociales. La décision doit être prise à l'unanimité par le CE ou par le CPPT. Le vote électronique doit répondre à toute une série de conditions, notamment en ce qui concerne la garantie du secret de vote.

Dans le passé, le vote électronique lors des élections sociales était plutôt rare.

Il se pourrait qu'en 2012, un nombre croissant d'entreprises passent au vote électronique. Nous vous conseillons d'y être très attentif. 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.

# 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.

## 11.1 DÉSIGNATION DES MEMBRES EFFECTIFS

Vous trouverez des explications détaillées sur la manière de désigner les délégués effectifs et suppléants dans notre "Guide Elections sociales" et le "Guide témoins" qui sera publié début 2012.

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 effectifs à attribuer à cette liste. Dans ce cas, tous les candidats sont élus sans autres opérations.
  - Le nombre de candidats est inférieur au nombre de mandats effectifs à attribuer à cette liste. 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 à attribuer à cette liste. 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. 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 élus 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). Lorsqu'il n'y a plus de suppléants, le membre démissionnaire est remplacé par un candidat non élu de la même liste.

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

Si vous voulez en savoir plus, consultez notre "Guide élections sociales 2012" 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.

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

Deux missions restent encore à accomplir:

- *Au plus tard le lendemain des élections*, le président du bureau de votre 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 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 partielle<sup>5</sup>.

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

## 12.3 LA PREMIÈRE RÉUNION DU CE ET/OU DU CPPT (Y+45)

La première réunion du CE et/ou du CPPT fraîchement élu doit avoir lieu au plus tard 45 jours après la date des élections si aucun recours n'a été introduit.

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.

---

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.

## 2<sup>E</sup> PARTIE: LA PROTECTION DES CANDIDATS ET DES DÉLÉGUÉS<sup>6</sup>

Les candidats aux élections sociales et les délégués élus éveillent inévitablement les soupçons et seront les premiers à être visés par l'employeur, certainement lorsqu'ils prennent à cœur leur travail syndical. Parfois, l'employeur est alors tenté de leur rendre la vie difficile, voir de les licencier.

Mais grâce à la protection légale des candidats et des élus, il ne peut le faire sans plus.

Aussi bien les délégués effectifs et suppléants que les candidats non élus bénéficient d'une protection.

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.

C'est seulement dans deux cas que l'employeur peut vous licencier tout de même:

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

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

S'il vous licencie sans suivre la procédure, vous pouvez réclamer votre 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:

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.

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

6. Cette question est examinée en détail par notre "Guide des élections sociales 2012". Nous vous conseillons de lire attentivement le chapitre consacré à la protection.

### 3<sup>E</sup> PARTIE: 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, y compris 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.

D'autre part, vous avez également un droit légal au congé éducation payé (CEP), avec plafonnement du salaire, ou au régime de la promotion sociale.

A 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),
- participer aux réunions préparatoires,
- demander une assistance technique (par exemple à votre secrétaire syndical ou à un collaborateur du service d'étude 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).

Si vous souhaitez en savoir plus sur vos droits, consultez la brochure "*Le statut du délégué*" que vous pouvez télécharger sur notre site internet [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be).

## ÊTRE CANDIDAT-E VOUS INTÉRESSE? POUR EN SAVOIR PLUS...

Vous pouvez évidemment prendre contact avec un délégué de votre entreprise. Vous pouvez aussi nous contacter:

- en téléphonant en toute confidentialité au numéro gratuit **0800 21 160**;
- en allant sur le site internet [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be).

## CALENDRIER DES ÉLECTIONS SOCIALES 2012

Date des élections	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	
X-60	Communication par l'employeur	9/2	10/2	11/2	12/2	13/2	14/2	15/2	16/2	17/2	18/2	19/2	20/2	21/2	22/2
X-35	Consultation - Décision	3/1	4/1	5/1	6/1	7/1	8/1	9/1	10/1	11/1	12/1	13/1	14/1	15/1	16/1
X-30	Début période de protection	8/1	9/1	10/1	11/1	12/1	13/1	14/1	15/1	16/1	17/1	18/1	19/1	20/1	21/1
X-28	Recours auprès du tribunal décisions X-35	10/1	11/1	12/1	13/1	14/1	15/1	16/1	17/1	18/1	19/1	20/1	21/1	22/1	23/1
X-5	Décision du tribunal	2/2	3/2	4/2	5/2	6/2	7/2	8/2	9/2	10/2	11/2	12/2	13/2	14/2	15/2
X=Y-90	Premier affichage	7/2	8/2	9/2	10/2	11/2	12/2	13/2	14/2	15/2	16/2	17/2	18/2	19/2	20/2
X+7	Réclamation	14/2	15/2	16/2	17/2	18/2	19/2	20/2	21/2	22/2	23/2	24/2	25/2	26/2	27/2
X+14	Décision sur les plaintes	21/2	22/2	23/2	24/2	25/2	26/2	27/2	28/2	29/2	1/3	2/3	3/3	4/3	5/3
X+21	Recours auprès du tribunal	28/2	29/2	1/3	2/3	3/3	4/3	5/3	6/3	7/3	8/3	9/3	10/3	11/3	12/3
X+28	Décision tribunal	6/3	7/3	8/3	9/3	10/3	11/3	12/3	13/3	14/3	15/3	16/3	17/3	18/3	19/3
X+35	Dépôt listes de candidats	13/3	14/3	15/3	16/3	17/3	18/3	19/3	20/3	21/3	22/3	23/3	24/3	25/3	26/3
X+40	Affichage listes de candidats	18/3	19/3	20/3	21/3	22/3	23/3	24/3	25/3	26/3	27/3	28/3	29/3	30/3	31/3
X+47	Introduction des réclamations sur listes de candidats	25/3	26/3	27/3	28/3	29/3	30/3	31/3	1/4	2/4	3/4	4/4	5/4	6/4	7/4
X+48	Transmissions des réclamations par employeur	26/3	27/3	28/3	29/3	30/3	31/3	1/4	2/4	3/4	4/4	5/4	6/4	7/4	8/4
X+54	Modification listes de candidats	1/4	2/4	3/4	4/4	5/4	6/4	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4
X+54	Désignation membres bureaux de vote	1/4	2/4	3/4	4/4	5/4	6/4	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4
X+56	Affichage listes modifiées	3/4	4/4	5/4	6/4	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4
X+56	Accord vote par correspondance	3/4	4/4	5/4	6/4	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4
X+60	Affichage bureaux de vote	7/4	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4
X+61	Recours auprès du tribunal pour listes	8/4	9/4	10/4	11/4	12/4	13/4	14/4	15/4	16/4	17/4	18/4	19/4	20/4	21/4
X+70	Désignation témoins	17/4	18/4	19/4	20/4	21/4	22/4	23/4	24/4	25/4	26/4	27/4	28/4	29/4	30/4

Date des élections	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5
X+75	22/4	23/4	24/4	25/4	26/4	27/4	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5
X+76	23/4	24/4	25/4	26/4	27/4	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5
X+77	24/4	25/4	26/4	27/4	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5
X+77	24/4	25/4	26/4	27/4	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5
X+80	27/4	28/4	29/4	30/4	1/5	2/5	3/5	4/5	5/5	6/5	7/5	8/5	9/5	10/5
Y	7/5	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5

Y+1	8/5	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5
Y+2	9/5	10/5	11/5	12/5	13/5	14/5	15/5	16/5	17/5	18/5	19/5	20/5	21/5	22/5
Y+15	22/5	23/5	24/5	25/5	26/5	27/5	28/5	29/5	30/5	31/5	1/6	2/6	3/6	4/6
Y+45	21/6	22/6	23/6	24/6	25/6	26/6	27/6	28/6	29/6	30/6	1/7	2/7	3/7	4/7

Y+69	15/7	16/7	17/7	18/7	19/7	20/7	21/7	22/7	23/7	24/7	25/7	26/7	27/7	28/7
Y+84	30/7	31/7	1/8	2/8	3/8	4/8	5/8	6/8	7/8	8/8	9/8	10/8	11/8	12/8
Y+144	28/9	29/9	30/9	1/10	2/10	3/10	4/10	5/10	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10

■ week-end ■ jour férié

Lorsque les dates coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, l'opération doit être réalisée la veille.

Attention: les parties liées à la procédure période Y+15 à Y+144 dépendent de la date d'affichage des résultats. En cas d'affichage le jour Y (Y+1), les délais pour Y+15 à Y+144 sont raccourcis de 2 (1) jours.

# NOTES



POUR PLUS D'INFO

FGTB  
Rue Haute 42  
1000 Bruxelles

Tél. +32 2 506 82 11  
Fax +32 2 550 14 00

[infos@fgtb.be](mailto:infos@fgtb.be)  
[www.fgtb.be](http://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: Rudy De Leeuw

© juin 2011 - D/2011/1262/11