

Manuel des élections sociales de 2024

kpmglaw.be



Ce manuel est destiné aux employeurs

- avec un nombre de travailleurs d'environ 50 ; ou
- À la recherche de personnel supplémentaire ; ou
- qui envisagent une acquisition dans un futur proche



- qui envisagent la restructuration de leur entreprise

Ce manuel fournit des conseils concis et faciles à appliquer pour bien gérer les élections sociales de 2024 en Belgique. Le jour des élections étant fixé entre le 13 et le 26 mai 2024, les employeurs tenus de les organiser doivent lancer la procédure durant la période allant du 15 au 28 décembre 2023.

I. Pourquoi des élections sociales ?

En 2024, certains employeurs doivent organiser des élections sociales parmi leurs travailleurs. Qu'implique cette obligation ?

A. Qui doit organiser les élections sociales ?

1. Si l'effectif moyen dans l'entreprise entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023 est d'au moins cinquante (50) travailleurs, l'employeur est obligatoirement tenu d'organiser des élections sociales.
2. Le seuil des cinquante (50) travailleurs est considéré comme atteint lorsqu'il est franchi dans au moins une des unités techniques d'exploitation (ci-après : UTE) individuelles de l'employeur.
3. Une UTE est une entité juridique ou un ensemble d'entités juridiques de l'entreprise possédant un certain degré de cohésion sociale et économique.

B. Qui élit qui et quels sont les enjeux ?

4. Les travailleurs élisent, parmi leurs collègues éligibles, ceux qui les représenteront dans les organes de négociation sociale, c'est-à-dire :
 - a. le Conseil d'entreprise (élections sociales à partir d'une moyenne de 100 travailleurs), et/ou
 - b. le Comité pour la prévention et la protection au travail (élections sociales à partir d'une moyenne de 50 travailleurs).

II. Quels sont les enjeux ?

A. Pourquoi est-il important d'organiser des élections sociales ?

5. Les élections sociales sont une obligation qui requiert une attention particulière, principalement pour quatre raisons :

- a. Les candidats aux élections – élus ou non – bénéficient d'une importante protection contre le licenciement à partir du moment de leur candidature. Ce moment commence 65 jours avant que les noms des candidats ne soient divulgués à l'employeur.
- b. Lorsque la réglementation sur les élections sociales n'est pas respectée, les travailleurs peuvent saisir le tribunal du travail (en appel, la cour du travail) afin que la procédure soit réitérée, et ce, jusqu'à ce que cette dernière soit entièrement respectée.
- c. Le non-respect des règles relatives aux élections sociales est sanctionné par la loi. En outre, des amendes administratives peuvent être appliquées.
- d. L'employeur est tenu de lancer les élections sociales après avoir correctement évalué le nombre d'UTE que compte l'entreprise. De plus, l'effectif doit être évalué par UTE.

B. L'employeur peut-il se soustraire à l'obligation d'organiser des élections sociales ?

6. Si les conditions sont réunies, l'employeur ne peut pas se soustraire à l'obligation d'organiser des élections sociales.

C. Comment KPMG Law peut-il vous aider ?

7. KPMG Law peut vous aider à déterminer si vous êtes tenu ou non organiser des élections sociales, à quel(s) niveau(x) et pour quels organes de négociation sociale.
8. KPMG Law peut vous aider à préparer avec succès vos élections sociales dans les délais impartis, c'est-à-dire avant décembre 2023.
9. KPMG Law peut rédiger les informations requises, se charger de l'affichage et fournir les documents appropriés afin d'agir conformément à la législation belge.
10. KPMG Law peut vous assister durant les phases de préparation, d'affichage et d'élection et vous aider à répondre aux éventuelles questions ou préoccupations des travailleurs.
11. KPMG Law peut vous représenter devant le tribunal du travail et la cour du travail en cas de litiges au cours des élections sociales ou à la suite des élections sociales.
12. Les élections sociales se déroulent conformément à une procédure légale qui est confirmée ou renouvelée tous les quatre (4) ans, conformément aux étapes mentionnées ci-dessous.

III. Calendrier : la procédure électorale

	Premier jour d'élection possible 13 mai 2024	Dernier jour d'élection possible 26 mai 2024	Description	Jour
Phase I : phase préparatoire	15 décembre 2023	28 décembre 2023	Lancement de la procédure électorale par l'employeur. Le personnel est entre autres informé des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> • La détermination des UTE • Le nombre de travailleurs • Le nombre d'employés • Le nombre d'ouvriers • Le nombre de cadres 	X-60 (5 mois avant le jour des élections)
	15 décembre 2023 au 9 janvier 2024	28 décembre 2023 au 22 janvier 2024	Négociations concernant les éléments qui ont été communiqués le jour X-60	X-60 au X-35
	9 janvier 2024	22 janvier 2023	L'employeur se prononce sur les éléments qui ont été négociés pendant la phase précédente	X-35
	14 janvier 2024	27 janvier 2023	Début de la période de protection contre le licenciement des candidats («la période occulte»).	X-30
	13 février 2024	26 février 2024	L'employeur informe le personnel des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> • La date des élections • La détermination des UTE • Le nombre de mandats au sein du Conseil d'entreprise et du Comité pour la prévention et la protection au travail • Les listes électorales provisoires • Les listes électorales reprenant les cadres intermédiaires et supérieurs. 	X
Phase II : Phase d'affichage	19 mars 2024	1 avril 2024	Date limite pour compléter les listes des candidats	X+35
	19 mars 2024 au 3 mai 2024	1 avril 2024 au 16 mai 2024	Organisation effective des élections (installation des bureaux de vote, permettre le vote électronique, le vote par lettre,...)	X+35 à X+80
Phase III : Phase d'élection	13 mai 2024	26 mai 2024	Jour des élections	Y
	15 mai 2024	28 mai 2024	Promulgation des résultats des élections	Y+2
	27 juin 2024	10 juillet 2024	Date limite à laquelle le nouveau Conseil d'entreprise/ Comité pour la prévention et la protection au travail doit tenir sa première réunion.	Y+45

Les dates sont proposées par le Conseil national du travail, toutefois, elle doivent encore être confirmées. Elles peuvent faire l'objet de modifications, mais il est fort probable que cette proposition soit validée.

Contact



Isabelle Timmerman
Senior Counsel

T: +32 (0)2 708 38 45
E: itimmerman@kpmglaw.be



Emilie Mercenier
Senior Associate

T: +32 (0)2 708 44 42
E: emergenier@kpmglaw.be

[kpmglaw.be](https://www.kpmglaw.be)

