

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

12 NOVEMBER 1990. — Omzendbrief betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen

INHOUD

HOOFDSTUK I. — Datum van de verkiezingen

HOOFDSTUK II. — Betrokken ondernemingen

Afdeling 1. — Begrip « onderneming »

- 1.1. Definitie.
- 1.1.1. Technische bedrijfseenheid.
- 1.1.2. Juridische entiteit.
- 1.2. Met of zonder juridische finaliteit.

Afdeling 2

Procedure tot bepaling van de technische bedrijfseenheid

- 2.1. Vaststelling van het aantal van de technische bedrijfseenheden.
- 2.1.1. Informatie.
- 2.1.2. Raadpleging.
- 2.1.3. Beslissing.
- 2.2. Juridische entiteiten die een technische bedrijfseenheid vormen.

Afdeling 3

Minimum aan tewerk te stellen werknemers

- 3.1. Voor het oprichten en het vernieuwen van de raad.
- 3.2. Voor het oprichten en het vernieuwen van een comité.
- 3.3. Voor de samenvoeging van technische bedrijfseenheden.
- 3.4. Enkele voorbeelden.

Afdeling 4. — Berekening van de personeelsbezetting

- 4.1. Werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomst.
- 4.1.1. Gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers.
- 4.2. Uitzendkrachten.
- 4.2.1. Berekening van het gemiddelde aantal uitzendkrachten.

HOOFDSTUK III

Omvang van de personeelsafvaardiging

Afdeling 5. — Principe

Afdeling 6. — Berekening van het aantal mandaten

- 6.1. De onderneming stelt minder dan 15 kaderleden tewerk.
- 6.2. De onderneming stelt ten minste 15 kaderleden tewerk.

HOOFDSTUK IV. — Leidinggevend personeel

Afdeling 7. — Begrip

Afdeling 8. — Bepalingsprocedure

- 8.1. Informatie.
- 8.2. Raadpleging.
- 8.3. Beslissing.
- 8.4. Aanplakking.

Afdeling 9. — Werkgeversafgevaardigden

- 9.1. Aanwijzing.
- 9.2. Vervanging.

HOOFDSTUK V. — Kaderpersoneel

Afdeling 10. — Begrip

Afdeling 11. — Bepalingsprocedure

- 11.1. Informatie.
- 11.2. Raadpleging.
- 11.3. Beslissing.
- 11.4. Aanplakking.
- 11.5. Afwijkingen.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

12 NOVEMBRE 1990. — Circulaire relative aux élections pour les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail

SOMMAIRE

CHAPITRE Ier. — Date des élections

CHAPITRE II. — Entreprises concernées

Section 1^{re} — Notion « d'entreprise »

- 1.1. Définition.
- 1.1.1. Unité technique d'exploitation.
- 1.1.2. Entité juridique.
- 1.2. Avec ou sans finalité industrielle et commerciale.

Section 2

Procédure de détermination de l'unité technique d'exploitation

- 2.1. Fixation du nombre d'unités techniques d'exploitation.

- 2.1.1. Information.
- 2.1.2. Consultation.
- 2.1.3. Décision.
- 2.2. Entités juridiques formant une unité technique d'exploitation.

Section 3

Nombre minimum de travailleurs à occuper

- 3.1. Pour l'institution et le renouvellement d'un conseil.
- 3.2. Pour l'institution et le renouvellement d'un comité.
- 3.3. Regroupement des unités techniques d'exploitation.
- 3.4. Quelques exemples.

Section 4. — Calcul de l'effectif du personnel

- 4.1. Travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail.
- 4.1.1. Moyenne des travailleurs.
- 4.2. Travailleurs intérimaires.
- 4.2.1. Calcul de la moyenne des intérimaires.

CHAPITRE III.

Importance de la représentation du personnel

Section 5. — Principe

Section 6. — Calcul du nombre de mandats

- 6.1. Si l'entreprise occupe moins de 15 cadres.
- 6.2. Si l'entreprise occupe au moins 15 cadres.

CHAPITRE IV. — Personnel de direction

Section 7. — Notion

Section 8. — Procédure de détermination

- 8.1. Information.
- 8.2. Consultation.
- 8.3. Décision.
- 8.4. Affichage.

Section 9. — Délégués de l'employeur

- 9.1. Désignation.
- 9.2. Remplacement.

CHAPITRE V. — Personnel de cadre

Section 10. — Notion

Section 11. — Procédure de détermination

- 11.1. Information.
- 11.2. Consultation.
- 11.3. Décision.
- 11.4. Affichage.
- 11.5. Dérogations.

HOOFDSTUK VI. — *Verkiezingsprocedure**Afdeling 12. — Vóór de kiesverrichtingen*

- 12.1. Regels inzake de aanplakking.
- 12.2. Voorwaarden van kiesrecht en van verkiesbaarheid.
 - 12.2.1. Kiezers.
 - 12.2.2. Verkiesbaren.
- 12.3. Kandidatenlijsten.
 - 12.3.1. Voordracht.
 - 12.3.2. Aanplakking.
 - 12.3.3. Klachten en wijzigingen.
 - 12.3.4. Aanplakking.
 - 12.3.5. Wijzigingen na raadpleging van de werkgever.
 - 12.3.6. Bescherming van de kandidaten.
- 12.4. Kiescolleges.
 - 12.4.1. Het opstellen van de kiezerslijsten.
 - 12.4.2. Afzonderlijke kiescolleges.
 - 12.4.3. Gemeenschappelijke kiescolleges.
- 12.5. Stembureaus.
 - 12.5.1. Verantwoordelijkheden.
 - 12.5.2. Samenstelling.
 - 12.5.3. Hoofdbureau en secundaire bureaus.
 - 12.5.4. Voorzitter.
 - 12.5.5. De secretaris en de bijzitters.
 - 12.5.6. Termijnen voor de aanwijzing van de leden van de bureaus.
 - 12.5.7. De getuigen.
 - 12.5.8. Openingsuren van de stembureaus.
 - 12.5.9. Oproeping van de kiezers.
 - 12.5.10. Stembiljetten.
 - 12.5.11. Begeleiding van de kiezer.
 - 12.5.12. Verzegeling van de stembussen.
 - 12.5.13. Nazicht van de omslagen van de stemming per brief.

Afdeling 13. — De kiesverrichtingen

- 13.1. Stemming per brief.
- 13.2. Vrijstellen van het organiseren van verkiezingen.
- 13.3. Gevallen van schorsing van de kiesverrichtingen.
- 13.4. Opschorting van de verkiezingen.
- 13.5. Organisatie van nieuwe verkiezingen.

Afdeling 14. — Na de kiesverrichtingen

- 14.1. Stempneming.
 - 14.1.1. Proces-verbaal.
 - 14.1.2. Schikking der stembiljetten.
 - 14.1.3. Beoordeling van de geldigheid der stembiljetten.
 - 14.1.4. Ongeldige stembiljetten.
 - 14.1.5. Opnemings Tabellen.
 - 14.1.6. Telling van de naamstemmen.
 - 14.1.7. Opstellen van het proces-verbaal van de kiesverrichtingen.
 - 14.1.8. Overzending van de stembiljetten en van de processen-verbaal van de secundaire bureaus.
 - 14.1.9. Bepaling van het kiescijfer.
 - 14.2. Verdeling van de mandaten en aanwijzing van de verkozenen.
 - 14.2.1. Verdeling van de mandaten.
 - 14.2.2. Aanwijzing van de verkozen gewone leden.
 - 14.2.3. Aanwijzing van de plaatsvervangers.
 - 14.2.4. Opneming in het proces-verbaal van de algemene telling van de stemmen en van de namen van de gewone en plaatsvervangende verkozenen.
 - 14.2.5. Afsluiting van het proces-verbaal, overzending, aanplakkingen.
- 14.3. Statistische fiches.

HOOFDSTUK VII. — *Klachten en beroepen tijdens de verkiezingsperiode en beroepen tot volledige of gedeeltelijke vernietiging of rechtzetting van de verkiezingsuitslagen*

Afdeling 15

Klachten en beroepen tijdens de verkiezingsprocedure

*Afdeling 16. — Beroep tot vernietiging*HOOFDSTUK VIII. — *Verkiezingskalender*

HOOFDSTUK IX

Vergaderingen van de raden en van de comités

HOOFDSTUK X. — *Bijlagen*HOOFDSTUK XI. — *Nuttige adressen*CHAPITRE VI. — *Procédure électorale**Section 12. — Avant les opérations de vote*

- 12.1. Modalités de l'affichage.
- 12.2. Conditions d'électorat et d'éligibilité.
 - 12.2.1. Electeurs.
 - 12.2.2. Eligibles.
- 12.3. Liste de candidats.
 - 12.3.1. Présentation.
 - 12.3.2. Affichage.
 - 12.3.3. Réclamations et modifications.
 - 12.3.4. Affichage.
 - 12.3.5. Modifications après consultation de l'employeur.
 - 12.3.6. Protection des candidats.
- 12.4. Collèges électoraux.
 - 12.4.1. Confection des listes électorales.
 - 12.4.2. Les collèges électoraux distincts.
 - 12.4.3. Les collèges électoraux communs.
- 12.5. Bureaux de vote.
 - 12.5.1. Responsabilité.
 - 12.5.2. Constitution.
 - 12.5.3. Bureau principal et bureaux secondaires.
 - 12.5.4. Président.
 - 12.5.5. Le secrétaire et les assesseurs.
 - 12.5.6. Délais pour la désignation des membres des bureaux.
 - 12.5.7. Les témoins.
 - 12.5.8. Heures d'ouverture des bureaux de vote.
 - 12.5.9. Convocation des électeurs.
 - 12.5.10. Bulletins de vote.
 - 12.5.11. Accompagnement de l'électeur.
 - 12.5.12. Scellement des urnes.
 - 12.5.13. Dépouillement des enveloppes du vote par correspondance.

Section 13. — Les opérations de vote

- 13.1. Vote par correspondance.
- 13.2. Dispense d'organiser des élections.
- 13.3. Cas de suspension des opérations électorales.
- 13.4. Ajournement des élections.
- 13.5. Organisation de nouvelles élections.

Section 14. — Après les opérations de vote

- 14.1. Dépouillement du scrutin.
 - 14.1.1. Procès-verbal.
 - 14.1.2. Classement des bulletins de vote.
 - 14.1.3. Appréciation de la validité des bulletins de vote.
 - 14.1.4. Bulletins nuls.
 - 14.1.5. Tableau de dépouillement.
 - 14.1.6. Recensement des votes nominatifs.
 - 14.1.7. Etablissement du procès-verbal des opérations électorales.
 - 14.1.8. Transmission des bulletins de vote et des procès-verbaux des bureaux secondaires.
 - 14.1.9. Détermination du chiffre électoral.
- 14.2. Répartition des mandats et désignation des élus.
 - 14.2.1. Répartition des mandats.
 - 14.2.2. Désignation des élus effectifs.
 - 14.2.3. Désignation des élus suppléants.
 - 14.2.4. Consignation du recensement général des votes et des noms des candidats élus effectifs et suppléants au procès-verbal.
- 14.2.5. Clôture du procès-verbal, transmissions, affichages.

CHAPITRE VII. — *Réclamations et recours pendant la période électorale et recours en annulation totale ou partielle des élections ou de rectification des résultats des élections*

Section 15

Réclamations et recours pendant la période électorale

*Section 16. — Recours en annulation*CHAPITRE VIII. — *Calendrier électoral*

CHAPITRE IX

Réunion des conseils et des comités

CHAPITRE X. — *Annexes*CHAPITRE XI. — *Adresses utiles*

HOOFDSTUK I. — Datum van de verkiezingen

De verkiezingen voor de oprichting of de vernieuwing van de ondernemingsraden, hierna « raden » genoemd, en van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, hierna « comités » genoemd, moeten plaatshebben in de periode die aanvangt op 3 juni 1991 en die eindigt op 16 juni 1991.

HOOFDSTUK II. — Betrokken ondernemingen

Afdeling 1. — Begrip « onderneming »

1.1 Definitie.

Onder onderneming wordt verstaan :

1.1.1. de technische bedrijfseenheid :

De technische bedrijfseenheid wordt bepaald op grond van economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren deze laatste. Zij worden vastgesteld in het licht van het fundamentele belang dat de werknemers hebben bij een goede werking van de raden en de comités. Het kan dat deze niet overeenstemt met de juridische entiteit. Zulks is het geval wanneer een bedrijfszetel gekenmerkt wordt door een bepaalde economische zelfstandigheid (een zekere onafhankelijkheid ten opzichte van de directie van de zetel) en door een bepaalde sociale zelfstandigheid (voorbeelden van sociale criteria : de verscheidenheid van mensenkringen, verwijdering van de centra, verschil in taal, de zelfstandigheid op het niveau waarop de onderhandelingen over de sociale kwesties worden toegepast, enz.).

1.1.2. de juridische entiteit :

1. bij overgang krachtens overeenkomst van één of meer ondernemingen of van een gedeelte ervan;

2. bij splitsing van een technische bedrijfseenheid in meerdere juridische entiteiten.

1.2. De aldus omschreven onderneming is die met of zonder industriële of commerciële finaliteit.

Afdeling 2

Procedure tot bepaling van de technische bedrijfseenheid

2.1. Vaststelling van het aantal technische bedrijfseenheden.

2.1.1. Informatie.

Uiterlijk op de 60e dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, informeert de werkgever schriftelijk de vakbondsafvaardiging over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de technische bedrijfseenheid of-eenheden ten opzichte van de juridische entiteit.

Wanneer reeds een orgaan werd opgericht, wordt de informatie aan de raad of aan het comité gegeven en heeft enkel betrekking op de wijzigingen die zich in de structuur van de onderneming hebben voorgedaan en op de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de technische bedrijfseenheid of-eenheden ten opzichte van de juridische entiteit.

2.1.2. Raadpleging.

Tussen de 60e en de 35e dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, raadpleegt de werkgever de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, over het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht, alsmede over hun beschrijving, over de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen.

2.1.3. Beslissing.

Uiterlijk op de 35e dag die de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, deelt de werkgever schriftelijk aan de raad en het comité, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, aan de werknemers, zijn beslissing mee betreffende de technische bedrijfseenheden of de juridische entiteiten waarvoor verscheidene organen moeten worden opgericht, met hun beschrijvingen grenzen. Hij deelt eveneens schriftelijk aan de raad en het comité, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, aan de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties, zijn beslissing mede betreffende de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen.

CHAPITRE Ier. — Date des élections

Les élections pour l'institution ou le renouvellement des conseils d'entreprise, dénommés ci-après « conseils », et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, dénommés ci-après « comités », doivent se situer dans la période qui commence le 3 juin 1991 et se termine le 16 juin 1991.

CHAPITRE II. — Entreprises concernées

Section 1^{re}. — Notions « d'entreprise »

1.1. Définition.

On entend par entreprise :

1.1.1. l'unité technique d'exploitation :

L'unité technique d'exploitation se définit à partir de critères économiques et sociaux; en cas de doute, ces derniers prévalent. Ils sont déterminés à partir de l'intérêt fondamental des travailleurs au bon fonctionnement des conseils et des comités. Elle peut ne pas correspondre à l'entité juridique. C'est le cas lorsqu'un siège d'exploitation se caractérise par une certaine autonomie économique (relative indépendance vis-à-vis de la direction du siège) et par une certaine autonomie sociale (exemples de critères sociaux : la différenciation des milieux humains — éloignement des centres, différence de langues — l'autonomie au niveau où la politique du personnel est exercée, l'autonomie au niveau où la négociation des questions sociales est pratiquée, etc.).

1.1.2. l'unité juridique :

1. en cas de transfert conventionnel d'une de plusieurs entreprises ou d'une partie d'une entreprise;

2. en cas de scission d'une unité technique en plusieurs entités juridiques.

1.2. L'entreprise ainsi définie est celle avec ou sans finalité industrielle ou commerciale.

Section 2

Procédure de détermination de l'unité technique d'exploitation

2.1. Fixation du nombre d'unités techniques d'exploitation.

2.1.1. Information.

Au plus tard le 60e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit la délégation syndicale sur la nature, les domaines, le degré d'autonomie et de dépendance de la ou des unités techniques d'exploitation vis-à-vis de l'entité juridique.

Lorsqu'un organe a déjà été institué, l'information est donnée au conseil ou au comité et ne porte que sur les modifications intervenues dans la structure de l'entreprise et sur les nouveaux critères d'autonomie et de dépendance de la ou des unités techniques d'exploitation vis-à-vis de l'entité juridique.

2.1.2. Consultation.

Entre le 60e jour et le 35e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur consulte le conseil, le comité ou à défaut, la délégation syndicale sur le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués ainsi que sur leur description, sur la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites.

2.1.3. Décision.

Au plus tard le 35e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil et au comité ou à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, aux travailleurs, ses décisions concernant les unités techniques d'exploitation ou les entités juridiques pour lesquelles des organes distincts doivent être institués avec leur description et leurs limites. Il communique également par écrit au conseil et au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale, aux travailleurs et aux organisations représentatives des travailleurs, sa décision concernant la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites.

2.2. Juridische entiteiten die een technische bedrijfseenheid vormen.

Verschillende juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien navolgende voorwaarden gelijktijdig zijn vervuld :

a) de gebouwen of de vaste werven zijn op minder dan 1 kilometer van elkaar gevestigd;

b) eenzelfde persoon neemt deel aan het dagelijks beheer van de verschillende juridische entiteiten;

c) meerdere personeelsoverplaatsingen, in welke vorm ook, werden doorgevoerd binnen vier jaar vóór de aanvang van de procedure tot bepaling van het begrip technische bedrijfseenheid of wanneer arbeidsovereenkomsten in de mogelijkheid van dergelijke overplaatsingen voorzien;

d) de activiteiten van de door splitsing ontstane juridische entiteiten blijven op mekaar afgestemd.

Nochtans heeft het begrip technische bedrijfseenheid voorrang op het wettelijk vermoeden. Wanneer dus meerdere juridische entiteiten de voorwaarden van het vermoeden vervullen, bestaat er geen hinderpaal voor het bestaan van meerdere technische bedrijfseenheden, rekening houdend met de economische en sociale criteria die hun eigen zijn, en moeten dus meerdere organen worden opgericht (bijvoorbeeld, twee ondernemingsraden voor vier juridische entiteiten indien telkens twee juridische entiteiten één technische bedrijfseenheid uitmaken). Dit vermoeden geldt alleen voor de juridische entiteiten en mag geen afbreuk doen aan de continuïteit, de werking en de bevoegdheidsfeer van de bestaande organen.

Afdeling 3. — Minimum tewerk te stellen werknemers

3.1. Er moet een raad worden opgericht :

3.1.1. In de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkstellen.

3.1.2. In de ondernemingen waar bij de vorige verkiezingen een raad werd opgericht of had moeten worden opgericht, voor zover zij gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

Wanneer de onderneming echter gewoonlijk gemiddeld minder dan 100 werknemers tewerkstelt, moet niet worden overgegaan tot de verkiezing van de leden van de raad. Hun mandaat zal worden uitgeoefend door de verkozenen van het comité.

3.2. Er moet een comité worden opgericht :

3.2.1. In de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen.

3.3. a) Indien een onderneming als juridische entiteit verscheidene technische bedrijfseenheden omvat en één van deze niet aan de norm voldoet van 50 werknemers voor de comités en 100 werknemers voor de raden, moet :

— ofwel deze technische bedrijfseenheid gevoegd worden bij andere technische eenheden van dezelfde juridische entiteit die evenmin de norm van 50 werknemers voor de comités en 100 werknemers voor de raden bereiken;

— ofwel deze technische bedrijfseenheid gevoegd worden bij een technische eenheid van dezelfde juridische entiteit die de norm van 50 werknemers voor de comités en 100 werknemers voor de raden bereikt.

b) De te volgen procedure om deze groeperingen te verwezenlijken, is die voorgeschreven in afdeling 1, punt 2.1., hierboven vermeld.

De groeperingen geschieden bij voorkeur tussen technische bedrijfseenheden die het dichtst bij elkaar gelegen zijn.

3.4. Enkele voorbeelden.

3.4.1. Een juridische entiteit telt verscheidene technische bedrijfseenheden en stelt meer dan 100 werknemers te werk. Geen enkele van de technische eenheden stelt, afzonderlijk genomen, ten minste 100 werknemers te werk.

Er dient een raad te worden opgericht op het niveau van de juridische entiteit.

3.4.2. Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden die samen 190 werknemers tewerkstellen. Eén van de technische eenheden stelt ten minste 100 werknemers te werk. De overige drie technische eenheden stellen samen 90 werknemers te werk.

Er dient een voor alle technische eenheden gemeenschappelijke raad te worden opgericht op het niveau van de juridische entiteit.

3.4.3. Een juridische entiteit telt zeven technische bedrijfseenheden. Eén of meer technische eenheden stellen maar 24 werknemers te werk. Drie technische eenheden stellen ieder ten minste 100 werknemers te werk.

2.2. Entités juridiques formant une unité technique d'exploitation.

Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation si les conditions suivantes sont simultanément remplies :

a) les bâtiments ou chantiers fixes sont situés à moins d'un kilomètre les uns des autres;

b) une même personne participe à la gestion journalière des diverses entités juridiques;

c) plusieurs transferts de personnes, quelle qu'en soit la forme, ont eu lieu dans le délai de quatre ans qui précède le début de la procédure de détermination de la notion d'unité technique d'exploitation ou des contrats de travail prévoient la possibilité de tels transferts;

d) les activités des entités juridiques, qui résultent de la scission, restent reliées entre elles.

Cependant, la notion d'unité technique d'exploitation prime sur la présomption légale. De ce fait, lorsque plusieurs entités juridiques réunissent les conditions de la présomption, il n'y a pas d'obstacle à ce qu'elles forment plusieurs unités techniques d'exploitation, compte tenu des critères économiques et sociaux propres à leur situation, et doivent instituer de ce fait plusieurs organes (par exemple deux conseils pour quatre entités juridiques, si chaque fois deux entités juridiques forment une unité technique d'exploitation). Cette présomption n'est valable que pour les entités juridiques et ne peut porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants.

Section 3. — Nombre minimum de travailleurs à occuper

3.1. Un conseil doit être institué :

3.1.1. Dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs.

3.1.2. Dans les entreprises qui ont institué ou qui auraient dû instituer un conseil lors de l'élection précédente, pour autant qu'elles occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

Dans le cas où l'entreprise occupe habituellement en moyenne moins de 100 travailleurs, il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du conseil. Leur mandat est exercé par les délégués du personnel élus au comité.

3.2. Un comité doit être institué :

3.2.1. Dans les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs.

3.3. a) Si une entreprise compte en tant qu'entité juridique plusieurs unités techniques d'exploitation et qu'une de celle-ci ne satisfait pas à la norme de 50 travailleurs pour les comités et de 100 travailleurs pour les conseils, il faut pour atteindre cette norme :

— soit joindre cette unité technique d'exploitation à d'autres unités techniques de la même entité juridique n'atteignant pas non plus la norme de 50 travailleurs pour les comités et de 100 travailleurs pour les conseils de façon qu'elles l'atteignent;

— soit joindre cette unité technique d'exploitation à une unité technique de la même entité juridique atteignant la norme de 50 travailleurs pour les comités et de 100 travailleurs pour les conseils.

b) La procédure à suivre pour opérer ces regroupements est celle prévue à la section 2, point 2.1., mentionnée ci-dessus.

Les regroupements s'opèrent de préférence entre unités techniques d'exploitation proches les unes des autres.

3.4. Quelques exemples.

3.4.1. Une entité juridique compte plusieurs unités techniques d'exploitation et occupe plus de 100 travailleurs. Aucune des unités techniques n'occupe isolément, au moins 100 travailleurs.

Il faut instituer un conseil au niveau de l'entité juridique.

3.4.2. Une entité juridique compte quatre unités techniques d'exploitation occupant ensemble 190 travailleurs. Une des unités techniques occupe au moins 100 travailleurs. Les trois autres unités techniques occupent ensemble 90 travailleurs.

Il faut instituer un conseil commun à toutes les unités techniques au niveau de l'entité juridique.

3.4.3. Une entité juridique compte sept unités techniques d'exploitation. Une ou plusieurs unités techniques n'occupent que 24 travailleurs. Trois unités techniques occupent chacune au moins 100 travailleurs.

Er moeten drie raden worden opgericht. Eén voor iedere technische eenheid met ten minste 100 werknemers. Van die drie raden zal er ten minste één zijn die tegelijk gemeenschappelijk is voor één of meer van de technische eenheden die maar 24 werknemers tewerkstellen.

3.4.4. Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden. Iedere technische eenheid stelt ten minste 100 werknemers te werk.

Er zijn vier raden nodig. Eén voor iedere technische eenheid.

3.4.5. Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden. Twee technische eenheden stellen ieder ten minste 100 werknemers te werk. Twee andere technische eenheden stellen ieder ten minste 55 werknemers te werk.

Er dienen twee of drie raden te worden opgericht. Twee raden, als iedere technische eenheid met 55 werknemers verbonden wordt met een andere die ten minste 100 werknemers tewerkstelt.

Drie raden, als de twee technische eenheden met 55 werknemers onderling verbonden worden. In dit laatste geval zal er inderdaad een raad zijn voor iedere technische eenheid met ten minste 100 werknemers en één gemeenschappelijke raad voor de twee overige technische eenheden die onderling zijn verbonden.

3.4.6. Verscheidene juridische entiteiten vormen een technische bedrijfseenheid bij toepassing van de regels van vermoeden (zie onder 2.2.).

Er dient een raad te worden opgericht, als die technische eenheid ten minste 100 werknemers tewerkstelt.

De voorbeelden blijven eveneens gelden voor de comités met dien verstande dat het getal 100 werknemers vervangen wordt door het getal 50 werknemers.

Afdeling 4. — Berekening van het tewerkgesteld personeel

4.1. De berekening van de personeelsbezetting is een gemiddelde.

Om de personeelsbezetting te bepalen wordt rekening gehouden met al de werknemers van de onderneming, voor zover zij arbeid verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst (werklieden, bedienden, met inbegrip van de kaderleden en degenen die met een leidende functie belast zijn, handelsvertegenwoordigers, schippers, zeelieden en huisarbeiders) of een leerovereenkomst, zelfs wanneer zij door ziekte of ongeval afwezig zijn.

Er dient aan herinnerd dat de werknemers in dienst onder het stelsel van stage der jongeren, evenals de gesubsidieerde contractuelen zijn aangeworven met een arbeidsovereenkomst.

4.1.1. Het gemiddelde van de tewerkgestelde werknemers wordt berekend :

— door het aantal kalenderdagen waarop elke werknemer, gedurende een periode van de vier trimesters, die het trimester voorafgaan waarin de aanplakking geschiedt van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, te delen door 365;

— wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet de 3/4 den bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het aantal kalenderdagen waarop hij in het personeelsregister ingeschreven werd, gedeeld door twee.

Onder werkelijk uurrooster dient niet verstaan te worden de in de arbeidsovereenkomst voorziene uurregeling maar de arbeidsduur die gewoonlijk door de werknemer wordt gepresteerd.

In geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst moet rekening worden gehouden met het arbeidsstelsel dat de schorsing voorafging.

Voor de ondernemingen waarop de bepalingen van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten niet van toepassing is, wordt het personeelsregister vervangen door elk ander document dat hiertoe wordt bijgehouden.

Voorbeeld :

In toepassing van vermelde regel, wanneer een onderneming in 1987 verkiezingen heeft georganiseerd om haar afgevaardigden van het personeel bij de raad en bij het comité aan te duiden, en het geheel van de werknemers heeft een uurrooster van 40 u. per week, wordt bij toepassing van voormelde regel, het gemiddelde van het aantal werknemers als volgt berekend :

— 30 werknemers worden gedurende 365 dagen in het personeelsregister ingeschreven; 14 onder hen verrichten arbeid gedurende 28 u. per week :

$$365 \times 16 + \frac{365 \times 14}{2} = 8395$$

of
365 x 23

Il faut instituer trois conseils. Un pour chaque unité technique occupant au moins 100 travailleurs. Sur ces trois conseils, un au moins sera en même temps commun à une ou plusieurs des unités techniques n'occupant que 24 travailleurs.

3.4.4. Une entité juridique compte quatre unités techniques d'exploitation. Chaque unité technique occupe au moins 100 travailleurs.

Il faut quatre conseils. Un pour chaque unité technique.

3.4.5. Une entité juridique compte quatre unités techniques d'exploitation. Deux unités techniques occupent chacune au moins 100 travailleurs. Deux autres unités techniques occupent chacune 55 travailleurs.

Il faut instituer deux ou trois conseils. Deux conseils si chaque unité technique occupant 55 travailleurs est rattachée à une autre occupant au moins 100 travailleurs.

Trois conseils si les deux unités techniques occupant 55 travailleurs sont jointes entre elles. Dans ce dernier cas, en effet, il y aura un conseil pour chaque unité technique occupant au moins 100 travailleurs et un conseil commun aux deux autres unités techniques qui ont été jointes entre elles.

Plusieurs entités juridiques constituent une unité technique d'exploitation, en application des règles de présomption (cf. point 2.2.).

Il faut instituer un conseil si cette unité technique occupe au moins 100 travailleurs.

Ces exemples restent valables pour les comités à condition de remplacer le nombre de 100 travailleurs par le nombre de 50 travailleurs.

Section 4. — Calcul de l'effectif du personnel

4.1. Le calcul de l'effectif du personnel est une moyenne.

Pour déterminer l'effectif du personnel, entrent en ligne de compte, tous les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail (les ouvriers, les employés y compris les membres du personnel de cadres et ceux chargés d'un poste de direction, représentants de commerce, bateliers, marins et travailleurs à domicile) ou d'un contrat d'apprentissage, même s'ils sont absents pour cause de maladie ou d'accident.

Pour rappel, il faut signaler que les travailleurs occupés dans le régime des stages des jeunes, ainsi que les contractuels subventionnés, sont aussi engagés dans les liens d'un contrat de travail.

4.1.1. La moyenne des travailleurs se calcule :

— en divisant par 365 le total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit au registre du personnel, au cours d'une période de quatre trimestres qui précèdent le trimestre dans lequel se situe l'affichage de l'avis annonçant la date des élections;

— lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur n'atteint pas les 3/4 de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils pendant lesquels il aura été inscrit dans le registre du personnel sera divisé par deux.

Il faut entendre par horaire de travail effectif non pas la durée du travail prévue dans le contrat, mais la durée du travail prestée habituellement par le travailleur.

En cas de suspension de l'exécution du contrat, il faudra tenir compte du régime de travail antérieur à la suspension.

Pour les entreprises qui ne sont pas soumises aux dispositions de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978, relatif à la tenue des documents sociaux, le registre du personnel sera remplacé par tout document en tenant lieu.

Exemple :

En appliquant la règle ci-dessus, pour une entreprise ayant organisé des élections pour la désignation des délégués du personnel au conseil et au comité en 1987, et dont l'horaire de travail de l'ensemble des travailleurs est de 40 h/semaine, la moyenne des travailleurs se calcule de la manière suivante :

— 30 travailleurs sont inscrits au registre du personnel pendant 365 jours, dont 14 occupés pendant 28 h/semaine :

$$365 \times 16 + \frac{365 \times 14}{2} = 8395$$

soit
365 x 23

— 10 werknemers werden ingeschreven gedurende 330 dagen;
2 onder hen verrichten arbeid gedurende 28 u. per week :

$$330 \times 9 = 2970$$

— 20 werknemers werden gedurende 274 dagen ingeschreven :
 $274 \times 20 = 5480$

— 5 werknemers werden gedurende 150 dagen ingeschreven :
 $150 \times 5 = 750$

— 15 werknemers werden gedurende 346 dagen ingeschreven :
 $346 \times 15 = 5190$

— 20 werknemers werden gedurende 230 dagen ingeschreven :
 $230 \times 20 = 4600$

Gemiddelde van het aantal werknemers :

$$\frac{8395 + 2970 + 5480 + 750 + 5190 + 4600}{365} = 75$$

Het gemiddelde aantal werknemers bedraagt 75. De onderneming zal bijgevolg het comité en de raad moeten hernieuwen.

Er dient opgemerkt dat in dit geval (minder dan 100 werknemers), niet moet worden overgegaan tot de verkiezing van de leden van de raad. Hun mandaat wordt uitgeoefend door de verkozenen van het comité.

4.2. Uitzendkrachten.

De gebruiker van uitzendkrachten moet een bijlage bijhouden bij het personeelsregister gedurende het vierde trimester van het jaar 1990.

In deze bijlage wordt aan elke uitzendkracht een nummer toegevoegd volgens een doorlopende nummering en in de chronologische volgorde van zijn terbeschikkingstelling aan de gebruiker.

De bijlage vermeldt voor elke uitzendkracht :

1. het nummer van de inschrijving;
2. de naam en voornamen;
3. de datum van het begin van de terbeschikkingstelling;
4. de datum van het einde van de terbeschikkingstelling;
5. de reden van de terbeschikkingstelling; in het geval het gaat om een vervanging van een vaste werknemer waarvan de uitvoering van de overeenkomst geschorst is, dient de identiteit van de vervangen werknemer vermeld te worden;
6. het uitzendbureau dat hem tewerkstelt;
7. zijn wekelijkse arbeidsduur.

4.2.1. Berekening van het gemiddelde aantal uitzendkrachten.

Het gemiddelde aantal uitzendkrachten wordt berekend door het totaal van de kalenderdagen gedurende welke elke uitzendkracht, die geen vaste werknemer vervangt waarvan de uitvoering van de overeenkomst is geschorst, ingeschreven is in de bijlage bij het personeelsregister gedurende het vierde trimester van het jaar 1990, te delen door 92.

Wanneer het werkelijk uurrooster van de uitzendkracht niet de 3/4 den bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het aantal kalenderdagen waarop hij in de bijlage bij het personeelsregister werd ingeschreven, gedeeld door twee.

Voorbeeld :

In toepassing van voormelde regel wordt voor een onderneming, waarvan het uurrooster 40 uren per week bedraagt, en die 30 uitzendkrachten gebruikt, waarvan 10 geen vaste werknemers, waarvan de overeenkomst is geschorst, vervangen, wordt het gemiddelde aantal uitzendkrachten als volgt berekend :

— 2 uitzendkrachten werden ingeschreven in de bijlage bij het personeelsregister gedurende 14 dagen :

$$2 \times 14 = 28$$

— 5 uitzendkrachten werden ingeschreven in de bijlage bij het personeelsregister gedurende 31 dagen waarvan 2 tewerkgesteld werden gedurende 28 uren per week :

$$4 \times 31 = 124$$

— 3 uitzendkrachten werden ingeschreven in de bijlage bij het personeelsregister gedurende 62 dagen :

$$3 \times 62 = 186$$

Gemiddelde aantal uitzendkrachten :

$$\frac{28 + 124 + 186}{92} = 3,6$$

— 10 travailleurs sont inscrits pendant 330 jours dont 2 occupés pendant 28 h/semaine :

$$330 \times 9 = 2970$$

— 20 travailleurs sont inscrits pendant 274 jours :
 $274 \times 20 = 5480$

— 5 travailleurs sont inscrits pendant 150 jours :
 $150 \times 5 = 750$

— 15 travailleurs sont inscrits pendant 346 jours :
 $346 \times 15 = 5190$

— 20 travailleurs sont inscrits pendant 230 jours :
 $230 \times 20 = 4600$

Moyenne des travailleurs :

$$\frac{8395 + 2970 + 5480 + 750 + 5190 + 4600}{365} = 75$$

La moyenne des travailleurs s'établit donc à 75. L'entreprise sera tenue de renouveler le comité et le conseil.

Il faut noter que dans ce cas (moins de 100 travailleurs), il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du conseil. Leur mandat sera exercé par les délégués du personnel élus au comité.

4.2. Travailleurs intérimaires.

L'utilisateur de travailleurs intérimaires doit tenir une annexe au registre du personnel pendant le quatrième trimestre de l'année 1990.

Dans cette annexe, il est attribué à chaque travailleur intérimaire, un numéro suivant une numérotation continue et suivant l'ordre chronologique de sa mise à la disposition de l'utilisateur.

L'annexe énonce pour chaque intérimaire :

1. le numéro d'inscription;
2. les nom et prénom;
3. la date du début de la mise à la disposition;
4. la date de la fin de la mise à la disposition;
5. le motif de la mise à la disposition; au cas où il s'agit du remplacement d'un travailleur permanent dont l'exécution du contrat est suspendue, il y a lieu de mentionner l'identité du travailleur remplacé;
6. l'entreprise de travail intérimaire qui l'occupe;
7. sa durée hebdomadaire de travail.

4.2.1. Calcul de la moyenne des travailleurs intérimaires.

La moyenne des travailleurs intérimaires se calcule en divisant par 92 le total des jours civils pendant lesquels chaque intérimaire qui ne remplace pas un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, a été inscrit dans l'annexe au registre du personnel au cours du quatrième trimestre de l'année 1990.

Lorsque l'horaire de travail effectif de l'intérimaire n'atteint pas les 3/4 de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours civils pendant lesquels il aura été inscrit dans l'annexe au registre du personnel sera divisé par deux.

Exemple :

En appliquant la règle ci-dessus, pour une entreprise, dont l'horaire de travail est de 40 heures/semaine, utilisant 30 intérimaires dont 10 ne remplacent pas des travailleurs permanents dont le contrat est suspendu, la moyenne des intérimaires se calcule de la manière suivante :

— 2 intérimaires sont inscrits dans l'annexe au registre du personnel pendant 14 jours :

$$2 \times 14 = 28$$

— 5 intérimaires sont inscrits dans l'annexe au registre du personnel pendant 31 jours dont 2 occupés pendant 28 heures/semaine :

$$4 \times 31 = 124$$

— 3 intérimaires sont inscrits dans l'annexe au registre du personnel pendant 62 jours :

$$3 \times 62 = 186$$

Moyenne des intérimaires :

$$\frac{28 + 124 + 186}{92} = 3,6$$

HOOFDSTUK III
Omvang van de personeelsafvaardiging

Afdeling 5. — Principe

5.1. De datum die in aanmerking moet genomen worden voor de vaststelling van het personeel en de verdeling van de zetels onder de werklieden, bedienden en jonge werknemers en eventueel de kaderleden als de onderneming meer dan 100 werknemers tewerkstelt, is die van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd.

5.2. De personeelsafvaardiging in de ondernemingsraad en in het comité is samengesteld uit :

- 4 gewone leden voor een onderneming met minder dan 101 werknemers;
- 6 gewone leden voor een onderneming met 101 tot 500 werknemers;
- 8 gewone leden voor een onderneming met 501 tot 1 000 werknemers;
- 10 gewone leden voor een onderneming met 1 001 tot 2 000 werknemers;
- 12 gewone leden voor een onderneming met 2 001 tot 3 000 werknemers;
- 14 gewone leden voor een onderneming met 3 001 tot 4 000 werknemers;
- 16 gewone leden voor een onderneming met 4 001 tot 5 000 werknemers;
- 18 gewone leden voor een onderneming met 5 001 tot 6 000 werknemers;
- 20 gewone leden voor een onderneming met 6 001 tot 8 000 werknemers;
- 22 gewone leden voor een onderneming met méér dan 8 000 werknemers,

op de datum van de aanplakking van het bericht waarbij de datum der verkiezingen wordt aangekondigd.

De leden van het leidinggevend personeel moeten bij het aantal werknemers worden gevoegd om het aantal gewone leden van de personeelsafvaardiging vast te stellen. De uitzendkrachten worden niet in aanmerking genomen om het aantal gewone leden van de personeelsafvaardiging vast te stellen.

5.3. Bij de verkiezing van de leden van de raad en in geval van een afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden, d.w.z. wanneer de onderneming ten minste 15 kaderleden tewerkstelt, wordt de personeelsafvaardiging van de raad met één eenheid verhoogd indien de onderneming minder dan honderd kaderleden tewerkstelt en met twee eenheden indien de onderneming 100 kaderleden of meer tewerkstelt. De leden van het leidinggevend personeel worden gevoegd bij het aantal kaderleden om de verhoging van de personeelsafvaardiging te bepalen.

5.4. De afvaardiging bestaat bovendien uit plaatsvervangende leden waarvan het aantal gelijk is aan dat van de gewone leden.

5.5. Het bij de punten 5.2. en 5.4. bedoelde aantal leden van de personeelsafvaardiging kan evenwel worden verhoogd na een eenparig akkoord gesloten tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties met dien verstande dat er niet meer dan 25 mogen zijn of eventueel 27 als er een afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden is.

Het akkoord moet uiterlijk worden bereikt de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum der verkiezingen wordt aangekondigd. Dit akkoord moet de aanvullende mandaten onder de verschillende categorieën van werknemers verdelen.

Een afschrift van dit akkoord moet dezelfde dag verzonden worden naar de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie van de sociale wetten van het ambtsgebied en naar de representatieve werknemersorganisaties.

Afdeling 6. — Berekening van het aantal mandaten

6.1. Bij de verkiezing van de leden van de raad wanneer de onderneming minder dan 15 kaderleden tewerkstelt, en van de leden van het comité wordt het aantal mandaten als volgt berekend :

6.1.1. Indien de onderneming minder dan 25 jonge werknemers jonger dan 21 jaar telt, wordt het aantal mandaten dat aan de personeelsafvaardigden wordt toegekend, verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie van arbeiders en van de categorie van bedienden.

Het wordt als volgt berekend :

Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elke van deze categorie met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging wordt gedeeld door het totaal aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

CHAPITRE III
Importance de la représentation du personnel

Section 5. — Principe

5.1. La date à prendre en considération pour déterminer l'effectif du personnel et la répartition des sièges entre ouvriers, employés, jeunes travailleurs et éventuellement cadres si l'entreprise occupe plus de 100 travailleurs, est la date de l'affichage de l'avis annonçant celle des élections.

5.2. La délégation du personnel au sein du conseil et du comité est composée :

- de 4 membres effectifs, si l'entreprise compte moins de 101 travailleurs;
 - de 6 membres effectifs, si l'entreprise compte de 101 à 500 travailleurs;
 - de 8 membres effectifs, si l'entreprise compte de 501 à 1 000 travailleurs;
 - de 10 membres effectifs, si l'entreprise compte de 1 001 à 2 000 travailleurs;
 - de 12 membres effectifs, si l'entreprise compte de 2 001 à 3 000 travailleurs;
 - de 14 membres effectifs, si l'entreprise compte de 3 001 à 4 000 travailleurs;
 - de 16 membres effectifs, si l'entreprise compte de 4 001 à 5 000 travailleurs;
 - de 18 membres effectifs, si l'entreprise compte de 5 001 à 6 000 travailleurs;
 - de 20 membres effectifs, si l'entreprise compte de 6 001 à 8 000 travailleurs;
 - de 22 membres effectifs, si l'entreprise compte plus de 8 000 travailleurs,
- à la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Les membres du personnel de direction doivent être ajoutés au nombre des travailleurs pour déterminer le nombre des membres effectifs de la délégation du personnel. Les travailleurs intérimaires ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre des membres effectifs de la délégation du personnel.

5.3. Lors de l'élection des membres du conseil et en cas de représentation séparée des cadres, c'est-à-dire lorsque l'entreprise occupe au moins 15 cadres, la délégation du personnel au conseil est augmentée d'une unité si l'entreprise occupe moins de cent cadres et de deux unités si l'entreprise occupe 100 cadres et plus. Les membres du personnel de direction doivent également être ajoutés au nombre de cadres pour déterminer l'augmentation de la délégation du personnel.

5.4. La délégation comporte en outre des membres suppléants en nombre égal à celui des membres effectifs.

5.5. Le nombre de membres de la délégation du personnel prévu aux points 5.2. et 5.4. peut être augmenté à la suite d'un accord unanime intervenu entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs sans pouvoir excéder le nombre de 25 membres ou éventuellement 27 si il y a une représentation séparée des cadres.

L'accord doit être réalisé au plus tard le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Cet accord doit répartir les mandats supplémentaires entre les différentes catégories de travailleurs.

Une copie de cet accord est envoyée le jour même à l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales du ressort et aux organisations représentatives des travailleurs.

Section 6. — Calcul du nombre de mandats

6.1. Lors de l'élection des membres du conseil si l'entreprise occupe moins de 15 cadres et des membres du comité, le calcul du nombre de mandats s'effectue comme suit :

6.1.1. Lorsque l'entreprise compte moins de 25 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories « ouvriers » et « employés ».

Il est calculé de la manière suivante :

Le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune des catégories pour le nombre total des membres de la délégation du personnel est divisé par le nombre total des travailleurs que compte l'entreprise.

Zo het totaal van de aldus bekomen twee quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen) een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van beide categorieën die het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het grootste aantal werknemers telt, zo beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

6.1.2. Indien de onderneming ten minste 25 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt, worden die jonge werknemers vertegenwoordigd :

3.1.2.1. in de ondernemingen die minder dan 101 werknemers tewerkstellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 50 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt, en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming méér dan 50 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt;

3.1.2.2. in de ondernemingen die 101 tot 500 werknemers tewerkstellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 100 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt, en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming méér dan 100 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt;

3.1.2.3. in de ondernemingen die meer dan 500 werknemers tewerkstellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 150 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt, door twee vertegenwoordigers indien de onderneming 151 tot 300 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt, en door drie vertegenwoordigers indien de onderneming méér dan 300 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt.

6.1.2.4. Het aantal mandaten toegekend aan de personeelsafvaardigingen van 21 jaar en ouder wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie van arbeiders van 21 jaar en ouder en van de categorie van bedienden van 21 jaar en ouder.

Het wordt als volgt berekend :

Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de vertegenwoordigers van voornoemde jonge werknemers wordt (worden) toegewezen, wordt gedeeld door het totaal aantal werknemers van 21 jaar en ouder die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Indien het totaal der aldus bekomen twee quotiënten (zonder rekening te houden met de decimalen) een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de jonge werknemers wordt (worden) toegewezen, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van beide categorieën welke het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen wordt het overblijvende mandaat toegekend aan de categorie die de hoogste decimaal heeft verkregen of aan die welke het grootste aantal werknemers telt, zo beide quotiënten dezelfde decimaal hebben.

6.1.3. Bij de verdeling van de mandaten van de personeelsafvaardiging moet rekening worden gehouden met het aantal personeelsleden van de verschillende categorieën in dienst in de onderneming op de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum der verkiezingen wordt aangekondigd (1).

6.1.4. De representatieve werknemersorganisaties moeten er in de mate van het mogelijke voor zorgen dat de werknemers en de werknemsters van de verschillende secties van de onderneming op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn.

Zo moeten de voordragende organisaties op hun kandidatenlijsten onder meer streven naar een vertegenwoordiging van mannelijke en vrouwelijke werknemers die evenredig is aan de aanwezigheid van de verschillende groepen in de verschillende secties van de onderneming.

In diezelfde zin moeten zij ook de evenredige vertegenwoordiging van buitenlandse werknemers op de kandidatenlijsten nastreven.

6.2. Alleen bij de verkiezing van de leden van de raad en indien de onderneming ten minste 15 kaderleden tewerkstelt, wordt het aantal mandaten als volgt berekend :

6.2.1. Indien de onderneming minder dan 25 jonge werknemers jonger dan 21 jaar telt, wordt het aantal mandaten dat aan de personeelsafvaardiging wordt toegekend, verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie « arbeiders », « bedienden » en « kaderleden ».

(1) Komen in aanmerking voor de verdeling van de mandaten per categorie, al de werknemers bedoeld in hoofdstuk II, afdeling 4, punt 4.1.

Si le total des deux quotients ainsi obtenu (compte non tenu des décimales) est inférieur d'une unité au nombre total des membres de la délégation du personnel, le mandat restant est attribué à celle des deux catégories qui compte le plus petit nombre de travailleurs, si celle-ci n'est pas encore représentée.

Dans les autres cas, le mandat restant est attribué à la catégorie qui a obtenu la décimale la plus élevée ou à celle qui compte le plus grand nombre de travailleurs si les deux quotients ont la même décimale.

6.1.2. Lorsque l'entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, ces jeunes travailleurs sont représentés :

6.1.2.1. dans les entreprises qui comptent moins de 101 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 50 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 50 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans;

6.1.2.2. dans les entreprises qui comptent de 101 à 500 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 100 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 100 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans;

6.1.2.3. dans les entreprises qui comptent plus de 500 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 150 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe de 151 à 300 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, par trois délégués si l'entreprise occupe plus de 300 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans.

6.1.2.4. Le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel âgés de 21 ans et plus sera réparti proportionnellement aux effectifs de la catégorie des ouvriers âgés de 21 ans et plus et de celle des employés âgés de 21 ans et plus.

Il est calculé de la manière suivante :

Le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune de ces catégories par le nombre total de membres de la délégation du personnel diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs précités, est divisé par le nombre total des travailleurs âgés de 21 ans et plus que compte l'entreprise.

Si le total des deux quotients ainsi obtenus (compte non tenu des décimales) est inférieur d'une unité au nombre total de membres de la délégation du personnel diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes, le mandat restant est attribué à celle des deux catégories qui compte le plus petit nombre de travailleurs si celle-ci n'est pas encore représentée.

Dans les autres cas, le mandat est attribué à la catégorie qui a obtenu la décimale la plus élevée ou à celle qui compte le plus grand nombre de travailleurs, si les deux quotients ont la même décimale.

6.1.3. Pour la répartition des mandats des délégués du personnel, il faut tenir compte du nombre de membres du personnel des différentes catégories en service dans l'entreprise le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (1).

6.1.4. Dans la mesure du possible, les organisations représentatives des travailleurs doivent assurer sur leur(s) liste(s) de candidats, une représentation des travailleurs, des travailleuses et des différents secteurs de l'entreprise.

Dans cet ordre d'idées, lors de la présentation de leur(s) liste(s) de candidats, les organisations doivent essayer d'aboutir notamment à une représentation des travailleurs et des travailleuses proportionnelle à leur importance dans les diverses sections de l'entreprise.

Elles devront également essayer d'aboutir sur les listes de candidats à une même représentation proportionnelle des travailleurs de nationalité étrangère occupés dans l'entreprise.

6.2. Pour l'élection des membres du conseil uniquement lorsque l'entreprise occupe au moins 15 cadres, le calcul du nombre de mandats s'effectue comme suit :

6.2.1. Lorsque l'entreprise compte moins de 25 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories « ouvriers », « employés » et « cadres ».

(1) Entrent en ligne de compte pour la répartition des mandats par catégories tous les travailleurs visés au chapitre II, section 4, point 4.1.

Het wordt berekend op de volgende wijze :

Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging gedeeld door het totaal aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Zo het totaal der aldus bekomen quotiënten, zonder rekening te houden met de decimalen, een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van de drie categorieën die nog niet vertegenwoordigd is.

Zo twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, zal aan elke categorie een mandaat worden toegekend of, indien er slechts één mandaat overblijft, wordt hen dit toegekend, vermeerderd met een mandaat dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is. In de andere gevallen worden de overblijvende mandaten toegekend achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen.

Bij gelijkheid van decimaal worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste twee decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het grootste aantal werknemers tellen.

Voorbeelden :

1° Een onderneming stelt 620 werknemers tewerk, 535 arbeiders, 55 bedienden, 30 kaderleden, 8 mandaten zijn te verdelen waaraan men 1 mandaat moet toevoegen omwille van de afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden (de onderneming stelt ten minste 15 kaderleden tewerk).

mandaten « arbeiders » :

$$\frac{\text{aantal arbeiders} \times \text{totaal aantal mandaten}}{\text{totaal aantal werknemers}}$$

$$\frac{535 \times 9}{620} = 7,76$$

mandaten « bedienden » :

$$\frac{\text{aantal bedienden} \times \text{totaal aantal mandaten}}{\text{totaal aantal werknemers}}$$

$$\frac{55 \times 9}{620} = 0,79$$

mandaten « kaderleden » :

$$\frac{\text{aantal kaderleden} \times \text{totaal aantal mandaten}}{\text{totaal aantal werknemers}}$$

$$\frac{30 \times 9}{620} = 0,43$$

In dit geval zullen twee categorieën niet vertegenwoordigd zijn, zij zullen dus ieder een mandaat toegekend krijgen.

Resultaten :

- mandaten « arbeiders » : 7;
- mandaat « bedienden » : 1;
- mandaat « kaderleden » : 1.

2° Een onderneming stelt 400 werknemers tewerk, 300 arbeiders, 50 jonge werknemers, 25 bedienden, 25 kaderleden; 6 mandaten zijn te verdelen waaraan men 1 mandaat moet toevoegen omwille van de afzonderlijke vertegenwoordiging van de kaderleden.

mandaat « jonge werknemers » : 1

mandaten « arbeiders » :

$$\frac{300 \times 6 (7 - 1 \text{ mandaat toegekend aan J.W.})}{350 (400 - 50 \text{ jonge werknemers})} = 5,14 - 1$$

mandaten « bedienden » en « kaderleden » :

$$\frac{25 \times 6 (7 - 1 \text{ mandaat J.W.})}{350 (400 - 50 \text{ jonge werknemers})} = 0,42$$

mandaten « jonge werknemers » en « kaderleden » :

$$\frac{24 \times 7}{400} = 0,42$$

Il est calculé de la manière suivante :

Le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune des catégories par le nombre total des membres de la délégation du personnel est divisé par le nombre total des travailleurs que compte l'entreprise.

Si le total des quotients ainsi obtenu (compte non tenu des décimales) est inférieur d'une unité au nombre total des membres de la délégation du personnel, le mandat restant est attribué à celle des trois catégories qui n'est pas encore représentée.

Si deux catégories ne sont pas encore représentées, elles se verront attribuer chacune un mandat ou, s'il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué, augmenté d'un mandat retiré à la catégorie la plus représentée. Dans les autres cas, le ou les mandats restants sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les décimales les plus élevées.

A égalité de décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les deuxièmes décimales les plus élevées. A égalité des deux premières décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui comptent le plus grand nombre de travailleurs.

Exemples :

1° Une entreprise occupe 620 travailleurs, 535 ouvriers, 55 employés, 30 cadres, 8 mandats sont à répartir auxquels il faut ajouter 1 mandat en raison de la représentation séparée des cadres (l'entreprise occupe au moins 15 cadres).

mandats « ouvriers » :

$$\frac{\text{nombre d'ouvriers} \times \text{nombre total de mandats}}{\text{nombre total de travailleurs}}$$

$$\frac{535 \times 9}{620} = 7,76$$

mandats « employés » :

$$\frac{\text{nombre d'employés} \times \text{nombre total de mandats}}{\text{nombre total de travailleurs}}$$

$$\frac{55 \times 9}{620} = 0,79$$

mandats « cadres » :

$$\frac{\text{nombre de cadres} \times \text{nombre total de mandats}}{\text{nombre total de travailleurs}}$$

$$\frac{30 \times 9}{620} = 0,43$$

Dans ce cas, deux catégories ne sont pas représentées, elles se verront donc attribuer chacune un mandat.

Résultats :

- mandats « ouvriers » : 7;
- mandat « employés » : 1;
- mandat « cadres » : 1.

2° Une entreprise occupe 400 travailleurs, 300 ouvriers, 50 jeunes travailleurs, 25 employés, 25 cadres : 6 mandats sont à répartir auxquels il faut ajouter 1 mandat en raison de la représentation séparée des cadres.

mandat « jeunes travailleurs » : 1

mandats « ouvriers » :

$$\frac{300 \times 6 (7 - 1 \text{ mandat attribué aux J.T.})}{350 (400 - 50 \text{ jeunes travailleurs})} = 5,14 - 1$$

mandats « employés » et « cadres » :

$$\frac{25 \times 6 (7 - 1 \text{ mandat J.T.})}{350 (400 - 50 \text{ jeunes travailleurs})} = 0,42$$

mandats « jeunes travailleurs » et « cadres » :

$$\frac{24 \times 7}{400} = 0,42$$

In dit geval zijn twee categorieën nog niet vertegenwoordigd. Aan elk van hen zal een mandaat toegekend worden. Aangezien er slechts één mandaat overblijft, wordt aan één van de twee categorieën een mandaat toegekend, dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is.

Resultaten :

- mandaten « arbeiders » : 4;
- mandaat « bedienden » : 1;
- mandaat « jonge werknemers » : 1;
- mandaat « kaderleden » : 1.

6.2.2. Indien de onderneming ten minste 25 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt, worden die jonge werknemers vertegenwoordigd :

6.2.2.1. in de ondernemingen die minder dan 101 werknemers tewerkstellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 50 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 50 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt;

6.2.2.2. in de ondernemingen die 101 tot 500 werknemers tewerkstellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 100 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 100 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt;

6.2.2.3. in de ondernemingen die meer dan 500 werknemers tewerkstellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 150 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt, door twee vertegenwoordigers indien de onderneming 151 tot 300 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt en door drie vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 300 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstelt.

6.2.2.4. Het aantal mandaten toegekend aan de personeelsafvaardiging van 21 jaar en ouder, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders, van de categorie bedienden en van de categorie kaderleden van 21 jaar en ouder.

Het wordt als volgt berekend :

Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal werknemers van elk van deze categorie met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de vertegenwoordigers van voornoemde jonge werknemers wordt (worden) toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 21 jaar en ouder die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Indien het totaal van de aldus bekomen quotiënten zonder rekening te houden met de decimalen, een eenheid minder bedraagt dan het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging, verminderd met de zetel(s) die aan de jonge werknemers wordt (worden) toegewezen, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van de drie categorieën die nog niet vertegenwoordigd is.

Indien twee categorieën nog niet vertegenwoordigd zijn, zal aan elke categorie een mandaat worden toegekend, of, indien er slechts één mandaat overblijft, wordt hen dit toegekend, vermeerderd met het mandaat dat onttrokken werd aan de categorie die het meest vertegenwoordigd is. In de andere gevallen worden het of de overblijvende mandaten toegekend achtereenvolgens aan de categorieën die de hoogste decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die de hoogste twee decimalen hebben verkregen. Bij gelijkheid van de eerste twee decimalen worden zij achtereenvolgens toegekend aan de categorieën die het grootste aantal werknemers tellen.

6.2.3. Bij de verdeling van de mandaten van de personeelsafvaardigingen moet rekening worden gehouden met het aantal personeelsleden van de verschillende categorieën in dienst in de onderneming op de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd (2).

Als jonge werknemers worden beschouwd, de werknemers die de leeftijd van 21 jaar niet bereikt hebben op de dag van de verkiezingen.

Het leidinggevend personeel is begrepen in de categorie van kaderleden.

HOOFDSTUK IV. — *Leidinggevend personeel*

Afdeling 7. — Begrip

Tot het leidinggevend personeel behoren :

a) de personen belast met het dagelijks beheer van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden;

(2) Komen in aanmerking voor de verdeling van de mandaten per categorie, al de werknemers bedoeld in hoofdstuk II, afdeling 4, punt 4.1.

Dans ce cas, deux catégories ne sont pas encore représentées. Elles se voient attribuer chacune un mandat. Comme il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué et une des deux catégories se voit attribuer un mandat retiré à la catégorie la plus représentée.

Résultats :

- mandats « travailleurs » : 4;
- mandat « employés » : 1;
- mandat « jeunes travailleurs » : 1;
- mandat « cadres » : 1.

6.2.2. Lorsque l'entreprise occupe au moins 25 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, ces jeunes travailleurs seront représentés :

6.2.2.1. dans les entreprises qui comptent moins de 101 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 50 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 50 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans;

6.2.2.2. dans les entreprises qui comptent de 101 à 500 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 100 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 100 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans;

6.2.2.3. dans les entreprises, qui comptent plus de 500 travailleurs, par un délégué si l'entreprise occupe de 25 à 150 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe de 151 à 300 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, par trois délégués si l'entreprise occupe plus de 300 jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans.

6.2.2.4. Le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel âgés de 21 ans et plus est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories des ouvriers, des employés et des cadres âgés de 21 ans et plus.

Il est calculé de la manière suivante :

Le résultat de la multiplication du nombre de travailleurs que compte chacune de ces catégories par le nombre total de membres de la délégation du personnel diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs précités, est divisé par le nombre total des travailleurs âgés de 21 ans et plus que compte l'entreprise.

Si le total des quotients ainsi obtenus (compte non tenu des décimales) est inférieur d'une unité au nombre total de membres de la délégation du personnel diminué du ou des sièges réservés aux représentants des jeunes travailleurs, le mandat restant est attribué à celle des trois catégories qui n'est pas encore représentée.

Si deux catégories ne sont pas encore représentées, elles se verront attribuer chacune un mandat ou, s'il ne reste qu'un mandat, il leur est attribué, augmenté d'un mandat retiré à la catégorie la plus représentée. Dans les autres cas, le ou les mandats sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les décimales les plus élevées. A égalité de décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui ont obtenu les deuxièmes décimales les plus élevées. A égalité des deux premières décimales, ils sont attribués successivement aux catégories qui comptent le plus grand nombre de travailleurs.

6.2.3. Pour la répartition des mandats de délégués du personnel, il faut tenir compte du nombre de membres du personnel des différentes catégories en service dans l'entreprise le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (2).

Sont considérés comme jeunes travailleurs, les travailleurs qui n'ont pas atteint 21 ans au jour de l'élection.

Le personnel de direction est compté dans la catégorie des cadres.

CHAPITRE IV. — *Personnel de direction*

Section 7. — Notion

Font partie du personnel de direction :

a) les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur;

(2) Entrent en ligne de compte pour la répartition des mandats par catégories tous les travailleurs visés au chapitre II, section 4, point 4.1.

b) de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij opdrachten van dagelijks beheer vervullen. De verdeling van de taken van dagelijks beheer mag dus niet tot gevolg hebben dat meer dan twee niveaus van de structuur van het personeel van de onderneming in aanmerking komen.

Afdeling 8. — Vaststellingsprocedure

8.1. Informatie.

Uiterlijk op de 60e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd informeert de werkgever schriftelijk de raad en het comité of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van het leidinggevend personeel door hun benaming en hun inhoud te verduidelijken, alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.

8.2. Raadpleging.

Tussen de 60e en de 35e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, raadpleegt de werkgever de raad, het comité of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging over de functies van het leidinggevend personeel, alsmede over de lijst die bij wijze van aanduiding door de werkgever werd gegeven.

8.3. Beslissing.

Uiterlijk op de 35e dag die de dag van de aanplakking van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd voorafgaat, worden de raad en het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers door de werkgever schriftelijk in kennis gesteld van zijn beslissing betreffende de functies van het leidinggevend personeel alsmede bij wijze van aanduiding de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.

8.4. Aanplakking.

De dag zelf van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt deelt de raad of het comité of, bij ontstentenis ervan, de werkgever in hetzelfde bericht de lijst mee van de leden van het leidinggevend personeel met de vermelding van de benaming en de inhoud van de functies, of de plaatsen waar deze kan worden geraadpleegd.

Afdeling 9. — Werkgeversafvaardigden

9.1. Aanduiding : uiterlijk twee dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen, wordt door de werkgever, op dezelfde plaatsen van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, een bericht aangeplakt waarop klaar en duidelijk alle werkgeversafvaardigden en hun plaatsvervaardigden voorkomen. De werkgeversafvaardigden en hun plaatsvervaardigden moeten een leidinggevende functie uitoefenen, zoals werd vastgesteld in het bericht dat werd aangeplakt uiterlijk op de dag van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

9.2. Vervanging : wanneer een lid van de werkgeversafvaardigden zijn leidinggevende functie in de onderneming verliest, kan de werkgever de persoon aanduiden die dezelfde functies waarneemt en die dezelfde bevoegdheden heeft om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden.

Wanneer de functie van een lid van de afvaardiging van de werkgever wordt afgeschaft, kan de werkgever een persoon aanduiden die één van de functies uitoefent, die bepaald zijn in het bericht dat werd aangeplakt uiterlijk de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en rekening houdend met de eventuele wijzigingen aangebracht door de arbeidsrechtbank.

HOOFDSTUK V. — Kaderpersoneel

Afdeling 10. — Begrip

Maken deel uit van het kaderpersoneel, de bedienden die met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel, in de onderneming een hogere functie uitoefenen, die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegenen die een evenwaardige beroepservaring heeft.

De groep werknemers, die als kaderlid wordt aangezien, is zo heterogeen en verscheiden dat een soepele definitie vereist is, die rekening houdt met de uiterst veranderlijke sociale en organisatorische realiteit in de ondernemingen.

De meeste definities concentreren zich op het element « leiding, delegatie van gezag door de werkgever », met een zeker initiatiefrecht; daarnaast dienen eveneens als kaderpersoneel aangezien werknemers die zonder echt gezag uit te oefenen, toch hoogstaande taken (staffuncties) vervullen op het stuk o.m. van wetenschappelijk onderzoek, begeleiding in een studiedienst.

b) les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière. La répartition des missions de gestion journalière ne peut donc avoir pour conséquence de toucher plus de deux niveaux de la structure du personnel de l'entreprise.

Section 8. — Procédure de détermination

8.1. Information.

Au plus tard le 60e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit, le conseil et le comité ou, à défaut la délégation syndicale, des fonctions du personnel de direction en précisant leur dénomination et leur contenu et, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

8.2. Consultation.

Entre le 60e et le 35e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur consulte le conseil, le comité ou à défaut, la délégation syndicale sur les fonctions du personnel de direction, ainsi que sur la liste qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur.

8.3. Décision.

Au plus tard le 35e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil et au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale, ou, à défaut de délégation syndicale, aux travailleurs, ses décisions concernant les fonctions de personnel de direction ainsi qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

8.4. Affichage.

Le jour même de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, le conseil ou le comité, à son défaut l'employeur, communique aux travailleurs dans le même avis la liste des membres du personnel de direction avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions ou les endroits où elle peut être consultée.

Section 9. — Délégués de l'employeur

9.1. Désignation : au plus tard 2 jours après la clôture des opérations électorales, l'employeur affiche, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis dans lequel il mentionne clairement et précisément tous les délégués de l'employeur et leurs suppléants. Les délégués de l'employeur et leurs suppléants doivent exercer une fonction de direction telle que déterminée dans l'avis affiché au plus tard le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

9.2. Remplacement : lorsqu'un membre de la délégation de l'employeur perd sa fonction de direction dans l'entreprise, l'employeur peut désigner la personne qui reprend les mêmes fonctions et qui a les mêmes pouvoirs de représenter et d'engager l'employeur.

Lorsque la fonction d'un membre de la délégation de l'employeur est supprimée, l'employeur peut désigner une personne exerçant une des fonctions définies dans l'avis affiché au plus tard le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections en tenant compte des modifications éventuelles apportées par les tribunaux du travail.

CHAPITRE V. — Personnel de cadre

Section 10. — Notion

Font partie du personnel de cadre, les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction, exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente.

La grande hétérogénéité du groupe des travailleurs considérés comme personnel de cadre a exigé une définition souple qui tient compte de la réalité sociale et structurelle très variable dans les entreprises.

La plupart des définitions se concentrent sur l'élément « conduite, délégation de pouvoir par l'employeur » avec un certain droit d'initiative; sont également considérés comme cadres, les travailleurs qui sans exercer véritablement un pouvoir, assurent des fonctions dirigeantes dans un service de recherche scientifique ou d'étude.

Het gaat uiteindelijk om hogere functies, omwille van gezag of louter omwille van de inhoud van de taak. Het gaat hier om functies, die doorgaans voorbehouden zijn aan gediplomeerden van hoger onderwijs of aan personen die een evenwaardige beroepservaring hebben. Het zijn deze elementen die aan de basis liggen van het begrip kaderpersoneel in de wet van 22 januari 1985 (3).

Afdeling 11. — Vaststellingsprocedure

11.1. Informatie.

Uiterlijk op de 60e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, informeert de werkgever schriftelijk de raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van de kaderleden en, bij wijze van aanduiding, over de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.

11.2. Raadpleging.

Tussen de 60e en de 35e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, raadpleegt de werkgever de raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging over de functies van de kaderleden alsmede over de lijst, die, bij wijze van aanduiding, door de werkgever werd gegeven.

11.3. Beslissing.

Uiterlijk op de 35e dag die de dag van de aanplakking van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd voorafgaat, worden de raad, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers door de werkgever in kennis gesteld van de functies van de kaderleden evenals, bij wijze van aanduiding, van de lijst van personen, die deze functies uitoefenen.

11.4. Aanplakking.

Op de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, stelt de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de werkgever, de werknemer in kennis van de lijst van de kaderleden of de plaatsen waar zij kan worden geraadpleegd.

11.5. Afwijkingen.

De procedures zoals voorzien in de punten 11.1, 11.2 en 11.3, zijn niet van toepassing in de ondernemingen die moeten overgaan tot verkiezing van personeelsafgevaardigden in de raad, maar die minder dan 30 bedienden tellen uiterlijk 60 dagen voor de dag van de aanplakking van het bericht waarin de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd.

HOOFDSTUK VI. — Verkiezingsprocedure

Afdeling 12. — Voor de kiesverrichtingen

12.1. Regels inzake de aanplakking.

Door aanplakking van een bericht, ten vroegste 90 dagen en ten laatste 83 dagen voor de dag van de verkiezingen in de verschillende secties en afdelingen van de onderneming, stelt de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan de werkgever, de werknemers in kennis van :

1° de datum en de uurregeling van de verkiezingen;

Ingeval hieromtrent geen akkoord is bereikt in de raad of het comité, stelt de inspecteur-districtshoofd van de inspectie van de sociale wetten van het ambtsgebied deze datum en de uurregeling vast;

2° het adres en de benaming van de technische bedrijfseenheid of eenheden waarvoor raden of comités moeten worden opgericht;

3° de uiterste datum voor het indienen van de kandidatenlijsten;

4° het aantal mandaten per raad of comité en per categorie;

5° de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar zij kunnen worden geraadpleegd;

6° de lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming of de inhoud van de functies, of de plaats waar zij kan worden geraadpleegd;

7° de lijst van de kaderleden of de plaatsen waar zij kan worden geraadpleegd, indien de onderneming moet overgaan tot verkiezing van personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad;

8° de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien.

(3) cfr. parlementaire bescheiden van de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985.

Il s'agit finalement de fonctions supérieures, en raison du pouvoir ou simplement de la tâche confiée. Ces fonctions sont habituellement réservées aux diplômés de l'enseignement supérieur ou à des personnes ayant une expérience professionnelle équivalente. Ce sont ces éléments qui sont à la base de la définition du personnel de cadre donnée par la loi du 22 janvier 1985 (3).

Section 11. — Procédure de détermination

11.1. Information.

Au plus tard le 60e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur informe par écrit le conseil, ou à défaut, la délégation syndicale, des fonctions de cadres et à titre indicatif, de la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

11.2. Consultation.

Entre le 60e et le 35e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur consulte le conseil, ou à défaut, la délégation syndicale, sur les fonctions de cadres ainsi que sur la liste qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur.

11.3. Décision.

Au plus tard le 35e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit au conseil, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale, aux travailleurs, les fonctions de cadres ainsi qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

11.4. Affichage.

Le jour même de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, le conseil ou le comité, ou à son défaut l'employeur, communique aux travailleurs dans le même avis la liste des cadres ou les endroits où elle peut être consultée.

11.5. Dérégations.

Les procédures prévues aux points 11.1, 11.2, 11.3, ne sont pas applicables dans les entreprises qui doivent procéder à l'élection des délégués du personnel au conseil mais qui comptent moins de 30 employés au plus tard 60 jours avant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

CHAPITRE VI. — Procédure électorale

Section 12. — Avant les opérations de vote

12.1. Modalités de l'affichage.

Le conseil ou le comité, ou à défaut l'employeur, fait connaître aux travailleurs au plus tôt 90 jours et au plus tard 83 jours avant le jour de l'élection, par affichage d'un avis dans les diverses sections et divisions de l'entreprise :

1° la date et l'horaire des élections;

En cas de désaccord au sein du conseil ou du comité, cette date et cet horaire sont fixés par l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales du ressort;

2° l'adresse et la dénomination de l'unité ou des unités techniques d'exploitation pour lesquelles des conseils ou des comités doivent être institués;

3° la date limite pour le dépôt des listes de candidats;

4° le nombre de mandats par conseil ou comité et par catégorie;

5° les listes électorales provisoires ou les endroits où elles peuvent être consultées. Ces listes reprennent les travailleurs occupés dans l'entreprise qui satisferont aux conditions d'électorat au jour de l'élection;

6° la liste des membres du personnel de direction avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions ou les endroits où elle peut être consultée;

7° la liste des cadres ou les endroits où elle peut être consultée, si l'entreprise doit procéder à l'élection des délégués du personnel au conseil d'entreprise;

8° les dates qui résultent de la procédure électorale.

(3) cfr. travaux parlementaires de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

Dit bericht moet gedagtekend worden en is verplicht de volgende vermelding te bevatten : « Om de afvaardiging die zal worden verkozen, een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen ».

Een afschrift van dat bericht wordt de dag van de aanplakking zelf gezonden aan de bevoegde inspecteur-districtshoofd der Inspectie van de sociale wetten van het rechtsgebied, aan de representatieve organisaties van kaderleden indien een raad moet worden opgericht.

Bij het afschrift van het bericht dat naar de representatieve werknemersorganisaties en naar de representatieve organisaties van kaderleden wordt gezonden moet een afschrift worden gevoegd van de lijst van de leden van het leidinggevend personeel en van de kader leden indien deze lijsten niet in het bericht voorkomen.

Een afschrift van de voorlopige kiezerslijsten wordt eveneens naar de representatieve werknemersorganisaties gezonden, wanneer er in de onderneming geen raad of comité bestaat.

Dit advies blijft aangeplakt tot de 86e dag die volgt op de dag van de stemming.

De werknemers kunnen bij hun vertegenwoordigers inzage hebben van de documenten met de verschillende berichten die de werkgever hen moet bezorgen en tijdens de verkiezingsprocedure in de onderneming moet aanplakken.

12.2. Voorwaarden van kiesrecht en verkiesbaarheid.

12.2.1. Kiezers.

Aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de raad of het comité wordt deelgenomen door alle werknemers van de onderneming die verbonden zijn door een arbeids- of een leerovereenkomst, met uitzondering van de huisarbeiders en de werknemers die deel uitmaken van het leidinggevend personeel, die op de datum van de verkiezingen aan de volgende voorwaarden voldoen :

a) Belg zijn of onderdaan van een Lid-Staat van de Europese Economische Gemeenschap, of vreemdeling die geen onderdaan is van een Lid-Staat van deze Gemeenschap of Vaderlandsloze en tewerkgesteld in overeenstemming met de bepalingen van de wetgeving betreffende de tewerkstelling van vreemde arbeidskrachten;

b) sedert ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten; bij overgang krachten overeenkomst van een onderneming of bij verdeling ervan, wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven voor de overgang.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn zonder invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

12.2.2. Verkiesbaren.

Om als afgevaardigde van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen :

a) ten minste 18 jaar oud zijn; de afgevaardigden van de jonge werknemers evenwel moeten ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben;

b) geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel noch thuisarbeider zijn;

c) sedert tenminste zes maanden tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid die gevormd wordt door verscheidene juridische entiteiten in de zin van artikel 14, § 2, b, van de wet van 20 september 1948, en van artikel 1, § 4, b, 2 van de wet van 10 juni 1952;

d) de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt.

De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst hebben geen invloed op de anciënniteitsvoorwaarden.

De voorwaarden van verkiesbaarheid moeten vervuld zijn op de datum van de verkiezingen.

De werknemer die in strijd met de bepalingen van artikel 21, § 2, van de wet van 20 september 1948, en van artikel 1bis, § 2, van de wet van 10 juni 1952 werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

Wegens hun functie zullen het hoofd van de dienst veiligheid en hygiëne en de arbeidsgeneesheer geen deel uitmaken van de personeelsafvaardiging, noch van de werkgeversafvaardiging. Zij wonen evenwel als deskundigen de vergaderingen bij van het comité.

12.3. Kandidatenlijsten.

12.3.1. Tot uiterlijk 35 dagen na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kunnen de representatieve werknemersorganisaties bij de werkgever kandidatenlijsten indienen.

Cet avis doit être daté et porte obligatoirement la mention suivante : « Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote ».

Une copie de cet avis est envoyée le jour même à l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales du ressort, aux organisations représentatives des travailleurs et aux organisations représentatives des cadres si un conseil doit être institué.

La copie de l'avis envoyée aux organisations représentatives des travailleurs et aux organisations représentatives des cadres doit être accompagnée d'une copie de la liste des membres du personnel de direction et de la liste des cadres si ces listes ne figurent pas dans l'avis.

Une copie des listes électorales provisoires est également envoyée aux organisations représentatives des travailleurs lorsqu'il n'existe dans l'entreprise ni conseil ni comité.

Cet avis reste affiché jusqu'au 86e jour qui suit celui du vote.

Les travailleurs peuvent consulter, auprès de leurs représentants, les documents contenant les divers avis que l'employeur est tenu de leur remettre et qu'il doit afficher dans l'entreprise durant la procédure électorale.

12.2. Conditions d'électorat et d'éligibilité.

12.2.1. Electeurs.

Participant à l'élection des délégués du personnel au conseil et au comité, tous les travailleurs de l'entreprise engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exception des travailleurs à domicile et des travailleurs chargés d'un poste de direction, qui satisfont à la date des élections aux conditions suivantes :

a) soit être Belge ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne, soit être étranger non ressortissant d'un Etat membre de ladite Communauté ou apatride et occupé en conformité avec les dispositions de la législation concernant l'emploi de la main-d'œuvre étrangère;

b) être occupé depuis trois mois au moins dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation composée de plusieurs entités juridiques. En cas de transfert conventionnel d'entreprise ou de division de celle-ci, il est tenu compte de l'ancienneté acquise avant le transfert.

Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.

12.2.2. Eligibles.

Pour être éligibles comme délégués du personnel, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes :

a) être âgés de 18 ans au moins; toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

b) ne pas faire partie du personnel de direction ni être travailleur à domicile;

c) être occupés depuis six mois au moins dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques au sens de l'article 14, § 2, b, de la loi du 20 septembre 1948, et de l'article 1er, § 4, b, 2 de la loi du 10 juin 1952;

d) ne pas avoir atteint l'âge de la retraite.

Les causes de suspension de l'exécution du contrat n'ont pas d'incidence sur les conditions d'ancienneté.

Les conditions d'éligibilité doivent être remplies à la date des élections.

Le travailleur licencié en violation des dispositions de l'article 21 § 2, de la loi du 20 septembre 1948, et de l'article 1er bis, § 2, de la loi du 10 juin 1952, peut être présenté comme candidat.

En raison de leurs fonctions, le chef du service de sécurité et d'hygiène et le médecin du travail ne feront partie ni de la délégation du personnel ni de la délégation de l'employeur au comité. Ils assisteront toutefois en tant qu'experts aux réunions du comité.

12.3. Liste de candidats.

12.3.1. Au plus tard le 35e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les organisations représentatives des travailleurs peuvent présenter des listes de candidats à l'employeur.

In de ondernemingen die ten minste 15 kaderleden tewerkstellen, kunnen kandidatenlijsten tot verkiezing van de personeelsafgevaardigden die in de raad de kaderleden vertegenwoordigen eveneens worden ingediend door :

— de representatieve organisaties van kaderleden;

— ten minste 10 pct. van het aantal kaderleden van de onderneming, met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet kleiner mag zijn dan 5 indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan 50, en dan 10 indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan 100; een kaderlid kan slechts één lijst ondersteunen.

De kaderleden die een individuele lijst voordragen moeten de werkgever verzoeken hun een nummer voor de verkiezingen toe te kennen wanneer zij hun lijst indienen.

Wanneer meerdere verzoeken aan de werkgever worden gericht, zal hij of zijn afgevaardigde overgaan tot een loting van aan deze lijsten toe te kennen nummers na de 35e dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en voor de aanplakking van het bericht vermeld onder punt 12.3.2.

Op de lijsten mogen niet meer kandidaten voorkomen dan er gewone en plaatsvervangende mandaten toegekend kunnen worden. De kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden en de kandidaten-kaderleden moeten onderscheidelijk behoren tot de categorie waarvoor zij ter verkiezing worden voorgedragen, met uitzondering van de kandidaten-jonge werknemers in de ondernemingen die ten minste 25 jonge werknemers jonger dan 21 jaar tewerkstellen. Eén zelfde kandidaat mag niet op meer dan één kandidatenlijst worden voorgedragen.

12.3.2. Binnen 5 dagen na het verstrijken van de in 12.3.1. gestelde termijn, laat de werkgever of zijn afgevaardigde een bericht aanplakken met vermelding van de kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-jonge werknemers en de kandidaten-kaderleden. De lijsten moeten overeenkomstig de bij loting bepaalde volgorde worden gerangschikt. De namen van de kandidaten worden ingeschreven in de volgorde van hun voordracht door de representatieve werknemersorganisatie. Dit bericht wordt op dezelfde plaatsen aangeplakt als het bericht dat de datum van verkiezingen aankondigt.

Een vertegenwoordiger van elk organisatie die een lijst heeft ingediend, mag de aanplakking bijwonen.

12.3.3. Gedurende een periode van 7 dagen na de aanplakking van de kandidatenlijsten, kunnen de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen, alsmede de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve organisaties van kaderleden bij de werkgever elke klacht indienen die zij in verband met de voordracht van de kandidaten nuttig achten.

Daags na de in het vorig lid bedoelde dag, legt de werkgever de klacht voor aan de organisatie die kandidaten heeft voorgedragen. Deze organisatie beschikt over een termijn die uiterlijk op de 54e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt een einde neemt, om de lijst met voorgedragen kandidaten te wijzigen als zij dat nodig acht.

De gehuwde vrouwen en de weduwen hebben de keuze om op kandidatenlijsten voor te komen met hun meisjesnaam eventueel voorafgegaan door de naam van hun echtgenoot of van hun overleden echtgenoot. Zij kunnen elke wijziging dienaangaande aan de werkgever medelen tot uiterlijk bij het verstrijken van de termijn die een einde neemt de 54e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

12.3.4. Uiterlijk de 56e dag laat de werkgever de kandidatenlijsten aanplakken, die eventueel werden gewijzigd door de kandidaten of door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden of de kaderleden die ze hebben voorgedragen.

De lijsten moeten overeenkomstig de bij loting bepaalde volgorde worden gerangschikt. De namen van de kandidaten worden ingeschreven in de volgorde van hun voordracht.

Dit bericht wordt op dezelfde plaatsen aangeplakt als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

12.3.5. Tot de 14e dag voor de dag voor de verkiezingen, kunnen de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden of de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen, na raadpleging van de werkgever, een kandidaat vervangen in de volgende gevallen :

- bij het overlijden van een kandidaat;
- bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
- wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden die hem heeft voorgedragen;

Dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres, des listes de candidats à l'élection des délégués du personnel représentant les cadres au conseil peuvent être présentées également par :

— les organisations représentatives des cadres;

— au moins 10 p.c. des cadres de l'entreprise sans que le nombre de signataires appuyant cette liste puisse être inférieur à 5 si le nombre de cadres est inférieur à 50 et à 10 si le nombre de cadres est inférieur à 100; un cadre ne peut appuyer qu'une liste.

Les cadres qui présentent individuellement une liste doivent demander à l'employeur l'attribution d'un numéro lors de la présentation de leur liste.

Si plusieurs demandes lui sont adressées, l'employeur ou son délégué procède au tirage au sort des numéros attribués à ces listes après le 35e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections et avant l'affichage prévu au point 12.3.2.

Les listes ne peuvent comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer. Les candidats ouvriers, employés et cadres doivent appartenir respectivement à la catégorie aux suffrages de laquelle ils sont présentés, à l'exception des candidats des jeunes travailleurs dans les entreprises occupant au moins 25 jeunes travailleurs de moins de 21 ans. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste de candidats.

12.3.2. Dans les 5 jours qui suivent l'expiration du délai prévu au 12.3.1. l'employeur ou son délégué procède à l'affichage d'un avis mentionnant les noms des candidats ouvriers, des candidats employés, des candidats des jeunes travailleurs et des candidats cadres. Les listes doivent être classées conformément à l'ordre déterminé par le tirage au sort. Les noms des candidats y sont inscrits dans l'ordre de leur présentation par l'organisation représentative. Cet avis est apposé aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections.

Un représentant de chacune des organisations ayant présenté une liste peut assister à l'affichage.

12.3.3. Pendant une période de 7 jours après l'affichage des listes de candidats, les travailleurs figurant sur les listes électorales ainsi que les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres intéressées peuvent formuler à l'employeur toute réclamation qu'ils jugeront utile sur la présentation des candidats.

L'employeur transmet la réclamation le lendemain du jour prévu à l'alinéa précédent, à l'organisation qui a présenté des candidats. Celle-ci dispose d'un délai se terminant au plus tard le 54e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, pour modifier la liste des candidats présentés, si elle le juge utile.

Les femmes mariées ou veuves choisissent de figurer sur la liste de candidats sous leur nom de jeune fille éventuellement précédé du nom de leur époux ou de leur époux décédé. Au plus tard à l'issue de délai se terminant le 54e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, elles peuvent signifier toute modification dans ce sens à l'employeur.

12.3.4. Au plus tard le 56e jour, l'employeur procède à l'affichage des listes de candidats éventuellement modifiées par les candidates ou par les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres qui les ont présentés.

Les listes doivent être classées conformément à l'ordre déterminé par le tirage au sort. Les noms des candidats y sont inscrits dans l'ordre de leur présentation.

Cet avis est apposé aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections.

12.3.5. Jusqu'au 14e jour précédant le jour de l'élection les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres, ou les cadres qui ont présenté une liste pourront, après consultation de l'employeur, remplacer un candidat dans les cas suivants :

- le décès d'un candidat;
- la démission d'un candidat de son emploi dans l'entreprise;

— la démission d'un candidat de l'organisation représentative des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui l'a présenté;

- bij de intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur;
- bij de wijziging van de categorie van een kandidaat.

Zodra de vervanging hem wordt betekend, worden de wijzigingen door de werkgever aangeplakt, op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

12.3.6. De bescherming van de kandidaten vangt aan 30 dagen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

12.4. Kiescolleges.

12.4.1. Het opstellen van de kiezerslijsten.

De kiezers worden op afzonderlijke lijsten ingeschreven naargelang zij in functie van de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, als arbeider of als bediende moeten worden beschouwd.

Indien de onderneming ten minste 15 kaderleden tewerkstelt, worden voor de verkiezingen van de raad, de bedienden en de kaderleden op afzonderlijke kiezerslijsten ingeschreven. Indien de onderneming op de dag van de verkiezingen tenminste 25 jonge werknemers jonger dan 21 jaar telt, worden deze jonge werknemers eveneens op een afzonderlijke kiezerslijst ingeschreven.

De hoedanigheid van kiezers wordt vastgesteld door de inschrijving op de kiezerslijsten.

De kiezerslijsten worden in alfabetische volgorde van de namen van de kiezers opgemaakt door de raad of het comité of, wanneer nog geen raad of comité is opgericht, door de werkgever.

Zij vermelden de naam, voornamen en geboortedatum van iedere kiezer, de datum van zijn laatste indiensttreding in de onderneming alsook de plaats waar hij in de onderneming werkt.

Op de datum van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt worden de voorlopig opgemaakte kiezerslijsten ingediend en ter beschikking van de werknemers gesteld op een voor hen toegankelijke plaats in de onderneming.

Elke klacht waartoe de voorlopige kiezerslijsten aanleiding kunnen geven, moet binnen zeven dagen, na de dag van de aanplakking van het bericht met de datum van de verkiezingen, bij de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan, bij de werkgever worden ingediend.

De kiezerslijsten worden definitief afgesloten 28 dagen na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Zij mogen niet verschillen van de voorlopige lijsten tenzij op de punten waartoe een bij het vorige lid bedoelde klacht is ingediend en overeenkomstig de beslissingen die hierover zijn genomen.

12.4.2. Afzonderlijke kiescolleges.

Afzonderlijke kiescolleges worden samengesteld voor de arbeiders en voor de bedienden wanneer het aantal bedienden in een onderneming waar hoofdzakelijk werkliedenpersoneel wordt tewerkgesteld, ten minste 25 bedraagt.

Hetzelfde geldt wanneer in een onderneming waar hoofdzakelijk bediendenpersoneel tewerkgesteld is, het aantal werklieden ten minste 25 bedraagt.

Een afzonderlijk kiescollege wordt eveneens samengesteld voor de jonge werknemers jonger dan 21 jaar, indien de onderneming ten minste 25 jonge werknemers jonger dan 21 jaar telt. In dat geval worden zij in mindering gebracht op de categorie bedienden of de categorie arbeiders.

De minimumleeftijd om verkozen te worden bedraagt 16 jaar.

Voor de verkiezing van een raad wordt een afzonderlijk kiescollege samengesteld voor de kaderleden indien de onderneming ten minste 15 kaderleden tewerkstelt.

12.4.3. Gemeenschappelijke kiescolleges.

Wanneer het aantal jonge werknemers ten minste gelijk is aan 25 en dus een afzonderlijk kiescollege dient te worden opgericht voor deze jonge werknemers, moet niettemin een gemeenschappelijk kiescollege voor de werknemers van minimum 21 jaar worden opgericht indien het aantal werknemers van minimum 21 jaar van de minderheidscategorie (bedienden of werklieden) kleiner dan 25 is.

Wanneer het aantal jonge werknemers jonger dan 21 jaar kleiner is dan 25 of indien er geen jonge werknemers zijn en het aantal werknemers van de minderheidscategorie (bedienden of werklieden) 25 niet overschrijdt, moet eenzelfde gemeenschappelijk kiescollege worden opgericht voor alle werknemers.

In dit geval bedraagt de minimumleeftijd om verkozen te worden 18 jaar.

Wanneer het aantal kaderleden kleiner is dan 15 en er dus geen afzonderlijk kiescollege voor deze categorie werknemers is, worden deze beschouwd als « bedienden » en maken zij deel uit van het kiescollege van de bedienden.

- le retrait par un candidat de sa candidature;
- le changement de catégorie d'un candidat.

Ces modifications seront affichées par l'employeur dès que le remplacement lui aura été signifié, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections.

12.3.6. La protection des candidats débute 30 jours avant l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

12.4. Collèges électoraux.

12.4.1. Confection des listes électorales.

Les électeurs sont inscrits sur des listes électorales distinctes, selon qu'ils sont à considérer comme ouvriers ou comme employés en fonction des déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Si l'entreprise occupe au moins 15 cadres, les employés et les cadres sont pour l'élection du conseil, inscrits sur des listes électorales distinctes. Si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs de moins de 21 ans au jour de l'élection, ces jeunes travailleurs sont également inscrits sur une liste électorale distincte.

La qualité d'électeur est constatée par l'inscription sur les listes électorales.

Les listes électorales sont dressées par ordre alphabétique des noms des électeurs, par le conseil ou le comité, ou par l'employeur lorsqu'il n'existe pas encore de conseil ou de comité.

Elle mentionnent le nom, prénom et date de naissance de chaque électeur, la date de son dernier engagement dans l'entreprise ainsi que le lieu où il travaille dans l'entreprise.

A la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les listes électorales provisoirement arrêtées sont déposées et mises à la disposition des travailleurs en un endroit de l'entreprise qui leur est accessible.

Toute réclamation à laquelle les listes électorales provisoires pourraient donner lieu se fera dans les 7 jours qui suivent l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, auprès du conseil ou du comité, à son défaut auprès de l'employeur.

Les listes électorales sont définitivement clôturées au plus tard 28 jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. Elles ne peuvent modifier les listes provisoires que sur les points qui ont donné lieu à la réclamation prévue à l'alinéa précédent et conformément aux décisions intervenues sur celle-ci.

12.4.2. Les collèges électoraux distincts.

Des collèges électoraux distincts sont constitués pour les ouvriers et les employés, lorsque le nombre des employés dans une entreprise occupant principalement du personnel ouvrier, est d'au moins 25.

Il en est de même lorsque dans une entreprise occupant principalement du personnel employé le nombre des ouvriers est d'au moins 25.

Un collège électoral distinct est également constitué pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans, si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs de moins de 21 ans. Dans ce cas, ils sont déduits de la catégorie des ouvriers et de la catégorie des employés.

L'âge minimum pour être élu est de 16 ans.

Pour l'élection du conseil, un collège électoral distinct est constitué pour les cadres si l'entreprise compte au moins 15 cadres.

12.4.3. Les collèges électoraux communs.

Lorsque le nombre de jeunes travailleurs est au moins égal à 25 et qu'un collège électoral distinct doit donc être institué pour ces jeunes travailleurs, un collège électoral commun pour les travailleurs d'au moins 21 ans sera néanmoins institué lorsque le nombre de travailleurs d'au moins 21 ans de la catégorie minoritaire (ouvriers ou employés) est inférieur à 25.

Lorsque le nombre de jeunes travailleurs de moins de 21 ans est inférieur à 25 ou s'il n'y a pas de jeunes travailleurs et que le nombre de travailleurs de la catégorie minoritaire (employés ou ouvriers) ne dépasse pas 25, il sera institué un seul collège électoral commun pour l'ensemble de tous les travailleurs.

Dans ce cas, l'âge minimum pour être élu est de 18 ans.

Lorsque le nombre de cadres est inférieur à 15 et qu'il n'y a donc pas de collège distinct pour cette catégorie de travailleurs, ceux-ci sont considérés comme « employés » et font partie du collège électoral des employés.

Voor de berekening van het aantal werknemers per categorie, wordt rekening gehouden met het aantal werknemers dat voor elke categorie is ingeschreven op de kiezerslijsten na het afsluiten ervan.

12.5. Stembureaus.

12.5.1. Verantwoordelijkheden.

a) Het stembureau draagt de verantwoordelijkheid voor de kiesverrichtingen en de werkgever moet het stembureau alle faciliteiten verlenen die voor het vervullen van zijn taak vereist zijn.

b) De werkgever moet het voor elk bureau bestemd lokaal zo inrichten, dat het geheim van de stemming wordt bewaard.

Voor de stemmingsverrichtingen en stemopneming, en inzonderheid voor de inrichting der lokalen, het verzegelen der stembussen, het opmaken en het bewaren van de processen-verbaal alsmede het bewaren van de bij de stemming gebruikte stembiljetten, moet de voorzitter zich gedragen naar de onderrichtingen van de inspecteur-districtshoofd of van een adjunct-inspecteur die hij afvaardigt.

12.5.2. Samenstelling.

Voor elk kiescollege is de oprichting van een afzonderlijk stembureau verplicht.

De raad of het comité, of indien er nog geen is, de werkgever mag verscheidene bureaus samenstellen voor ieder kiescollege, zo de omstandigheden dit vereisen.

De 60e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, laat de raad of het comité, of indien er nog geen is, de werkgever op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt een bericht aanplakken waarop de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per bureau zijn aangegeven. De organisaties die kandidaten hebben voorgedragen, ontvangen een afschrift van dit bericht.

12.5.3. Hoofdbureau en secundaire bureaus.

In elk kiescollege wordt één van deze bureaus door de raad of het comité, of indien er nog geen is, door de werkgever tot hoofdbureau aangewezen, het (of de) andere bureau(s) van hetzelfde kiescollege vormt (vormen) het (de) secundaire bureau(s).

Indien er één of meer stembureaus opgericht zijn, dient de voorzitter van het hoofdbureau de nodige stembiljetten te verzenden of te overhandigen daags voor de verkiezingen aan de voorzitter van elk secundair stembureau.

Op de omslag moet het adres van de geadresseerde en het aantal ingesloten stembiljetten worden vermeld. De omslag mag slechts in aanwezigheid van het regelmatig samengesteld bureau worden geopend.

12.5.4. Voorzitter.

De voorzitter van elk bureau wordt gekozen door de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door de werkgever in akkoord met de betrokken representatieve werknemersorganisaties.

Indien op de dag van de aanplakking van de kandidatenlijsten geen akkoord is bereikt, stelt de werkgever de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie van de sociale wetten van het ambtsgebied daarvan in kennis. Deze mag hetzij het voorzitterschap van een hoofdbureau op zich nemen en de voorzitters van de andere bureaus aanwijzen, hetzij de voorzitter van het hoofdbureau en van de andere bureaus aanwijzen wanneer hij verhinderd is het voorzitterschap van een hoofdbureau op zich te nemen.

Zowel in het ene als in het andere geval worden de voorzitters onder het personeel van de onderneming aangewezen. Ze mogen niet onder de kandidaten worden gekozen. Bij bemiddeling van de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie van de sociale wetten van het ambtsgebied en zo het niet mogelijk is de voorzitter aan te wijzen onder het personeel van de onderneming kan de inspecteur-districtshoofd daartoe een adjunct-inspecteur aanwijzen die onder zijn gezag staat.

12.5.5. De secretaris en de bijzitters.

De secretaris van elk stembureau wordt aangewezen door de voorzitter van dit bureau.

Vier bijzitters worden door de raad of het comité aangesteld; als deze geen beslissing neemt, dan wijst de inspecteur-districtshoofd of een adjunct-inspecteur die hij afvaardigt, de bijzitters aan. Wanneer nog geen raad of comité is opgericht, wijst de voorzitter de bijzitters aan.

Indien bij de aanvang of hervatting van de kiesverrichtingen één of meer bijzitters afwezig zijn, wijst de voorzitter, om hen te vervangen, kiezers aan onder de eersten die zich aanbieden bij het stembureau zonder dat deze aanwijzing, voor zover mogelijk, de goede gang van de onderneming mag schaden.

Pour le calcul du nombre de travailleurs par catégorie, il est tenu compte du nombre de travailleurs inscrits pour chaque catégorie sur les listes électorales après leur clôture.

12.5. Bureaux de vote.

12.5.1. Responsabilités.

a) Le bureau électoral assume la responsabilité des opérations électorales et l'employeur doit lui accorder toutes les facilités requises pour l'accomplissement de sa tâche.

b) L'employeur a la charge de l'agencement du local réservé à chaque bureau de façon à assurer le secret du vote.

Pour les opérations de vote et de dépouillement, et notamment pour ce qui concerne l'agencement des locaux, le scellement des urnes, la rédaction et la conservation des procès-verbaux ainsi que la conservation des bulletins ayant servi au vote, le président est tenu de se conformer aux instructions de l'inspecteur-chef de district, ou, s'il le délègue, d'un inspecteur adjoint.

12.5.2. Constitution.

La constitution d'un bureau de vote distinct est obligatoire pour chaque collège électoral.

Le conseil ou le comité, ou s'il n'en existe pas encore, l'employeur peut créer plusieurs bureaux pour chaque collège électoral, si les circonstances l'exigent.

Le 60ème jour après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, le conseil ou le comité, ou s'il n'en existe pas encore, l'employeur fait afficher aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis mentionnant la composition des bureaux électoraux et la répartition des électeurs par bureaux. Une copie de cet avis est transmise aux organisations qui ont présenté des candidats.

12.5.3. Bureau principal et bureaux secondaires.

Dans chaque collège électoral, un des bureaux, déterminé par le conseil ou le comité, ou, s'il n'existe pas encore, par l'employeur, prend le nom de bureau principal, l'autre (ou les autres) bureau(x) de ce même collège électoral constitue(nt) le(s) bureau(x) secondaire(s).

Si un ou des bureau(x) de vote secondaire(s) ont été constitué(s), le président du bureau principal est tenu d'envoyer ou de remettre les bulletins de vote nécessaires, la veille des élections, au président de chaque bureau de vote secondaire.

Sur l'enveloppe sera mentionné, en plus de l'adresse du destinataire, le nombre de bulletins de vote inclus. L'enveloppe ne peut être ouverte qu'en présence du bureau régulièrement constitué.

12.5.4. Président.

Le président de chaque bureau est choisi par le conseil ou le comité, ou à défaut par l'employeur en accord avec la délégation syndicale, ou, à défaut de délégation syndicale, par l'employeur avec l'accord des organisations représentatives intéressées.

Si un accord n'a pu intervenir le jour de l'affichage des listes de candidats, l'employeur en informe l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales du ressort. Celui-ci peut, soit assumer personnellement la présidence d'un bureau principal et désigner les présidents des autres bureaux, soit désigner le président du bureau principal et des autres bureaux, dans le cas où il serait empêché d'assumer personnellement la présidence d'un bureau principal.

Dans l'un et l'autre cas, ces présidents sont désignés parmi le personnel de l'entreprise. Il ne peuvent être choisis parmi les candidats. En cas d'intervention de l'inspecteur-chef de district et en cas d'impossibilité de désigner ces présidents parmi le personnel de l'entreprise, l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales du ressort peut désigner pour cette mission un inspecteur adjoint qui relève de son autorité.

12.5.5. Le secrétaire et les assesseurs.

Le secrétaire de chaque bureau électoral est désigné par le président de ce bureau.

Quatre assesseurs sont désignés par le conseil ou le comité; si celui-ci ne prend pas de décision, l'inspecteur-chef de district ou, s'il le délègue, un inspecteur adjoint désigne les assesseurs. Si le conseil ou le comité n'existe pas encore, le président désigne les assesseurs.

Si au commencement ou à la reprise des opérations électorales un ou plusieurs assesseurs sont absents, le président désigne pour les remplacer des électeurs choisis parmi les premiers qui se présentent au bureau de vote, sans que cette désignation ne puisse, dans la mesure du possible, porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

De secretaris en de bijzitters moeten op de kiezerslijsten van hun categorie voorkomen. Met de instemming van de werknemers-afvaardigden, of van de representatieve werknemersorganisaties mag evenwel afgeweken worden van het voorschrift dat zij tot dezelfde werknemerscategorie moeten behoren (een bediende zou secretaris of bijzitter van een stembureau van het kiescollege van werklieden kunnen zijn). Zij mogen niet onder de kandidaten worden gekozen.

12.5.6. Termijnen voor de aanwijzing van de leden van de bureaus.

De aanwijzing van alle leden van de bureaus moet gebeuren uiterlijk op de 54e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Het bericht dat de ledenlijsten van het kiesbureau aankondigt blijft aangeplakt tot de 86e dag die volgt op de stemming.

12.5.7. De getuigen.

Zeventig dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vaststelt kunnen de betrokken representatieve organisaties als getuigen bij de kiesverrichtingen zoveel werknemers aanwijzen als er stembureaus zijn en evenveel plaatsvervangende getuigen.

Zij wijzen het stembureau aan waar iedere getuige zijn opdracht gedurende het hele verloop der verrichtingen zal uitvoeren en verwittigen hierover de getuigen die zij hebben aangewezen.

De getuigen stemmen in het bureau waar zij dienst doen. Indien zij volgens de werknemerscategorie waartoe zij behoren (werklieden, bedienden, jonge werknemers of kaderleden) in een ander bureau moeten stemmen, mogen zij om een schorsing van de kiesverrichtingen verzoeken voor de tijd die voor het uitbrengen van hun stem nodig is.

12.5.8. Openingsuren van de stembureaus.

De openingsuren van de stembureaus worden derwijze vastgesteld dat alle werknemers tijdens de werkuren aan de stemming kunnen deelnemen en zonder dat de goede gang van de onderneming erdoor kan verhinderd worden. De kiesverrichtingen hebben plaats op een werkdag en moeten op dezelfde dag beëindigd zijn. Nochtans wanneer het niet mogelijk is de kiesverrichtingen tot één dag te herleiden, mogen zij gedurende verscheidene, zelfs niet achtereenvolgende werkdagen worden voortgezet, na akkoord van de raad of het comité of bij ontstentenis daarvan, van de vakbondsafvaardiging.

12.5.9. Oproeping van de kiezers.

De kiezers worden door de werkgever voor de verkiezingen opgeroepen. De oproepingsbrief wordt hen in de onderneming overhandigd ten laatste 10 dagen voor de datum van de verkiezingen.

De kiezer die de dag waarop de oproepingsbrief moet worden overhandigd niet in de onderneming aanwezig is, wordt opgeroepen bij een dezelfde dag ter post aangetekende brief. Ingeval per brief wordt gestemd, sturt de voorzitter van het stembureau op dezelfde dag aan de kiezer de oproepingsbrief samen met het of de gestempelde stembiljet(ten). De verzending geschiedt bij een dezelfde dag ter post aangetekende brief. De getuigen moeten door de voorzitter behoorlijk worden verwittigd en mogen deze verrichting bijwonen.

De oproepingsbrief moet de volgende vermelding bevatten : « Om de afvaardiging die zal worden verkozen een werkelijk vertegenwoordigend karakter te geven, hebben alle werknemers tot plicht aan de stemming deel te nemen. »

12.5.10. Stembiljetten.

Een voorbeeld van stembiljet voor werklieden, bedienden, jonge werknemers of kaderleden is bij deze omzendbrief gevoegd. Bovenaan het stembiljet staan de beginletters van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve organisaties van kaderleden en het nummer dat hun bij loting werd toegekend, alsook het nummer dat aan de individuele voordrachtlijsten van kaderleden werd toegekend. De namen van de kandidaten worden erop ingeschreven in de volgorde van hun voordracht, gevolgd door de letter M of V naargelang het gaat om een kandidaat of kandidate.

Indien een representatieve werknemersorganisatie of een representatieve organisatie van kaderleden geen kandidaten heeft voorgedragen, moet er op het stembiljet geen ruimte worden gelaten.

De voorzitter vergewist zich of de stembiljetten rechthoekig in vieren zijn gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd; hij stempelt ze op de keerzijde, voor al de stembiljetten op dezelfde plaats, met een zegel waarop de datum van de verkiezingen is vermeld. De voorzitter moet alle schikkingen nemen opdat deze stempel niet bedrieglijk zou worden aangebracht.

Indien er slechts één kiescollege is opgericht, in geval gelijktijdig wordt gekozen voor de kandidaten-bedienden en voor de kandidaten-arbeiders, krijgt de kiezer van de voorzitter een stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden en een ander met de naam van de kandidaten-arbeiders.

Le secrétaire et les assesseurs doivent figurer sur la liste électorale de leur catégorie. Toutefois, moyennant l'accord des délégués des travailleurs ou des organisations représentatives intéressées, il peut être dérogé à cette obligation d'appartenir à la même catégorie de travailleurs (un employé pourrait être secrétaire ou assesseur d'un bureau de vote du collège électoral ouvrier). Ils ne peuvent être choisis parmi les candidats.

12.5.6. Délais pour la désignation des membres des bureaux.

La désignation de tous les membres des bureaux doit intervenir au plus tard le 54ème jour après le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections. L'avis annonçant les listes des membres des bureaux électoraux reste affiché jusqu'au 86ème jour qui suit celui du vote.

12.5.7. Les témoins.

Septante jours après l'affichage de l'avis fixant la date des élections, les organisations représentatives intéressées peuvent désigner comme témoins des opérations électorales autant de travailleurs qu'il y a de bureaux de vote et un nombre égal de témoins suppléants.

Elles indiquent le bureau de vote où chaque témoin remplira sa mission pendant toute la durée des opérations. Elles en informent les témoins qu'elles ont désignés.

Les témoins votent dans le bureau où ils exercent leur fonction. Si la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent (ouvriers, employés, jeunes travailleurs ou cadres) les oblige à voter dans un autre bureau, ils peuvent demander une suspension des opérations pendant le temps nécessaire à l'expression de leur suffrage.

12.5.8. Heures d'ouverture des bureaux de vote.

Les heures d'ouverture des bureaux électoraux sont fixées de manière à permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail et sans que la bonne marche de l'entreprise puisse en être affectée. Les opérations électorales ont lieu un jour ouvrable et doivent se terminer le même jour. Toutefois, lorsqu'il n'est pas possible de ramener ces opérations à une journée, elles peuvent se poursuivre pendant plusieurs jours ouvrables, même non consécutifs, après accord du conseil ou du comité ou, à leur défaut, de la délégation syndicale.

12.5.9. Convocation des électeurs.

Les électeurs sont convoqués à l'élection par l'employeur. La convocation leur est remise dans l'entreprise au plus tard 10 jours avant la date des élections.

L'électeur qui n'est pas présent dans l'entreprise le jour où la convocation doit lui être remise, est convoqué par lettre recommandée déposée à la poste, le même jour. En cas de vote par correspondance, le président du bureau électoral envoie à l'électeur, le même jour, la convocation accompagnée du ou des bulletins de vote estampillé(s). Cet envoi est assuré par lettre recommandée déposée à la poste le jour même. Les témoins dûment prévenus par le président peuvent assister à cette opération.

La convocation porte obligatoirement la mention : « Pour assurer le caractère vraiment représentatif de la délégation qui sera élue, tous les travailleurs ont le devoir de participer au vote ».

12.5.10. Bulletins de vote.

Un exemple de bulletins de vote pour ouvrier, employé, jeune travailleur ou cadre, figure en annexe de la présente circulaire. L'entête du bulletin comporte le sigle des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des cadres et le numéro qui leur a été attribué par tirage au sort ainsi que les numéros attribués aux listes présentées par des cadres individuels. Les noms des candidats y sont inscrits dans l'ordre de leur présentation suivi de la lettre H ou F selon qu'il s'agit d'un candidat ou d'une candidate.

Si une organisation représentative des travailleurs ou une organisation représentative des cadres ne présente pas de candidats, un espace ne doit pas être prévu sur le bulletin de vote.

Le président s'assure que les bulletins sont pliés en quatre à angle droit, de manière que les cases figurant en tête de liste soient à l'intérieur; il les estampille au verso, à une place identique pour tous, d'un timbre portant la date de l'élection. Le président prendra toutes les dispositions pour que ce timbre, ne soit pas employé frauduleusement.

Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral, en cas d'élection simultanée pour les candidats employés et les candidats ouvriers, l'électeur reçoit des mains du président, un bulletin de vote contenant le nom des candidats employés et un autre contenant le nom des candidats ouvriers.

Wanneer er slechts één kiescollege is opgericht, in geval alleen lijsten van kandidaat-bedienden zijn ingezonden, krijgt de kiezer van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden; in geval enkel lijsten van de kandidaten-arbeiders zijn ingezonden, krijgt de kiezer van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-arbeiders.

Wanneer afzonderlijke kiescolleges voor bedienden, voor arbeiders en voor kaderleden zijn opgericht, krijgt de kiezer van de voorzitter slechts één stembiljet, naargelang van de categorie van werknemers waartoe hij behoort. Wanneer een gemeenschappelijk kiescollege voor de bedienden en de arbeiders en een afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden zijn opgericht, ontvangen de kiezers die behoren tot het gemeenschappelijk kiescollege voor de bedienden en de arbeiders een stembiljet met de naam van de kandidaten-bedienden en een ander met de naam van de kandidaten arbeiders, terwijl de kiezers die behoren tot het afzonderlijk kiescollege voor de kaderleden een stembiljet ontvangen met de naam van de kandidaten-kaderleden.

Wanneer een afzonderlijk kiescollege voor jonge werknemers jonger dan 21 jaar is opgericht, krijgen de kiezers jonger dan 21 jaar van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-jonge werknemers.

De voorzitter moet een nieuw stembiljet overhandigen aan de kiezer die zijn stembiljet heeft beschadigd. De kiezer moet erover waken dat het stembiljet dat hij in de stembus steekt geen merk, scheur of viek vertoont, die de ongeldigverklaring ervan kan meebrengen.

12.5.11. Begeleiding van de kiezer.

De voorzitter mag aan een kiezer die tengevolge van een lichaamsgebrek niet in staat is om alleen naar de voor de stemming bestemde plaats te gaan of om alleen zijn stem uit te brengen, toestemming geven om zich door iemand te laten geleiden of bij te staan.

12.5.12. Verzegeling van de stembussen.

Wanneer de kiesverrichtingen meerdere dagen duren, wordt de stembus op het einde van elke kieszitting verzegeld door de voorzitter.

De getuigen hebben het recht op de verzegelingsband een kenteken te plaatsen.

12.5.13. Nazicht van de omslagen van de stemming per brief.

Voordat het bureau het proces-verbaal van de verkiezingen sluit, geeft de voorzitter aan het bureau de omslagen die hij van de per brief stemmende kiezers heeft ontvangen, maar zonder deze te openen.

De naam van ieder per brief stemmende kiezer wordt aangestipt op de kiezerslijst.

De voorzitter opent de buitenomslagen en steekt de binnenomslagen met stembiljetten in de daarvoor bestemde stembus, zonder dat deze binnenomslagen mogen geopend worden.

Afdeling 13. — De kiesverrichtingen

13.1. Stemming per brief.

Stemming per brief kan enkel worden toegestaan :

- bij aanzienlijke spreiding van het personeel;
- in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Daartoe moet de werkgever het akkoord bekomen van alle vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve organisaties van kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen, uiterlijk 56 dagen na de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de verkiezingsdatum wordt aangekondigd.

Zodra dit akkoord is bereikt moet de werkgever een afschrift ervan zenden naar de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie van de sociale wetten.

De getuigen mogen aanwezig zijn bij al de verrichtingen vereist door de stemming per brief.

Indien de stemming per brief geschiedt, stuurt de voorzitter van het kiesbureau ten minste 10 dagen vóór de verkiezingsdatum aan de kiezer, per aangetekend schrijven, de oproepingsbrief alsmede het (de) afgestempelde stembiljet(ten). Het gevouwen en afgestempelde stembiljet wordt in een eerste omslag gestoken, die open gelaten wordt en geen enkel opschrift draagt. Een tweede omslag eveneens open, doch gefrankeerd, wordt bij de zending gevoegd en draagt het volgende opschrift :

« Aan de voorzitter van het kiesbureau voor de verkiezing van de ondernemingsraad (of van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen) van ... (naam van de onderneming), straat ..., te ... ».

Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral, au cas où il n'y a présentation que de listes de candidats employés, l'électeur ne reçoit des mains du président qu'un seul bulletin de vote contenant le nom des candidats employés; s'il n'y a présentation que des listes de candidats ouvriers, l'électeur ne reçoit des mains du président qu'un seul bulletin de vote contenant le nom des candidats ouvriers.

En cas de constitution de collèges électoraux distincts pour les employés, pour les ouvriers et pour les cadres, l'électeur ne reçoit qu'un seul bulletin de vote des mains du président correspondant à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartient. En cas de constitution d'un collège électoral commun pour les employés et les ouvriers et d'un collège électoral distinct pour les cadres, les électeurs appartenant au collège électoral commun pour les employés et les ouvriers, reçoivent un bulletin de vote contenant le nom des candidats employés et un autre contenant le nom des candidats ouvriers, tandis que les électeurs appartenant au collège électoral pour les cadres reçoivent un bulletin de vote contenant le nom des candidats cadres.

En cas de constitution d'un collège électoral distinct pour les jeunes travailleurs de moins de 21 ans, les électeurs âgés de moins de 21 ans ne reçoivent qu'un seul bulletin de vote des mains du président, contenant le nom des candidats des jeunes travailleurs.

Le président doit remettre un nouveau bulletin à l'électeur qui a détérioré son bulletin de vote. Il lui appartient de veiller à ce que le bulletin qu'il dépose dans l'urne ne contienne aucune marque, déchirure ou souillure qui pourrait en déterminer l'annulation.

12.5.11. Accompagnement de l'électeur.

Le président peut permettre à l'électeur qui, par suite d'une infirmité physique, est dans l'impossibilité de se rendre dans l'endroit réservé au vote ou de voter seul, de se faire accompagner d'un guide ou d'un soutien.

12.5.12. Scellement des urnes.

Lorsque les opérations se déroulent pendant plusieurs jours, le président scelle l'urne après chaque séance de scrutin.

Les témoins ont le droit d'apposer un signe distinctif sur la bande de scellement.

12.5.13. Dépouillement des enveloppes du vote par correspondance.

Avant que le bureau n'arrête le procès-verbal de l'élection, le président remet au bureau, sans les ouvrir, les enveloppes qu'il a reçues des électeurs votant par correspondance.

Le nom de chaque électeur votant par correspondance est pointé sur la liste électorale.

Le président ouvre les enveloppes extérieures et place dans l'urne adéquate sans les ouvrir les enveloppes intérieures contenant les bulletins de vote.

Section 13. — Les opérations de vote

13.1. Vote par correspondance.

Le vote par correspondance ne peut être admis :

- qu'en cas de dispersion considérable du personnel;
- qu'en cas de suspension d'exécution du contrat.

A cet effet, il doit y avoir accord entre l'employeur et les représentants des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des cadres qui ont présenté des candidats, au plus tard 56 jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Dès la conclusion de cet accord, l'employeur est tenu d'en envoyer une copie à l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales.

Les témoins peuvent assister à toutes les opérations que nécessite le vote par correspondance.

En cas de vote par correspondance, le président du bureau électoral envoie à l'électeur, par lettre recommandée, 10 jours au moins avant la date fixée pour l'élection, la convocation accompagnée du ou des bulletin(s) de vote estampillé(s). Le bulletin de vote plié et estampillé est placé dans une première enveloppe laissée ouverte et ne portant aucune inscription. Une deuxième enveloppe, laissée également ouverte, mais affranchie, est jointe à l'envoi et porte l'inscription suivante :

« M. le président du bureau électoral pour l'élection du conseil d'entreprise (ou du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail) de ... (nom de l'entreprise), rue ..., à ... ».

Op deze omslag staan eveneens de aanwijzing van het stembureau « bedienden », « arbeiders », « jonge werknemers » of « kaderleden » alsook de identiteit van de afzender (kiezer, naam, voor- en achternaam, woonplaats en afzender).

Dit alles wordt aan de kiezer onder een derde en door de voorzitter van het stembureau ondertekende omslag-geadresseerd.

Het voorgaande geldt voor elk stembiljet dat aan de kiezer wordt gezonden.

Indien de stemming per brief geschiedt, steekt de kiezer, na zijn stem te hebben uitgebracht, het stembiljet rechthoekig in viereen gevouwen zodat de vakken bovenaan de lijsten naar binnen zijn gekeerd, terug in de omslag.

Hij sluit deze eerste omslag en steekt hem in de tweede omslag waarop het adres van de voorzitter van het stembureau voorkomt; hij sluit deze tweede omslag en brengt er de vermeldingen op aan die hierboven zijn bepaald.

De omslag met het stembiljet mag over de post of op onverschillig welke wijze worden verzonden. Deze moet aankomen vóór de sluiting van de stemming.

De na het sluiten van de stemming ingekomen stembiljetten worden als ongeldig beschouwd.

In dat geval opent de voorzitter de buitenomslagen, in aanwezigheid van het daartoe speciaal samengeroepen bureau en zendt de binnenomslagen waarin het stembiljet steekt aan de inspecteur-districtshoofd die voor de vernietiging ervan zorgt. Het aantal van deze stembiljetten en de naam van de kiezers van wie het stembiljet na het sluiten van de stemming is aangekomen, worden vermeld in een speciaal proces-verbaal dat door de voorzitter en de secretaris van het bureau wordt ondertekend. De getuigen mogen hierbij aanwezig zijn.

13.2. Vrijstelling van het organiseren van verkiezingen.

De kiesprocedure wordt stopgezet wanneer geen enkele kandidatenlijst is ingediend. Hetzelfde geldt wanneer één enkele representatieve werknemersorganisatie en/of één enkele representatieve organisatie van kaderleden of wanneer één groep van kaderleden een aantal kandidaten voordraagt dat gelijk is aan of kleiner dan het aantal toe te kennen gewone mandaten; in dat geval zijn de kandidaten van rechtswege verkozen.

Niettemin moet een kiesbureau worden samengesteld. Dat bureau sluit het proces-verbaal dat door alle leden van het bureau wordt ondertekend. Het bureau moet in het proces-verbaal vermelden dat geen stemming plaatsvond om één van de voormelde redenen.

De voorzitter van het bureau zendt onmiddellijk voor de raad en/of het comité :

- het origineel van de processen-verbaal naar de inspecteur-districtshoofd;
- bij een ter post aangetekende brief, een afschrift van de processen-verbaal naar de werkgever en naar de betrokken representatieve organisaties van werknemers en kaderleden;
- de « statistische » fiche, behoorlijk ondertekend door gans het stembureau, samen met een afschrift van de processen-verbaal, naar de dienst « Ondernemingsraden » van het Ministerie van Twerkstelling en Arbeid;
- een afschrift van deze « statistische » fiche naar de interprofessionele organisaties van werknemers die op nationaal vlak werden opgericht.

Ten laatste twee dagen na de sluiting van de verrichtingen, moet de werkgever op dezelfde plaatsen als het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigde, een biljet aanplakken met de beslissing de kiesprocedure en, in voorkomend geval, de samenstelling van de raad of het comité, te stoppen.

13.3. Gevallen van schorsing van de kiesverrichtingen.

Indien gedurende de periode vanaf de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt tot de dag van de verkiezingen de meerderheid van de werknemers van de betrokken categorie arbeiders of bedienden bij een staking betrokken is of indien 25 procent van de betrokken categorie arbeiders of bedienden gedeeltelijk werkloos zijn, kunnen de kiesverrichtingen op verzoek van een representatieve werknemersorganisatie die kandidaten heeft voorgedragen worden geschorst.

De werkgever en de representatieve werknemersorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen kunnen nochtans beslissen de verkiezingen voort te zetten. Bij ontstentenis van dergelijk akkoord stellen zij de datum vast waarop de verkiezingsverrichtingen worden geschorst; de inspecteur-districtshoofd van de inspectie van de sociale wetten van het ambtsgebied wordt hiervan verwittigd. Indien zij nalaten dit te doen, neemt de schorsing een aanvang op het ogenblik dat de voorwaarden voor schorsing vervuld zijn. De schorsing neemt een einde op de dag dat de voorwaarden voor schorsing niet meer vervuld zijn.

Cette enveloppe porte également l'indication du bureau électoral « employés », « ouvriers », « jeunes travailleurs » ou « cadres », ainsi que l'identité de l'expéditeur (électeur, nom, prénoms, domicile et signature).

Le tout est enfermé dans une troisième enveloppe fermée, adressée à l'électeur et contresignée par le président du bureau électoral.

Les opérations énoncées ci-dessus sont effectuées pour chaque bulletin de vote envoyé à l'électeur.

En cas de vote par correspondance l'électeur, une fois son vote exprimé, replace dans la première enveloppe le bulletin plié en quatre à angle droit, de manière que les cases figurant en tête de liste soient à l'intérieur.

Il ferme cette première enveloppe et la place dans la deuxième enveloppe, c'est-à-dire celle qui porte l'adresse du président du bureau électoral; il ferme cette deuxième enveloppe et remplit les mentions prévues ci-dessus.

L'enveloppe contenant le bulletin peut être transmise par la poste ou de toute autre manière. Elle doit parvenir avant la clôture du scrutin.

Les bulletins qui arrivent après la clôture du scrutin sont considérés comme nuls.

Dans ce cas, le président ouvre les enveloppes extérieures en présence du bureau convoqué spécialement à cette fin, et envoie les enveloppes intérieures contenant le bulletin de vote, à l'inspecteur-chef de district qui en assure la destruction. Le nombre de ces bulletins et le nom des électeurs dont le bulletin est arrivé après la clôture du scrutin sont repris dans un procès-verbal spécial, signé par le président et le secrétaire du bureau. Les témoins peuvent assister à ces opérations.

13.2. Dispense d'organiser des élections.

La procédure électorale est arrêtée lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée. Il en est de même lorsqu'une seule organisation représentative des travailleurs et/ou une seule organisation représentative des cadres ou lorsque seul un groupe de cadres présente un nombre de candidats inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer; dans ce cas, ces candidats sont élus d'office.

Un bureau électoral doit néanmoins être constitué. Ce bureau clôt le procès-verbal qui est revêtu de la signature de tous les membres du bureau. Le bureau devra dans le procès-verbal indiquer qu'il n'y a pas eu de vote pour une des causes mentionnées ci-avant.

Le président du bureau envoie immédiatement, pour le conseil et/ou le comité :

- l'original des procès-verbaux à l'inspecteur-chef de district;
- par lettre recommandée à la poste, une copie des procès-verbaux à l'employeur et aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés;
- la fiche « statistique » dûment signée par l'ensemble du bureau électoral accompagnée d'une copie des procès-verbaux au Service « Conseils d'entreprise » du Ministère de l'Emploi et du Travail;
- une copie de la fiche « statistique » aux organisations interprofessionnelles constituées sur le plan national.

Au plus tard deux jours après la clôture de ces opérations, l'employeur affiche aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis indiquant la décision d'arrêter la procédure électorale et, le cas échéant, la composition du conseil ou du comité.

13.3. Cas de suspension des opérations électorales.

Une organisation représentative des travailleurs qui a présenté des candidats peut suspendre les opérations électorales si, pendant la période qui sépare le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date de l'élection du jour de l'élection, la majorité des travailleurs de la catégorie d'ouvriers ou d'employés intéressée est impliquée dans une grève ou si 25 p.c. de la catégorie d'ouvriers ou d'employés intéressée est en chômage partiel.

L'employeur et les organisations représentatives des travailleurs qui ont présenté des candidats peuvent néanmoins décider de continuer ces opérations. A défaut d'un tel accord, ils indiquent la date à laquelle les opérations sont suspendues; l'inspecteur-chef de district du service de l'Inspection des lois sociales du ressort en est averti. S'ils omettent de le faire, la suspension prend cours au moment où les conditions de suspension sont remplies. La suspension prend fin le jour où les conditions de suspension ne sont plus remplies.

13.4. Opschorting van de verkiezingen.

In de ondernemingen waar een raad of een comité moet worden ingesteld of vernieuwd, kan de instelling of de vernieuwing van de raad of het comité worden opgeschort, met de voorafgaande toestemming van de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie van de sociale wetten in wiens ambtsgebied de onderneming gevestigd is :

a) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten;

b) bij gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers kleiner wordt dan het aantal werknemers vastgesteld voor de instelling of de vernieuwing van een raad of een comité.

De inspecteur-districtshoofd vraagt de instemming van de raad of het comité; zo deze nog niet zijn opgericht vraagt hij de instemming van de werkgever en van de syndicale afvaardiging van het personeel van de onderneming.

Het uitstel mag in geen geval één jaar overschrijden. De raad of het bestaande comité blijft gedurende die periode fungeren.

De leden die het personeel vertegenwoordigen en de kandidaten blijven gedurende dezelfde periode de bescherming genieten.

13.5. Organisatie van nieuwe verkiezingen.

De verkiezingen worden georganiseerd buiten de door de Koning vastgestelde periode :

a) in geval van gerechtelijke nietigverklaring van de verkiezingen;

b) zodra het aantal gewone afgevaardigden kleiner is dan twee, er geen plaatsvervangende afgevaardigden of geen kandidaten meer zijn om de vacante zetel(s) te bezetten en de Koning opdracht heeft gegeven nieuwe verkiezingen te houden;

c) wanneer de procedure te laat werd ingesteld terwijl de onderneming aan de voorwaarden voldeed voor de oprichting of de vernieuwing van een raad;

d) wanneer de beroepen voor de arbeidsgerechten een vertraging in de procedure hebben veroorzaakt;

e) wanneer de kiesverrichtingen onderbroken werden wegens een staking of gedeeltelijke werkloosheid.

Afdeling 14. — Na de kiesverrichtingen

14.1. Stemopneming.

14.1.1. Proces-verbaal.

Een proces-verbaal moet in alle gevallen worden opgesteld (zie punt 13.2. — Vrijstelling van het organiseren van kiesverrichtingen).

Wanneer de stemming heeft plaatsgehad stelt het bureau het proces-verbaal op zodra de kiesverrichtingen beëindigd zijn.

De processen-verbaal moeten ten spoedigste aan de inspecteur-districtshoofd worden gezonden. Een afschrift ervan moet, samen met de statistische fiche(s), onmiddellijk naar de Dienst « Ondernemingsraden » van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid worden gezonden. Een afschrift van deze « statistische » fiche moet eveneens gezonden worden naar de interprofessionele organisaties van werknemers die op nationaal vlak werden opgericht.

14.1.2. Schikking van de stembiljetten.

Zodra de kiesverrichtingen zijn beëindigd, gaat het bureau over tot de stemopneming. Indien het nodig blijkt, kan de voorzitter beslissen om de stemverrichtingen te verdagen. In dat geval moet hij alle maatregelen treffen die nodig zijn om de bewaring van de stembus, van de biljetten en van de documenten betreffende de stemverrichtingen te verzekeren. Hierbij gedraagt hij zich naar de onderrichtingen van de inspecteur-districtshoofd of van een adjunct-inspecteur die hij afvaardigt.

De schikking van de stembiljetten bij reeksen moet met de grootste zorg gebeuren.

Een afzonderlijke reeks moet worden gevormd voor de blanco of ongeldige stembiljetten, een andere voor de verdachte stembiljetten.

De voorzitter rangschikt bij de verdachte stembiljetten deze waarvan hij de geldigheid twijfelachtig vindt en deze waarover een lid van het bureau voorbehoud meent te moeten maken.

Volgens beslissing van de voorzitter worden ze gevoegd bij de reeks waartoe zij behoren. Indien één of meer leden van het bureau voorbehoud menen te moeten maken aangaande de beslissing van de voorzitter, wordt daarvan akte genomen in het proces-verbaal. In dat geval parafeert de voorzitter het betwiste stembiljet.

13.4. Ajournement des élections.

Dans les entreprises où un conseil ou un comité doit être institué ou renouvelé, il peut être sursis à l'institution ou au renouvellement du conseil ou du comité moyennant l'autorisation préalable de l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales dans le ressort duquel est située l'entreprise :

a) lorsque l'entreprise a décidé de cesser définitivement toutes ses activités;

b) en cas de fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou plusieurs activités, pour autant que le nombre de travailleurs occupés devienne inférieur au nombre de travailleurs fixé pour l'institution d'un conseil ou d'un comité ou pour leur renouvellement.

L'inspecteur-chef de district demande l'accord du conseil ou du comité; si celui-ci n'a pas encore été institué, il demande l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise.

L'ajournement ne peut en aucun cas dépasser une année. Le conseil ou le comité existant continue à fonctionner pendant cette période.

Les membres représentant le personnel et les candidats continuent à bénéficier de la protection pendant la même période.

13.5. Organisation de nouvelles élections.

Les élections sont organisées en dehors de la période déterminée par le Roi :

a) en cas d'annulation judiciaire des élections;

b) dès que le nombre de délégués effectifs devient inférieur à deux, qu'il n'y a plus de délégués suppléants ni de candidats pour occuper le ou les sièges vacants et que le Roi ordonne qu'il soit procédé à de nouvelles élections;

c) lorsque la procédure a été entamée en retard alors que l'entreprise remplissait les conditions pour l'institution ou le renouvellement d'un organe;

d) lorsque les recours judiciaires ont entraîné un retard dans la procédure;

e) lorsqu'il y a eu suspension des opérations électorales pour cause de grève ou de chômage.

Section 14. — Dépouillement de scrutin

14.1. Dépouillement de scrutin.

14.1.1. Procès-verbal.

La rédaction d'un procès-verbal est obligatoire dans tous les cas (cf. point 13.2. — Dispense d'organiser des élections).

Lorsque le scrutin a lieu, le bureau établit le procès-verbal dès la clôture des opérations électorales.

Les procès-verbaux doivent être transmis dans le plus court délai à l'inspecteur-chef de district. Une copie de ceux-ci, accompagnée de la ou des fiches statistiques est envoyée immédiatement au Service « Conseils d'entreprises » du Ministère de l'Emploi et du Travail. Une copie de la ou des fiches statistiques est également envoyée aux organisations interprofessionnelles constituées sur le plan national.

14.1.2. Classement des bulletins de vote.

Après achèvement des opérations électorales, le bureau procède au dépouillement du scrutin. En cas de nécessité, le président peut décider de postposer les opérations de dépouillement. Dans ce cas, il devra prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la garde des urnes, des bulletins et des documents relatifs aux opérations de vote. Il se conformera à cet égard aux instructions qui pourront lui être données par l'inspecteur-chef de district, ou s'il le délégué par un inspecteur adjoint.

Le classement des bulletins par catégorie doit être effectué avec le plus grand soin.

Il faut établir une catégorie spéciale pour les bulletins blancs ou nuls, une autre pour les bulletins suspects.

Le président classe parmi les bulletins suspects, les bulletins sur la validité desquels il a lui-même des doutes ou au sujet de la validité desquels un autre membre du bureau estime devoir faire des réserves.

Ils sont ajoutés après la décision du président, à la catégorie à laquelle ils appartiennent. Si un ou plusieurs membres du bureau croient devoir faire des réserves concernant la décision du président, celles-ci sont actées au procès-verbal. Dans ce cas, le président paraphe le bulletin contesté.

Voor elke lijst moeten ten slotte twee afzonderlijke reeksen gemaakt worden. Een reeks der stembiljetten met een stem bovenaan de lijst en een andere met de stemmen uitgebracht in de zijdelingse vakken, maar uitsluitend ten gunste van de kandidaten van de lijst.

De stembiljetten met een stem bovenaan de lijst en met een stem ten gunste van één of meer kandidaten van dezelfde lijst worden bij de reeks van de naamstemmen geschikt; de stem bovenaan de lijst wordt dan als niet bestaande beschouwd.

14.1.3. Beoordeling van de geldigheid van de stembiljetten.

Bij de beoordeling van de geldigheid van de stembiljetten moet een belangrijk onderscheid worden gemaakt tussen de tekens welke het gevolg kunnen zijn van de geringe handigheid van de kiezer bij het gebruik van het stempotlood en andere tekens.

In het eerste geval (onvolmaakt aangebracht stemmingsmerk, niet volledig zwart maken van het wit middelpunt van het stemvakje) mag het bureau slechts dan het stembiljet ongeldig verklaren wanneer de kiezer zich klaarblijkelijk heeft willen kenbaar maken.

Wat de andere al dan niet opzettelijke tekens betreft (vlekken, scheuren, nagelkrabben, onregelmatige plooiën, tekens met het potlood aangebracht buiten het stemvakje, enz.) geven deze aanleiding tot de ongeldigverklaring van het stembiljet zodra zij de kiezer doen kennen, zonder dat dient nagegaan of een bedrieglijk inzicht aan de basis ervan ligt.

De strikte toepassing van deze regel is noodzakelijk om het geheim van de stemming te waarborgen.

Het bureau dient evenwel ervan af te zien stembiljetten ongeldig te verklaren die lichte gebreken vertonen en klaarblijkelijk te wijten zijn aan het drukken of vervaardigen van het stembiljet of aan het snijden van het stempapier.

De kiesbureaus mogen stemmen aanvaarden die niet uitgebracht werden met het kiespotlood, voor zover de anonimiteit van de kiezer gewaarborgd blijft.

14.1.4. Ongeldige stembiljetten.

Zijn ongeldig :

- andere stembiljetten dan die welke aan de kiezer werden overhandigd;
- stembiljetten waarop meer dan één stem bovenaan een lijst werd uitgebracht;
- stembiljetten die meer naamstemmen bevatten dan er werkelijke mandaten te begeven zijn;
- stembiljetten waarop de kiezer terzelfdertijd een lijststem en één of meerdere naamstemmen voor één of meerdere kandidaten van één of meerdere lijsten heeft uitgebracht, of stembiljetten waarbij de kiezer een stem gaf aan de kandidaten van verschillende lijsten;
- stembiljetten waaraan de kiezer door een teken, een schrapping of een merk zou kunnen worden herkend;
- stembiljetten waarop niet gestemd is.

14.1.5. Opnemings Tabellen.

Om tot de aanwijzing van de effectief verkozenen en van de plaatsvervangers van elke lijst te kunnen overgaan, is het nodig een opnemings tabel te gebruiken die als titel draagt : « Opnemings tabel van de onvolledige lijststembiljetten » (naamstemmen).

Er wordt aanbevolen onderstaande modeltabel te gebruiken :

Naam van de kandidaten	Aantal stemmen	Totalen
Colvin		
Delvin		
Geirts		
enz.		

14.1.6. Telling van de naamstemmen.

Bij het aflezen van de stembiljetten waarbij slechts aan enkele kandidaten van één lijst stemmen gegeven zijn, moet het lid van het bureau dat met het aanstippen belast is, naast de afgelezen namen, een streepje aanbrengen.

Op deze wijze zal deze stemming zeer vlot verlopen en zal er een ernstige waarborg zijn tegen mogelijke vergissingen.

14.1.7. Opstellen van het proces-verbaal van de kiesverrichtingen. De voorzitter verstrekt de op bijlage A en B van deze omzendbrief gevraagde inlichtingen. De teruggenomene en ongebruikte stembiljetten, alsmede de lijsten die voor het aanstippen hebben gediend, ondertekend door de leden van het bureau die ze aanstreepten en door de voorzitter, worden in een te verzegelen omslag gestoken.

De getuigen hebben het recht hun opmerkingen in het proces-verbaal te doen opnemen en een kenteken aan te brengen op de verzegelde omslagen.

Enfin, pour chaque liste, il faut établir deux catégories distinctes. Une catégorie de bulletins portant un vote dans la case placée au-dessus de la liste et une autre catégorie de bulletins portant les suffrages marqués dans les cases latérales, mais uniquement en faveur des candidats de la liste.

Les bulletins marqués en tête et en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la même liste sont classés dans la catégorie des votes nominatifs, le vote inscrit en tête étant considéré comme non avenu.

14.1.3. Appréciation de la validité des bulletins de vote.

Une distinction très importante doit être faite dans l'appréciation de la validité des bulletins de vote, entre les marques pouvant résulter du peu d'habileté de l'électeur à manier le crayon électoral et les autres marques.

Pour les premières (marques de vote imparfaitement tracées, oblitération incomplète du point clair central de la case réservé au vote), le bureau ne peut annuler que s'il est manifeste que l'électeur a voulu se faire reconnaître.

Quant aux autres marques, intentionnelles ou non (tâches, déchirures, coups d'ongle, plis irréguliers, traits au crayon tracés en dehors des cases réservées au vote, ect.), elles entraînent l'annulation du bulletin dès qu'elles sont de nature à rendre l'auteur du bulletin reconnaissable sans qu'il y ait à examiner s'il a pu y avoir intention frauduleuse.

Il est nécessaire d'appliquer cette règle strictement, afin de garantir le secret du scrutin.

Toutefois, le bureau devra s'abstenir d'annuler les bulletins qui présenteraient de légères déficiences manifestement dues à l'impression du bulletin ou à sa composition ou au découpage du papier électoral.

Les bureaux de vote peuvent accepter des votes qui ne sont pas faits avec le crayon électoral, pour autant bien entendu que l'anonymat de l'électeur reste garanti.

14.1.4. Bulletins nuls.

Sont nuls :

- les bulletins autres que ceux qui ont été remis à l'électeur;
- les bulletins qui contiennent l'expression de plus d'un suffrage en tête de liste;
- les bulletins qui contiennent plus de votes nominatifs qu'il y a de mandats effectifs à conférer;
- les bulletins dans lesquels l'électeur a marqué en même temps un vote en tête de liste et un ou plusieurs votes pour un ou plusieurs candidats d'une ou de plusieurs autres listes ou les bulletins donnant des suffrages à des candidats de plusieurs listes;
- les bulletins dont l'auteur pourrait être reconnu par un signe, une rature ou une marque;
- les bulletins qui ne contiennent l'expression d'aucun suffrage.

14.1.5. Tableau de dépouillement.

Pour la désignation des élus effectifs et des suppléants de chaque liste, il est souhaitable de faire usage d'un tableau de dépouillement portant comme intitulé : « Tableau de dépouillement des bulletins de liste incomplets » (votes nominatifs).

Il est recommandé de faire usage du tableau modèle ci-dessous :

Nom des candidats	Nombre de suffrages	Totaux
Colvin		
Delvin		
Geirts		
etc.		

14.1.6. Recensement des votes nominatifs.

A la lecture des bulletins donnant des suffrages à quelques candidats seulement d'une liste, le membre du bureau qui fait les pointages marquera, en regard des noms appelés, un trait.

Le recensement se fera ainsi aisément et il y aura une sérieuse garantie contre les erreurs possibles.

14.1.7. Etablissement du procès-verbal des opérations électorales. Le président fournit les renseignements demandés aux annexes A et B de la présente circulaire. Les bulletins repris et non employés, ainsi que les listes électorales ayant servi au pointage, signés par les membres du bureau de vote qui les ont pointés et par le président, sont placés dans une enveloppe cachetée.

Les témoins ont le droit de faire insérer leurs observations au procès-verbal et d'apposer un signe distinctif sur les enveloppes cachetées.

Bij het opstellen van het proces-verbaal van de kiesverrichtingen berekent het bureau :

- het aantal ongeldige stemmen;
- voor elke lijst, het aantal bovenaan de lijst uitgebrachte stemmen;
- voor elke lijst, het aantal van de ten gunste van de kandidaten van de lijst uitgebrachte stemmen;
- het aantal door ieder kandidaat bekomen naamstemmen.

Het bureau vermeldt de getallen op bijlagen C en D van het model van het proces-verbaal.

14.1.8. Overzending van de stembiljetten en van de processen-verbaal van de secundaire bureaus.

Wanneer deze verrichtingen zijn beëindigd worden de stembiljetten, geschikt volgens hun reeks, in afzonderlijke en gesloten omslagen gedaan.

Indien er een hoofdbureau bestaat worden de processen-verbaal van de secundaire stembureaus aan het hoofdbureau gezonden, ten einde dit te laten overgaan tot de verrichtingen die vermeld zijn in de hiernavolgende punten.

14.1.9. Bepaling van het kiescijfer.

Ten einde de mandaten onder de verschillende lijsten te verdelen, stelt het bureau het kiescijfer van elke lijst vast, door de optelling van :

- het aantal stembiljetten met een lijststem (volledige lijststem-biljetten) en
- het aantal stembiljetten met naamstemmen voor kandidaten van de lijst (onvolledige lijststem-biljetten).

14.2. Verdeling van de mandaten en aanwijzing van de verkozenen.

14.2.1. Verdeling van de mandaten.

Zodra het kiescijfer van elke lijst is vastgesteld, gaat het bureau over tot de verdeling van de zetels.

Wanneer er meerdere lijsten zijn deelt het bureau het kiescijfer van elke lijst, dat gelijk is aan het aantal biljetten met een geldige lijststem of waarop enkel geldige stemmen voor één of meer kandidaten op de lijst voorkomen, achtereenvolgens door 1, 2, 3, 4, enz. en rangschikt de quotiënten, naar de orde van belangrijkheid tot een totaal aantal quotiënten, gelijk aan het aantal te verkiezen gewone leden, is bereikt. Op de biljetten die bovenaan werden ingevuld en ten voordele van één of meerdere kandidaten van dezelfde lijst, wordt de stem bovenaan de lijst als nietbestaande beschouwd.

De verdeling onder de lijsten gebeurt door aan elke lijst evenveel mandaten toe te kennen als haar kiescijfer quotiënten heeft opgeleverd, gelijk aan of hoger dan het laatste nuttig quotiënt.

Wanneer een mandaat met gelijk recht aan verschillende lijsten toekomt, wordt het toegekend aan de lijst met het hoogste kiescijfer. Bij staking van kiescijfers wordt het mandaat toegekend aan de lijst waarop de kandidaat voorkomt die bij de aanwijzing van de verkozen gewone leden (zie punt 14.2.2.) het bijkomend mandaat zou toegekend krijgen dat aan zijn lijst toekomt en die de meeste stemmen heeft behaald, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen, of in geval van gelijkheid, aan de kandidaat die in de onderneming de grootste anciënniteit heeft.

14.2.1.1. Voorbeeld :

- 3 mandaten zijn te verdelen;
- er zijn 2 lijsten;
- er is staking van kiescijfers tussen de twee lijsten : 24.

1^o Eerste stadium.

Lijst 1	Lijst 2
24 — 1e mandaat	24 — 2e mandaat
12	12
8	8

— het 3e mandaat wordt in gelijke mate aan lijst 1 en aan lijst 2 toegekend.

2^o Tweede stadium : aanwijzing van de verkozen gewone leden (fictief).

Lijst 1	Lijst 2
	Verkiezbaarheidscijfer
	$\frac{24 \times 1}{2} = 12$
	2
	totaal der stemmen in voordrachtsorde
	(aantal lijststemmen) = $12 \times 1 = 12$

Kandidaten

A 4 + 8 = 12
B 1 + 4 = 5
C 6
D 4

Kandidaten

A 3 + 0 = 12
B 5 + 3 = 8
C 2
D 3

Dans l'établissement du procès-verbal des opérations électorales, le bureau fait le compte :

- des bulletins de vote non valables;
- pour chacune des listes, des suffrages exprimés en tête de liste;
- pour chacune des listes, des suffrages exprimés en faveur des candidats de la liste;
- des suffrages nominatifs obtenus par chaque candidat.

Le bureau mentionne les chiffres aux annexes C et D du modèle du procès-verbal.

14.1.8. Transmission des bulletins de vote et des procès-verbaux des bureaux secondaires.

Lorsque ces opérations sont terminées, les bulletins sont placés dans des enveloppes distinctes et fermées, suivant leur catégorie.

S'il existe un bureau principal, les procès-verbaux des bureaux secondaires sont transmis au bureau principal, afin qu'il puisse procéder aux opérations décrites aux points repris ci-dessous.

14.1.9. Détermination du chiffre électoral.

Afin de faire la répartition des mandats entre les différentes listes, le bureau fixe le chiffre électoral de chaque liste, en additionnant :

- le nombre de bulletins contenant un vote en tête de liste (bulletins de liste complets) et
- le nombre de bulletins contenant des votes nominatifs en faveur des candidats de la liste (bulletins de liste incomplets).

14.2. Répartition des mandats et désignation des élus.

14.2.1. Répartition des mandats.

Le bureau ayant établi le chiffre électoral de chaque liste, procède à la répartition des sièges.

Lorsqu'il y a plusieurs listes, le bureau divise successivement par 1, 2, 3, 4, etc. le chiffre électoral de chaque liste, qui est égal au nombre de bulletins contenant un vote valable en tête de liste ou ne contenant de votes valables qu'en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la liste et range les quotiënten dans l'ordre de leur importance, jusqu'à concurrence d'un nombre total de quotiënten égal à celui des membres effectifs à élire. Dans les bulletins marqués en tête et en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la même liste, le vote en tête de liste est considéré comme non avenu.

La répartition entre les listes s'opère en attribuant à chacune d'elles autant de mandats que son chiffre électoral a fourni de quotiënten égaux ou supérieurs au dernier quotiënt utile.

Lorsqu'un mandat revient, à titre égal, à plusieurs listes, il est attribué à celle dont le chiffre électoral est le plus élevé. En cas de parité des chiffres électoraux, le mandat revient à la liste sur laquelle figure le candidat qui lors de la désignation des élus effectifs (cf. point 14.2.2.), se verrait attribuer le mandat supplémentaire revenant à sa liste et qui a obtenu le plus de suffrages, compte tenu des votes de listes et des suffrages nominatifs, ou en cas d'égalité, à celui de ces candidats qui compte la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

14.2.1.1. Exemple :

- 3 mandats sont à attribuer;
- 2 listes sont en présence;
- il y a parité des chiffres électoraux entre les deux listes : 24.

1^o Première étape.

Liste 1	Liste 2
24 — 1er mandat	24 — 2e mandat
12	12
8	8

— le 3e mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 2.

2^o Deuxième étape : désignation des élus effectifs (fictive).

Liste 1	Liste 2
	Chiffre d'éligibilité
	$\frac{24 \times 1}{2} = 12$
	2
	votes favorables à l'ordre de présentation
	(nombre de votes de liste) = $12 \times 1 = 12$

Candidats

A 4 + 8 = 12
B 1 + 4 = 5
C 6
D 4

Candidats

A 3 + 0 = 12
B 5 + 3 = 8
C 2
D 3

De kandidaat B van lijst 2 heeft het grootst aantal stemmen verkregen, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen. Het is dus aan lijst 2 dat het 3e mandaat toekomt.

14.2.2. Aanwijzing van de verkozen gewone leden.

Zodra het aantal zetels, toe te kennen aan elk van de lijsten, definitief is vastgesteld, moet het bureau nog slechts de verkozenen uitroepen.

Wanneer het aantal kandidaten van een lijst gelijk is aan het aantal zetels, toegekend aan deze lijst, worden al de kandidaten zonder verdere verrichting verkozen verklaard.

Wanneer er meer kandidaten zijn dan het aantal mandaten, toegekend aan de lijst, worden zij ten belope van het aantal zetels dat aan de lijst toegewezen is, toegekend aan de kandidaten die in volgorde van hun voordracht het verkiesbaarheidscijfer bereiken.

Zijn er nog mandaten te begeven dan worden zij toegekend aan de kandidaten die de meeste naamstemmen hebben behaald. Bij gelijk stemmental is de volgorde van de voordracht beslissend.

Alvorens tot deze aanwijzing over te gaan, worden de bovenaan de lijst uitgebrachte stemmen en die dus de voordrachtsorde ten goede komen, individueel toegekend aan de kandidaten bij wijze van overdracht, nadat deze stemmen met het aan de lijst toekomend aantal zetels vermenigvuldigd werden.

De overdracht geschiedt volgens de orde van voordracht van de kandidaten, en voor elk van hen ten belope van het verkiesbaarheidscijfer van de lijst.

Dit bijzonder kiesbaarheidscijfer, eigen aan elke lijst, wordt verkregen door het totaal der nuttige stemmen te delen door het aantal aan de lijst toegekende zetels plus één. Wanneer hierin een decimaal voorkomt, wordt het cijfer naar beneden afgerond voor een decimaal van één tot vier en naar boven voor een decimaal van vijf tot negen.

Het totaal van de nuttige stemmen wordt verkregen door het aantal volledige en onvolledige lijststembiljetten te vermenigvuldigen met het door de lijst bekomen aantal zetels.

Voorbeeld :

Aantal aan de lijst toegekende zetels	5
Volledige lijststembiljetten	622
Onvolledige lijststembiljetten	666
Vooreerst moet het aantal nuttige stemmen bepaald worden.	

Te dien einde wordt het aantal volledige lijststembiljetten, gevoegd bij het aantal onvolledige lijststembiljetten (622 + 666 = 1 288). Dit resultaat wordt daarna vermenigvuldigd met het door de lijst bekomen aantal zetels (1 288 × 5 = 6 440).

Om het verkiesbaarheidscijfer te bekomen wordt het aantal nuttige stemmen gedeeld door het aantal aan de lijst toegekende zetels plus één (6 440 : 6 = 1 073).

Wanneer dit verkiesbaarheidscijfer is vastgesteld, moet het totaal van de stemmen die aan de voordrachtsorde ten goede komen onder de kandidaten verdeeld worden.

Dit totaal wordt bekomen door het aantal lijststembiljetten waarop één stem bovenaan werd uitgebracht, te vermenigvuldigen met het aantal zetels, toegekend aan die lijst (622 × 5 = 3 110).

Het bureau hoeft dan nog slechts de 3 110 stemmen te verdelen onder de kandidaten, volgens de orde van voordracht. Deze verdeling geschiedt door bij het door elke kandidaat bekomen aantal naamstemmen het aantal stemmen te voegen nodig om het verkiesbaarheidscijfer te bereiken.

Hieronder deze verdeling voor het aangehaalde voorbeeld :

Naam van de kandidaten	Naamstemmen
Nom des candidats	Suffrages nominatifs
Ackerman	202
Barbaix	166
Ceulemans	196
Danneels	176
Dewachter	48
Durieux	197
Goossens	171
Gysels	73
Puttermans	97
Roose	91
Thiel	160

Na deze verdeling wordt er vastgesteld dat de kandidaten Ackerman, Barbaix, Ceulemans, Danneels en Durieux het grootst aantal stemmen bekomen hebben en als titularissen dienen te worden aangewezen.

Er moet opgemerkt worden dat bij staking van stemmen, voorrang gegeven wordt aan de voordrachtsorde op de lijst.

Le candidat B de la liste 2 a obtenu le plus de suffrages, compte tenu des votes de listes et des suffrages nominatifs. C'est donc à la liste 2 que revient le 3e mandat.

14.2.2. Désignation des élus effectifs.

Le nombre de sièges à accorder à chacune des listes étant définitivement arrêté, le bureau n'a plus qu'à proclamer les élus.

Si le nombre des candidats d'une liste est égal à celui des sièges attribués à cette liste, tous les candidats sont élus sans autre opération.

Si les candidats sont en nombre supérieur à celui des mandats attribués à la liste, sont proclamés élus, à concurrence du nombre de sièges qui sont dévolus à la liste, ceux qui atteignent le chiffre d'éligibilité dans l'ordre de leur présentation.

S'il reste des mandats à conférer, ils le sont aux candidats qui ont obtenu le plus grand nombre de voix nominatives. En cas de parité l'ordre de présentation prévaut.

Préalablement à cette désignation, les votes émis en tête de liste et qui sont donc favorables à l'ordre de présentation sont attribués individuellement aux candidats suivant un mode dévolutif et après que ces votes aient été multipliés par le nombre de sièges revenant à la liste.

La dévolution se fait selon l'ordre de présentation des candidats et à concurrence, pour chacun d'eux, du chiffre d'éligibilité de la liste.

Le chiffre d'éligibilité spécial à chaque liste s'obtient en divisant l'ensemble des suffrages utiles par le nombre de sièges attribués à la liste plus un. Lorsqu'il comprend une décimale, il est arrondi au chiffre inférieur pour une décimale de 1 à 4 et au chiffre supérieur pour une décimale de 5 à 9.

L'ensemble des suffrages utiles est établi en multipliant le nombre de bulletins de liste complets et incomplets par le nombre de sièges obtenus par la liste.

Exemple :

Nombre de sièges attribués à la liste	5
Bulletins de liste complets	622
Bulletins de liste incomplets	666

La première opération consiste à établir le nombre de suffrages utiles.

A cet effet, on ajoute le nombre de bulletins de liste complets à celui des bulletins de liste incomplets (622 + 666 = 1 288). On multiplie ensuite ce résultat par le nombre de sièges obtenus par la liste (1 288 × 5 = 6 440).

Pour obtenir le chiffre d'éligibilité, on divise le nombre de suffrages utiles par le nombre plus un de sièges attribués à la liste (6 440 : 6 = 1 073).

Le chiffre d'éligibilité étant fixé, il importe d'établir le total des votes favorables à l'ordre de présentation qui doivent être répartis entre les candidats.

Ce total s'obtient en multipliant le nombre des bulletins de liste marqués en tête par le nombre de sièges obtenus par la liste (622 × 5 = 3 110).

Il ne reste plus au bureau qu'à répartir entre les candidats les 3 110 votes favorables à l'ordre de présentation. Cette répartition s'effectue en ajoutant au nombre de suffrages nominatifs recueillis par chaque candidat le nombre de voix nécessaires pour atteindre le chiffre d'éligibilité.

Ci-dessous cette répartition dans l'exemple indiqué :

Stemmen toegekend bij wijze van overdracht	Totaal
Votes attribués par dévolution	Total
+ 871	1 073
+ 907	1 073
+ 877	1 073
+ 455	631

Après cette répartition, on constate que les candidats Ackerman, Barbaix, Ceulemans, Danneels et Durieux, ont obtenu le plus grand nombre de voix et doivent être désignés comme titularies.

Il convient de remarquer qu'en cas de parité de voix, l'ordre de présentation sur le bulletin prévaut.

14.2.3. Aanwijzing van de plaatsvervaarders.

Onmiddellijk na de aanwijzing van de titularissen gaat het bureau over tot de aanwijzing van de plaatsvervaarders.

Het aantal plaatsvervaarders is gelijk aan het aantal effectief verkozenen.

Vooraleer de plaatsvervaarders worden aangewezen, gaat het bureau over tot een nieuwe individuele toewijzing van de lijststemmen in de orde van voordracht; deze toewijzing geschiedt op dezelfde wijze als voor de titularissen, doch te beginnen met de eerste van de niet-verkozen kandidaten in de orde van voordracht.

In het hierboven aangehaalde voorbeeld geschiedt de verdeling der lijststemmen, in de orde van voordracht, en de aanwijzing van de plaatsvervaarders als volgt:

Het aantal te verdelen stemmen (3 110) en het verkiesbaarheids-cijfer (1 073), zijn dezelfde als die welke gediend hebben bij de verdeling voor de aanwijzing der titularissen.

Naam van de kandidaten	Naamstemmen	Stemmen toegekend bij wijze van overdracht
Dewachter	48	+ 1 025 1e plaatsvervanger
Goossens	171	+ 902 2e plaatsvervanger
Gysel	73	+ 1 000 3e plaatsvervanger
Puttemans	97	+ 183 4e plaatsvervanger
Roose	91	
Thiel	180	5e plaatsvervanger

Bijgevolg worden op elke lijst waarvan één of meer kandidaten verkozen zijn, de niet-verkozen kandidaten plaatsvervaardend verklaard volgens de regel voorzien voor de effectieven, zonder dat hun aantal hoger mag zijn dan het aantal verkozenen van de lijst.

14.2.4. Opneming in het proces-verbaal van de algemene telling van de stemmen en van de namen der vaste en plaatsvervaardende verkozen kandidaten.

De uitslag van de algemene telling van de stemmen en de namen der effectieve en plaatsvervaardende verkozen kandidaten worden opgetekend zoals bepaald op de bijlagen E tot J van het model proces-verbaal in bijlage.

14.2.5. Afsluiting van het proces-verbaal, overzending, aanplakking.

Zodra de verrichtingen beëindigd zijn sluit het bureau, dat de mandaten heeft verdeeld en de verkozenen aangewezen, het proces-verbaal af, dat door al de leden van het bureau wordt ondertekend en onmiddellijk door de voorzitter aan de inspecteur-districtshoofd wordt gezonden.

De voorzitter zendt onmiddellijk een afschrift, bij een ter post aangezekende brief, naar de werkgever, naar de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties, alsook naar de dienst « Ondernemingsraden » van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Deze dienst moet bij dezelfde zending eveneens de statistische fiche(s) ontvangen, die door gans het stembureau behoorlijk ondertekend moet(en) zijn.

Uiterlijk daags na de sluiting van de verrichtingen overhandigt de voorzitter de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend, in verzegelde omslagen aan de werkgever. De werkgever bewaart de documenten gedurende een periode van 25 dagen die volgt op de dag van de sluiting van de kiesverrichtingen. In geval van beroep bezorgt de werkgever de documenten aan het bevoegde rechtsorgaan.

Als er geen beroep wordt ingesteld of nadat de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep is gevallen, mag de werkgever 25 dagen na het einde van de kiesverrichtingen de stembiljetten vernietigen.

Uiterlijk twee dagen na de sluiting van de kiesverrichtingen wordt door de werkgever op dezelfde plaats waar het bericht met de datum van de verkiezingen hing, een bericht aangeplakt met de uitslag van de stemming en de samenstelling van de raad of het comité.

Dat bericht vermeldt duidelijk en nauwkeurig alle personeelsafgevaardigden en alle werkgeversafgevaardigden alsmede hun plaatsvervaarders. Het moet aangeplakt blijven tot de zesentachtigste dag die volgt op deze van de stemming.

De werkgeversafgevaardigden en hun plaatsvervaarders moeten een leidende functie uitoefenen zoals deze is bepaald in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en dus over de bevoegdheid beschikken om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden.

14.2.3. Désignation des élus suppléants.

Aussitôt après la désignation des titulaires, le bureau procède à la désignation des suppléants.

Le nombre de suppléants est égal au nombre d'élus effectifs.

Préalablement à la désignation des suppléants, le bureau procède à une nouvelle attribution individuelle des votes de liste favorables à l'ordre de présentation; cette attribution se fait de la même manière que pour les titulaires mais en commençant par le premier des candidats non élus dans l'ordre de présentation.

Dans l'exemple cité ci-dessus, la répartition des votes de liste favorables à l'ordre de présentation et la désignation des suppléants s'effectuent comme suit:

Le nombre des votes à répartir (3 110) et le chiffre d'éligibilité (1 073), sont les mêmes que ceux ayant servi à la répartition pour la désignation des titulaires.

Nom des candidats	Suffrages nominatifs	Votes attribués par dévolution
Dewachter	48	+ 1 025 1e suppléant
Goossens	171	+ 902 2e suppléant
Gysel	73	+ 1 000 3e suppléant
Puttemans	97	+ 183 4e suppléant
Roose	91	
Thiel	180	5e suppléant

Donc, dans chaque liste dont un ou plusieurs candidats sont élus, les candidats non élus sont déclarés suppléants selon la règle prévue pour les effectifs, sans que leur nombre puisse dépasser celui des élus effectifs de la liste.

14.2.4. Consignation du recensement général des votes et des noms des candidats élus effectifs et suppléants au procès-verbal.

Le résultat du recensement général des votes et les noms des candidats élus effectifs et suppléants sont consignés comme il est prévu aux annexes E jusque J du modèle de procès-verbal annexé.

14.2.5. Clôture du procès-verbal, transmission, affichages.

Aussitôt que les opérations de vote sont terminées, le bureau qui a réparti les mandats et désigné les élus, clôt le procès-verbal, qui est signé par tous les membres du bureau et transmis immédiatement par le président à l'inspecteur-chef de district.

Le président fait parvenir, immédiatement, une copie, par lettre recommandée à la poste, à l'employeur, aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées, ainsi qu'au service « Conseils d'entreprise » du Ministère de l'Emploi et du Travail. Ce service reçoit également, dans le même envoi, la ou les fiche(s) statistique(s) dûment signée(s) par l'ensemble des membres du bureau électoral.

Au plus tard le lendemain de la clôture des opérations, le président remet à l'employeur dans des enveloppes scellées, les documents ayant servi à l'élection. L'employeur assure la conservation des documents pendant une période de 25 jours qui suit le jour de la clôture des opérations électorales. En cas de recours, l'employeur communique les documents à la juridiction compétente.

En l'absence de recours ou postérieurement à la décision définitive de la juridiction d'appel, les bulletins de vote peuvent être détruits par l'employeur, 25 jours après la fin des opérations électorales.

Au plus tard deux jours après la clôture des opérations, l'employeur affiche aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis indiquant le résultat du vote et la composition du conseil ou du comité.

L'avis mentionne clairement et précisément tous les délégués du personnel et tous les délégués de l'employeur ainsi que leur suppléants. Il doit rester affiché jusqu'au quatre-vingt-sixième jour qui suit celui du vote.

Les délégués de l'employeur et leurs suppléants doivent exercer une fonction de direction telle que déterminée dans l'avis annonçant la date des élections, et donc avoir le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur.

14.3. Statistische steekkaarten.

Daar het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid ermede belast is de officiële uitslagen op te maken, worden twee steekkaarten toegestuurd aan de ondernemingen die onder het toepassingsgebied vallen van de wetgeving op de ondernemingsraden en comités: een roze voor de uitslagen van de verkiezingen voor het comité; een groene voor de uitslagen van de verkiezingen voor de raad. Deze moeten door het stembureau worden ingevuld en door al de leden van het stembureau worden ondertekend.

Belangrijke opmerking: Wanneer de onderneming minder dan 100 werknemers tewerkstelt en er dus niet moet overgegaan worden tot verkiezingen voor de hernieuwing van de leden van de raad gezien het mandaat zal uitgeoefend worden door de verkozen leden van het comité, moet toch de statistische steekkaart ingevuld worden met betrekking tot de raad, op basis van de statistische steekkaart van het comité.

Deze statistische steekkaarten, samen met de afschriften van de processen-verbaal moeten naar de dienst « Ondernemingsraden » van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid ten laatste de dag volgend op de beëindiging van de kiesverrichtingen, worden teruggezonden. Een afschrift van deze steekkaarten wordt gezonden naar de interprofessionele organisaties van werknemers die op nationaal vlak werden opgericht.

HOOFDSTUK VII. — Klachten en beroepen tijdens de verkiezingsperiode en beroepen tot volledige of gedeeltelijke vernietiging of rechtzetting van de verkiezingsuitslagen

*Afdeling 15***Klachten en beroepen tijdens de verkiezingsperiode**

15.1. Beroep kan ingesteld worden bij de arbeidsrechtbank door de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties, alsook door de betrokken representatieve organisaties van kaderleden indien een raad moet worden opgericht ten laatste de 28e dag die de dag voorafgaat van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, voor wat betreft:

a) de beslissing of ontstentenis van beslissing van de werkgever betreffende de technische bedrijfseenheden waar organen moeten worden opgericht;

b) de beslissing of ontstentenis van beslissing betreffende de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;

c) de beslissing of ontstentenis van beslissing van de werkgever betreffende de functies van het leidinggevend personeel;

d) de beslissing of ontstentenis van beslissing betreffende de functies van de kaderleden.

De arbeidsrechtbank waarbij beroep is ingesteld doet uitspraak binnen 23 dagen na de ontvangst van het beroep.

15.2. Uiterlijk de 7e dag na de dag van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd, kunnen de werknemers, de representatieve organisaties van werknemers, alsmede de representatieve organisaties van kaderleden indien een raad moet worden opgericht, bezwaar indienen bij de raad of het comité, of bij ontstentenis hieraan, bij de werkgever voor wat betreft:

— de kiezerslijsten, wegens het niet inschrijven of onbehoorlijk inschrijven van kiezers of wegens onjuistheden;

— de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie;

— de lijst van het leidinggevend personeel, in de mate dat op deze lijst een persoon voorkomt die geen leidinggevende functie vervult;

— de lijst van de kaderleden;

— de datum en de uurregeling van de verkiezingen indien het bericht niet overeenstemt met de beslissing van de raad of het comité.

15.2.1. Binnen 7 dagen na het verstrijken van de termijn voor het indienen van een bezwaarschrift, spreekt de raad of het comité, of bij ontstentenis de werkgever zich uit over de klacht en plakt, in geval van wijziging een rechtzetting aan de dag zelf van zijn beslissing.

15.2.2. Binnen 7 dagen na het verstrijken van de termijn binnen dewelke het orgaan zich dient uit te spreken over de klachten, kunnen de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties, alsmede de representatieve organisaties van kaderleden indien een raad moet worden opgericht, tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing bedoeld in punt 15.2.1. een beroep instellen.

14.3. Fiches statistiques.

Le Ministère de l'Emploi et du Travail étant chargé d'établir les résultats officiels, deux fiches sont transmises aux entreprises soumises aux législations sur le conseil et sur le comité: une rose pour le résultat des élections du comité, une verte pour le résultat des élections du conseil. Celles-ci sont complétées par le bureau électoral et signées par tous les membres du bureau.

Remarque importante: Lorsque l'entreprise occupe moins de 100 travailleurs et qu'il n'y a donc pas lieu de procéder à l'élection pour le renouvellement des membres du conseil, leurs mandats étant exercés par les membres élus au comité, il faut cependant remplir la fiche statistique relative au conseil, sur le modèle de la fiche statistique, relative au comité.

Ces fiches statistiques sont à renvoyer, accompagnées des copies des procès-verbaux, au service « Conseils d'entreprise » du Ministère de l'Emploi et du Travail au plus tard le jour qui suit la clôture des opérations électorales. Une copie de ces fiches est envoyée aux organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national.

CHAPITRE VII. — Réclamations et recours pendant la période électorale et recours en annulation totale ou partielle des élections ou de rectification des résultats des élections

*Section 15***Réclamations et recours pendant la période électorale**

15.1. Un recours peut être introduit auprès du tribunal du travail, par les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs intéressés, ainsi que les organisations représentatives des cadres intéressés si un conseil doit être institué au plus tard le 28e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections en ce qui concerne:

a) la décision de l'employeur ou l'absence de décision quant aux unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués;

b) la décision de l'employeur ou l'absence de décision quant à la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites;

c) la décision de l'employeur ou l'absence de décision quant aux fonctions du personnel de direction;

d) la décision de l'employeur ou l'absence de décision quant aux fonctions de cadres.

Le tribunal du travail saisi statue dans les 23 jours qui suivent le jour de la réception du recours.

15.2. Au plus tard le 7e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les travailleurs, les organisations représentatives des travailleurs ainsi que les organisations représentatives des cadres si un conseil doit être institué, peuvent introduire auprès du conseil ou du comité, ou, à défaut auprès de l'employeur, une réclamation en ce qui concerne:

— les listes électorales, du chef de non inscription ou d'inscription indue d'électeurs ou du chef d'inexactitudes;

— la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie;

— la liste du personnel de direction, dans la mesure où une personne figurant sur cette liste ne remplit pas les fonctions de direction;

— la liste du personnel de cadre;

— la date et l'horaire des élections si l'avis n'est pas conforme à la décision du conseil ou du comité.

15.2.1. Dans les 7 jours suivant l'échéance du délai de réclamation, le conseil ou le comité, ou à son défaut l'employeur, statue sur les réclamations et affiche un avis rectificatif le jour de sa décision en cas de modification.

15.2.2. Dans les 7 jours suivant l'échéance du délai dans lequel l'organe doit se prononcer sur les réclamations, les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs ainsi que les organisations représentatives des cadres si un conseil doit être institué, peuvent introduire un recours contre la décision ou l'absence de décision prévue au point 15.2.1.

De arbeidsrechtbank waarbij het beroep is ingesteld, doet uitspraak binnen de 7 dagen die volgen op de ontvangst van het bericht.

15.3. Uiterlijk de 47e dag na het verstrijken van de termijn voorgeschreven voor de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kunnen de werknemers die op de kiezerslijsten voorkomen, alsmede de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve organisaties van kaderleden indien een raad moet worden opgericht, bij de werkgever elke klacht indienen betreffende de voordracht van de kandidaten.

De volgende dag legt de werkgever de klacht voor aan de organisatie die kandidaten heeft voorgedragen of aan de kaderleden die een lijst hebben voorgedragen. Binnen een termijn van 8 dagen vanaf de ontvangst van de klacht kunnen zij de kandidatenlijsten wijzigen.

15.3.1. Uiterlijk de 56e dag na het verstrijken van de termijn voorgeschreven voor de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, plakt de werkgever de kandidatenlijsten, die eventueel gewijzigd werden door de vrouwelijke kandidaten (zie punt 12.3.3.) of door de representatieve organisaties van werknemers of kaderleden die ze hebben voorgedragen.

15.3.2. Uiterlijk de 5e dag na de datum van aanplakking voorzien in punt 15.3.1., kunnen de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve organisaties van kaderleden alsmede de werkgever bij de arbeidsrechtbank een beroep instellen tegen de voordracht van de kandidaten die aanleiding tot de klacht heeft gegeven. De werkgever kan eenzelfde beroep instellen tegen de voordracht van kandidaten, zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend, wanneer de kandidaturen niet in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen (voorwaarden van kiesbaarheid, teveel kandidaten op eenzelfde lijst...).

In het geval er geen bezwaar werd ingediend, moet het beroep van de werkgever worden ingesteld ten laatste op de 52e dag te rekenen vanaf de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

De arbeidsrechtbank doet uitspraak binnen de 14 dagen die volgen op de dag van ontvangst van het beroep.

15.4. De beroepen bedoeld in de punten 15.1, 15.2.2., 15.3.2. zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

Afdeling 16. — Beroep tot vernietiging

16.1. Binnen de 13 dagen na de aanplakking van de uitslag van de stemming kunnen de werkgever, de werknemers, of de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties beroep instellen bij de arbeidsrechtbank met een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen of tot verbetering van de verkiezingsuitslagen.

Een beroep wordt eveneens binnen dezelfde termijn ingesteld in het geval dat de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de leidinggevende functies, zoals omschreven tijdens de preëlectorale procedure, bekleden.

De arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak uiterlijk binnen de 67 dagen na aanplakking van de uitslag der stemming. Zij kan inzage eisen van de processen-verbaal en van de stembiljetten.

16.2. Het Arbeidshof neemt kennis van het hoger beroep tegen beslissingen in eerste aanleg van de arbeidsrechtbanken betreffende een verzoek tot gehele of gedeeltelijke nietigverklaring van de verkiezingen of tot verbetering van de verkiezingsuitslagen of in het geval dat de leden van de werkgeversafvaardiging niet één van de leidinggevende functies zoals omschreven tijdens de preëlectorale procedure, bekleden. De nieuwe verkiezingsprocedure vangt aan binnen de 3 maanden die volgen op de definitieve nietigverklaring.

De kandidaten die werden voorgedragen voor verkiezingen die zijn nietig verklaard, genieten dezelfde bescherming als de overige kandidaten.

HOOFDSTUK VIII. — Verkiezingskalender

De verkiezingsprocedure varieert van 143 tot 150 dagen.

Voorbeeld van een verkiezingskalender

X = datum van de aanplakking van het bericht tot aankondiging van de datum van de verkiezingen.

Y = X + 90 dagen = datum van de verkiezingen.

Le tribunal du travail saisi statue dans les 7 jours qui suivent le jour de la réception du recours. La décision du tribunal fera l'objet, si nécessaire, d'une rectification de l'affichage.

15.3. Au plus tard le 47e jour qui suit l'échéance du délai prévu pour l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les travailleurs figurant sur les listes électorales, les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres si un conseil doit être institué, peuvent formuler à l'employeur toute réclamation sur la présentation des candidats.

Le lendemain, l'employeur transmet la réclamation à l'organisation qui a représenté des candidats ou aux cadres qui ont présenté une liste. Ceux-ci peuvent modifier la liste de candidats dans un délai de 8 jours à partir de la réception de la réclamation.

15.3.1. Au plus tard le 56e jour qui suit l'échéance du délai prévu pour l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur affiche les listes de candidats éventuellement modifiées par les candidates (voir point 12.3.3.) ou par les organisations représentatives des travailleurs ou des cadres qui les ont présentés.

15.3.2. Au plus tard le 5e jour à dater du jour de l'affichage prévu au point 15.3.1., les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres intéressés ainsi que l'employeur peuvent introduire un recours en ce qui concerne la présentation des candidats qui a donné lieu à la réclamation. L'employeur dispose du même recours contre la présentation de candidats, même si aucune réclamation n'a été introduite, lorsque les candidatures ne sont pas conformes aux dispositions légales et réglementaires (conditions d'éligibilité, trop de candidats sur une même liste...).

Dans le cas où il n'y a pas de réclamation, le recours de l'employeur doit être introduit au plus tard le 52e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Le tribunal du travail saisi statue dans les 14 jours qui suivent le jour de la réception du recours.

15.4. Les recours prévus aux points 15.1, 15.2.2., 15.3.2., ne sont susceptibles ni d'appel, ni d'opposition.

Section 16. — Recours en annulation

16.1. Dans les 13 jours qui suivent l'affichage du résultat du vote, l'employeur, les travailleurs ou les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés peuvent introduire un recours auprès du tribunal du travail concernant une demande d'annulation totale ou partielle des élections ou de rectification des résultats des élections.

Un recours est également introduit dans le même délai au cas où des membres de la délégation de l'employeur n'occuperaient pas une des fonctions de direction définie au cours de la procédure préélectorale.

Le tribunal du travail saisi statue dans les 67 jours qui suivent l'affichage du résultat du vote. Il peut exiger la communication des procès-verbaux et des bulletins de vote.

16.2. La Cour du travail connaît de l'appel des décisions rendues en premier ressort par les tribunaux du travail concernant une demande d'annulation totale ou partielle des élections ou de rectification des résultats des élections ou au cas où des membres de la délégation de l'employeur n'occuperaient pas une des fonctions de direction définie au cours de la procédure préélectorale. La nouvelle procédure électorale débute dans les 3 mois qui suivent la décision d'annulation définitive.

Les candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées jouissent des mêmes protections que celles reconnues aux autres candidats.

CHAPITRE VIII. — Calendrier électoral

La procédure électorale a une durée qui varie entre 143 et 150 jours.

Exemple de calendrier électoral

X = date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Y = X + 90 jours = date des élections.

Dit voorbeeld betreft een onderneming met een verkiezingsprocedure van 150 dagen. De verschillende tijdschema's zijn de uiterste data voor het vervullen van de verkiezingsformaliteiten in het kader van een procedure met een duur van 150 dagen :

1. Schriftelijke mededeling door de werkgever aan de vakbondsafvaardiging over de aard, de gebieden en de graad van zelfstandigheid en afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit. Wanneer reeds een orgaan werd opgericht, schriftelijke informatie door de werkgever aan de raad of aan het comité over de wijzigingen die zich in de structuur van de onderneming hebben voorgedaan en over de nieuwe criteria van zelfstandigheid of afhankelijkheid van de zetel ten opzichte van de juridische entiteit.

X - 60 dagen

2. Schriftelijke mededeling door de werkgever aan de werknemers, aan de raad en aan het comité, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging van het aantal personeelsleden per categorie (arbeiders, bedienden met inbegrip van de kaderleden en het leidinggevend personeel, jonge werknemers), rekening houdend met het aantal personeelsleden dat op dat ogenblik in de onderneming wordt tewerkgesteld (4).

X - 60 dagen

3. Schriftelijke mededeling door de werkgever aan de raad en het comité of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging van de functies van het leidinggevend personeel door hun benaming en inhoud te verduidelijken, alsmede, ter verduidelijking bij wijze van aanduiding, de lijst van personen die deze functies uitoefenen (5).

X - 60 dagen

4. Schriftelijke mededeling door de werkgever aan de raad en het comité of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging van de datum van de aanplakking van het bericht waarbij de datum van de verkiezingen wordt aangekondigd. (5)

X - 60 dagen

5. Indien de onderneming ten minste 100 werknemers tewerkstelt en ten minste 30 bedienden telt, schriftelijke mededeling door de werkgever aan de raad of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging van de functies van de kaderleden en, bij wijze van aanduiding, van de lijst van personen die deze functies uitoefenen.

X - 60 dagen

6. Raadpleging door de werkgever van de raad, het comité, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging over :

a) het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht en over hun beschrijving;

b) de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen;

c) de functies van het leidinggevend personeel, alsmede over de lijst van personen die deze functies uitoefenen.

X - 35 dagen

7. Indien de onderneming ten minste 100 werknemers tewerkstelt en ten minste 30 bedienden telt, raadpleging door de werkgever van de raad, of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging over de functies van de kaderleden, alsmede over de lijst die, bij wijze van aanduiding, door de werkgever werd verstrekt.

X - 35 dagen

8. Na raadpleging van de organen, die overeenkomstig de hiervoor vermelde punten 1, 3 en 6 ingelicht werden,

— schriftelijke in kennis stelling door de werkgever aan de raad, het comité of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging aan de werknemers van zijn beslissing betreffende :

a) het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht, met hun beschrijving en grenzen;

b) de functies van het leidinggevend personeel, alsmede ter verduidelijking bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.

(4) Als een raad moet worden opgericht, in dit stadium van de verkiezingsprocedure is er nog geen beslissing betreffende de kaderleden; zij worden meegerekend bij de categorie van de bedienden.

(5) (2) en (3) De informatie en de geschreven mededelingen kunnen geschieden hetzij in een proces-verbaal aan de raad of aan het comité, hetzij via een nota aan de leden van die organen of, bij ontstentenis van deze laatste organen bij een nota aan de leden van de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

Cet exemple reprend la situation d'une entreprise ayant une procédure électorale de 150 jours. Les différentes étapes sont des dates extrêmes pour l'accomplissement des formalités électorales dans le cadre d'une procédure d'une durée de 150 jours :

1. Information écrite par l'employeur à la délégation syndicale sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie et de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique. Si un organe a déjà été institué, information écrite par l'employeur au conseil ou au comité sur les modifications intervenues dans la structure de l'entreprise et sur les nouveaux critères d'autonomie et de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique.

X - 60 jours

2. Information écrite par l'employeur aux travailleurs, au conseil et au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale, du nombre de membres du personnel par catégorie (ouvriers, employés y compris les cadres et le personnel de direction, jeunes travailleurs), compte tenu du nombre de membres du personnel occupé dans l'entreprise à ce moment (4).

X - 60 jours

3. Information écrite par l'employeur, au conseil et au comité ou, à défaut à la délégation syndicale, des fonctions de personnel de direction en précisant leur dénomination et leur contenu et, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions (5).

X - 60 jours

4. Information écrite par l'employeur, au conseil et au comité ou, à défaut à la délégation syndicale, de la date d'affichage de l'avis annonçant la date des élections (5).

X - 60 jours

5. Si l'entreprise occupe au moins 100 travailleurs et compte au moins 30 employés, information écrite par l'employeur au conseil ou à défaut, à la délégation syndicale sur les fonctions de cadres accompagnée, à titre indicatif, de la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

X - 60 jours

6. Consultation par l'employeur du conseil, du comité, ou à défaut, de la délégation syndicale sur :

a) le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués et sur leur description;

b) la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites;

c) les fonctions de personnel de direction ainsi que sur la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

X - 35 jours

7. Si l'entreprise occupe au moins 100 travailleurs et compte au moins 30 employés, consultation par l'employeur du conseil, ou à défaut, de la délégation syndicale sur les fonctions de cadres ainsi que sur la liste qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur.

X - 35 jours

8. Après consultation des organes informés, conformément aux points 1, 3 et 6 ci-dessus,

— communication écrite par l'employeur au conseil, au comité ou à défaut, à la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale, aux travailleurs, de ses décisions concernant :

a) le nombre d'unités techniques d'exploitation ou d'entités juridiques pour lesquelles des organes doivent être institués avec leur description et leurs limites;

b) les fonctions du personnel de direction ainsi qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

(4) Si un conseil doit être institué à cette étape de la procédure électorale, il n'y a pas encore de décision concernant le personnel de « cadres », ceux-ci sont donc comptés dans la catégorie des employés.

(5) (2) et (3) L'information et la communication écrites peuvent se faire soit dans le procès-verbal du conseil et du comité, soit dans une note aux membres de ces organes ou, à défaut de ces derniers, dans une note aux membres de la délégation syndicale ou, à défaut, aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés.

— Schriftelijke mededeling door de werkgever aan de raad en het comité of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, aan de werknemers en aan de representatieve werknemersorganisaties van zijn beslissing betreffende de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en grenzen.

X - 35 dagen

9. Na raadpleging van de organen, die overeenkomstig de hiervoor vermelde punten 5 en 7 ingelicht werden, schriftelijke in kennis stelling door de werkgever aan de raad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis van de vakbondsafvaardiging, aan de werknemers van zijn beslissing betreffende de functies van de kaderleden, alsmede, bij wijze van aanduiding, betreffende de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.

X - 35 dagen

10. Beroep door de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemers en kaderledenorganisaties bij de bevoegde arbeidsrechtbank tegen de beslissing van de werkgever of tegen de ontstentenis van beslissing betreffende de hiervoor vermelde punten 8 en 9.

X - 28 dagen

11. Beslissing van de arbeidsrechtbank bij wie de zaak aanhangig werd gemaakt.

X - 5 dagen

12. Vaststelling van het aantal mandaten per orgaan, verdeling van de mandaten per categorie en eventuele verhoging van het aantal mandaten na akkoord tussen de werkgever en de betrokken representatieve werknemersorganisaties.

Aanplakking door de raad of het comité, of bij ontstentenis hiervan door de werkgever van een bericht met de vermelding van de datum en de uurregeling van de verkiezingen, het adres en de benaming van de technische bedrijfseenhe(i)d(en) waar de raden of de comités moeten worden opgericht, de uiterste datum voor de neerlegging van de kandidatenlijsten, het aantal mandaten per orgaan en per categorie, de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar zij kunnen worden geraadpleegd, de lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming en de inhoud van de leidinggevende functies en de lijst van de kaderleden of de plaatsen waar deze lijsten kunnen worden geraadpleegd en de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien. Dit bericht moet gedagtekend worden (6).

Indien er in de raad of het comité geen akkoord wordt bereikt over de datum en de uurregeling van de verkiezingen, wordt deze datum en de uurregeling vastgesteld door de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie van de sociale wetten van het ambtsgebied.

Een afschrift van dit bericht en van het akkoord betreffende de vermeerdere van het aantal leden van de personeelsafvaardiging wordt gezonden naar de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie van de sociale wetten van het ambtsgebied van de onderneming en naar de representatieve werknemersorganisaties.

Een afschrift van de voorlopige kiezerslijsten wordt eveneens gezonden naar de representatieve werknemersorganisaties, wanneer er in de onderneming geen raad of comité bestaat. Dezelfde afschriften worden gezonden naar de representatieve organisaties van kaderleden indien er een raad moet worden opgericht.

Het afschrift van het bericht dat gezonden werd naar de representatieve werknemersorganisaties en/of naar de representatieve organisaties van kaderleden moet vergezeld zijn van een afschrift van de lijst van de leden van het leidinggevend personeel en van de lijst van het kaderpersoneel indien deze lijsten niet voorkomen in het bericht.

De werknemers kunnen bij hun vertegenwoordigers inzage krijgen van de documenten met de verschillende berichten die de werkgever hun moet bezorgen en tijdens de verkiezingsprocedure moet aanplakken in de onderneming.

X

(6) De werkgever dient een afschrift van dat bericht te zenden :
— naar de interprofessionele werknemersorganisatie die op nationaal vlak zijn opgericht;
— naar de regionale secties van die organisaties;
— indien een raad moet worden opgericht, naar de representatieve organisaties van de kaderleden;

(N.B. een afschrift van de lijst van de leden van het leidinggevend personeel en van de lijst van het kaderpersoneel moeten aan deze verzending toegevoegd worden, indien zij niet in het bericht voorkomen);

— aan de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie van de sociale wetten.

— Communication écrite par l'employeur au conseil, au comité ou à défaut, à la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale, aux travailleurs et aux organisations représentatives des travailleurs, de sa décision concernant la division de l'entité juridique en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites ou le regroupement de plusieurs entités juridiques en unités techniques d'exploitation avec leur description et leurs limites.

X - 35 jours

9. Après consultation des organes informés, conformément aux points 5 et 7 ci-dessus, communication écrite par l'employeur au conseil, ou à défaut à la délégation syndicale au conseil, ou à défaut de délégation syndicale, aux travailleurs, de sa décision concernant les fonctions de cadres ainsi, qu'à titre indicatif, de la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

X - 35 jours

10. Recours introduit par les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés auprès du tribunal du travail compétent contre les décisions de l'employeur ou l'absence de décisions concernant les points mentionnés aux 8 et 9 ci-dessus.

X - 28 jours

11. Décision du tribunal du travail saisi.

X - 5 jours

12. Fixation du nombre de mandats par organe, répartition des mandats par catégorie et augmentation éventuelle du nombre de mandats moyennant accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs intéressés.

Affichage par le conseil ou le comité, à son défaut, l'employeur, de l'avis comportant la date et l'horaire des élections, l'adresse et la dénomination de l'unité ou des unités techniques d'exploitation pour lesquelles des conseils ou des comités doivent être institués, la date limite pour le dépôt des listes de candidats, le nombre de mandats par organes et par catégorie, les listes électorales provisoires ou les endroits où elles peuvent être consultées, la liste des membres du personnel de direction avec mention de la dénomination et du contenu des fonctions de direction et la liste des cadres ou les endroits où ces listes peuvent être consultées, les dates qui résultent de la procédure électorale. Cet avis doit être daté (6).

En cas de désaccord sur la date et l'horaire des élections au sein du conseil ou du comité, cette date et cet horaire sont fixés par l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales du ressort.

Une copie de cet avis et de l'accord concernant l'augmentation du nombre de membres de la délégation du personnel est envoyée à l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales du ressort de l'entreprise et aux organisations représentatives des travailleurs.

Une copie des listes électorales provisoires est également envoyée aux organisations représentatives des travailleurs lorsqu'il n'existe dans l'entreprise ni conseil, ni comité. Les mêmes copies sont envoyées aux organisations représentatives des cadres si un conseil doit être institué.

La copie de l'avis envoyée aux organisations représentatives des travailleurs et/ou aux organisations représentatives des cadres doit être accompagnée d'une copie de la liste des membres du personnel de direction et de la liste des cadres si ces listes ne figurent pas dans l'avis.

Les travailleurs peuvent consulter, auprès de leur représentants, les documents contenant les divers avis que l'employeur est tenu de leur remettre et doit afficher dans l'entreprise durant la procédure électorale.

X

(6) L'employeur doit envoyer une copie de cet avis :
— aux organisations interprofessionnelles des travailleurs constituées sur le plan national;
— aux sections régionales de ces organisations;
— si un conseil doit être institué, aux organisations représentatives des cadres;

(N.B. une copie de la liste des membres du personnel de direction et de la liste du personnel de cadres doit accompagner ces envois si elles ne figurent pas dans l'avis);

— à l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales du ressort.

13. Bezwaar ingediend bij de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan bij de werkgever, in verband met de kiezerslijsten, de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, van de lijst van het leidinggevend personeel, van de lijst van de kaderleden, van de datum en de uurregeling van de verkiezingen indien het bericht niet overeenstemt met de beslissing van de raad of het comité.

X + 7 dagen

14. Beslissing van de raad of van het comité, of bij ontstentenis ervan van de werkgever over de bezwaren ingediend over de onderwerpen bedoeld in 13.

X + 14 dagen

15. Aanplakking van een rechtzetting in geval van wijziging van de punten bedoeld in 13.

X + 14 dagen

16. Beroep ingesteld door de betrokken werknemers of door de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties bij de bevoegde arbeidsrechtbank tegen de kiezerslijsten, de vaststelling van het aantal mandaten en per orgaan en per categorie, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van het kaderpersoneel, de datum en de uurregeling van de verkiezingen.

X + 21 dagen

17. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij het beroep is ingesteld en kennisgeving van deze beslissing aan de raad of het comité, aan de werkgever, aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties en aan de betrokken werknemers.

X + 28 dagen

18. Definitieve afsluiting van de kiezerslijsten, van de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, van de lijst van het leidinggevend personeel, van de lijst van het kaderpersoneel.

(*) X + 28 dagen

19. Indiening van de kandidatenlijsten door de representatieve werknemersorganisaties.

In de ondernemingen die minstens 15 kaderleden tewerkstellen, indiening van de kandidatenlijsten tot verkiezing van de personeelsafgevaardigden die de kaderleden vertegenwoordigen door ofwel:

- de representatieve organisaties van kaderleden;
- ten minste 10 pct. van het aantal kaderleden.

X + 35 dagen

20. Stopzetting van de verkiezingsprocedure wanneer geen enkele kandidatenlijst is ingediend of wanneer één enkele representatieve werknemersorganisatie of één enkele organisatie van kaderleden of wanneer één enkele groep van kaderleden een aantal kandidaten voordraagt dat gelijk is aan of lager is dan het aantal te kennen gewone mandaten; in dat geval zijn de kandidaten van rechtswege verkozen.

X + 35 dagen

21. Aanplakking door de werkgever of door zijn afgevaardigde van de beslissing tot stopzetting van de verkiezingsprocedure en, in voorkomend geval, van de samenstelling van de raad of het comité.

X + 37 dagen

22. Aanplakking door de werkgever of zijn afgevaardigde van een bericht dat de datum en de uurregeling van de verkiezingen, vastgesteld door de raad of het comité, en de namen van de kandidaten vermeldt (7).

X + 40 dagen

(*) De definitieve afsluiting van de kiezerslijsten, van de vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie, van de lijst van het leidinggevend personeel en van de lijst van het kaderpersoneel kan plaatsvinden:

— bij het verstrijken van de termijn voor het indienen van een bezwaar indien geen enkel bezwaar werd ingediend (X + 8 dagen);

— bij het verstrijken van de termijn om beroep in te stellen tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing van de raad of het comité indien een klacht werd ingediend maar geen beroep werd ingesteld tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing van de raad of het comité (X + 22 dagen);

— op het ogenblik dat het arbeidsgerecht uitspraak doet over een beroep tegen de beslissing of bij afwezigheid van beslissing van de raad of het comité (X + 28 dagen).

(7) De lijsten moeten worden gerangschikt overeenkomstig de volgorde die bij loting werd bepaald. De namen van de kandidaten worden vermeld in de volgorde van hun voordracht. Dit bericht wordt aangeplakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

13. Réclamation auprès du conseil ou du comité, ou, à défaut auprès de l'employeur au sujet des listes électorales, de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie, de la liste du personnel de direction, de la liste du personnel de cadre, de la date et de l'horaire des élections si l'avis n'est pas conforme à la décision du conseil ou du comité.

X + 7 jours

14. Décision du conseil ou du comité, à défaut, de l'employeur sur les réclamations introduites au sujet des points visés au 13.

X + 14 jours

15. Affichage d'un avis rectificatif en cas de modifications aux points visés au 13.

X + 14 jours

16. Recours introduit par les travailleurs intéressés ainsi que les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés, auprès du tribunal du travail compétent contre les listes électorales, la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie, la liste du personnel de direction, la liste du personnel de cadre, la date et l'horaire des élections.

X + 21 jours

17. Décision du tribunal du travail saisi et notification de cette décision au conseil ou au comité, à l'employeur, aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés et aux travailleurs intéressés.

X + 28 jours

18. Clôture définitive des listes électorales, de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie, de la liste du personnel de direction, de la liste du personnel de cadre.

(*) X + 28 jours

19. Introduction des listes de candidats par les organisations représentatives des travailleurs.

Dans les entreprises qui occupent au moins 15 cadres, introduction des listes de candidats à l'élection des délégués du personnel représentant les cadres également par:

- les organisations représentatives des cadres;
- au moins 10 p.c. des cadres de l'entreprise.

X + 35 jours

20. Arrêt de la procédure électorale lorsqu'aucune liste de candidats n'est présentée ou lorsqu'une seule organisation représentative des cadres ou lorsqu'un seul groupe de cadres, présente un nombre de candidats inférieur ou égal au nombre de mandats effectifs à attribuer; dans ce cas, ces candidats sont élus d'office.

X + 35 jours

21. Affichage par l'employeur ou son délégué de la décision d'arrêter la procédure électorale et, le cas échéant, de la composition du conseil ou du comité.

X + 37 jours

22. Affichage par l'employeur ou son délégué d'un avis mentionnant la date et l'horaire de l'élection fixés par le conseil ou le comité et les noms des candidats (7).

X + 40 jours

(*) La clôture définitive des listes électorales, de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie, de la liste du personnel de direction et de la liste du personnel de cadre peut avoir lieu:

— à l'échéance du délai de réclamation si aucune réclamation n'a été introduite (X + 8 jours);

— à l'échéance du délai de recours si une réclamation a été introduite mais qu'aucun recours n'a été introduit contre la décision du conseil ou du comité (X + 22 jours);

— au moment où la juridiction du travail rend son jugement sur un recours contre la décision du conseil ou du comité (X + 28 jours).

(7) Les listes doivent être classées conformément à l'ordre déterminé par le tirage au sort. Les noms des candidats y sont inscrits dans l'ordre de leur présentation. Cet avis est apposé aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections.

23. Aanwijzing door de raad of het comité of bij ontstentenis ervan door de werkgever in akkoord met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van de vakbondsafvaardiging, door de werkgever in akkoord met de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties, van de voorzitter van elk van de stembureaus (8).

X + 40 dagen

24. Bezwaar ingediend door de betrokken werknemers, alsook door de representatieve werknemersorganisaties en de betrokken kaderleden in verband met de kandidatenlijsten.

X + 47 dagen

25. Overmaking door de werkgever van de opmerkingen bedoeld bij punt 24 aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

X + 48 dagen

26. Eventuele wijzigingen aangebracht aan de kandidatenlijsten door de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties of wijzigingen aangebracht aan de namen van de kandidaten na schriftelijk verzoek van deze aan de werkgever.

X + 54 dagen

27. Bij gebrek aan akkoord over de aanwijzing van de voorzitters van de stembureaus, aanwijzing door de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie van de sociale wetten.

X + 54 dagen

28. Aanwijzing door de voorzitter van elk stembureau van zijn secretaris.

X + 54 dagen

29. Aanwijzing door de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan door de voorzitter van elk stembureau, van 4 bijzitters.

X + 54 dagen

30. Aanplakking door de werkgever of door zijn afgevaardigde van de kandidatenlijsten eventueel gewijzigd door de kandidaten en door de representatieve werknemers en kaderledenorganisaties.

X + 56 dagen

31. Akkoord van de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties over de stemming per brief.

X + 56 dagen

32. Verzending van een afschrift van het akkoord bedoeld in artikel 31 aan de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie van de sociale wetten.

X + 56 dagen

33. Aanplakking door de raad of het comité of bij ontstentenis, door de werkgever, van een bericht dat de samenstelling van de stembureaus en de indeling van de kiezers per bureau aankondigt (9).

X + 60 dagen

34. Beroep door de betrokken werknemers, de betrokken werknemers- en kaderledenorganisaties, de werkgever tegen de kandidatenlijsten.

(*1) (*) X + 61 dagen

35. Aanwijzing van de getuigen voor de representatieve organisaties die kandidaten hebben voorgedragen.

X + 70 dagen

36. Uitspraak van de arbeidsrechtbank inzake het beroep tegen de kandidatenlijsten.

(*) X + 75 dagen

37. Vervanging van de kandidaten, na raadpleging van de werkgever, door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve organisaties van kaderleden of de kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen in de volgende gevallen:

- bij het overlijden van een kandidaat;
- bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming;
- wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de representatieve werknemersorganisatie of de representatieve organisatie van kaderleden die hem heeft voorgedragen;
- bij de intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur;
- bij de wijziging van categorie van een kandidaat.

X + 76 dagen

(*1) In het geval er geen klacht is, moet het beroep van de werkgever worden ingediend binnen de 5 dagen die volgen op de termijn voor het indienen van klachten (X + 52 dagen).

(*) Nogmaals wordt de aandacht erop gevestigd dat alle data, vermeld in deze stadia uiterste data zijn, in functie van de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 oktober 1990, maar deze data kunnen vroeger vallen als gevolg van het praktische verloop van de verkiezingsprocedure in de onderneming.

(8) De voorzitter mag niet onder de kandidaten gekozen worden.

(9) Een afschrift van dit bericht moet verzonden worden naar de organisaties die kandidaten hebben voorgedragen.

23. Désignation par le conseil ou le comité, ou à défaut par l'employeur en accord avec la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale, par l'employeur avec l'accord des organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés, du président de chacun des bureaux électoraux (8).

X + 40 jours

24. Réclamation des travailleurs intéressés ainsi que des organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés au sujet des listes de candidats.

X + 47 jours

25. Transmission par l'employeur des observations visées au 24 aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés.

X + 48 jours

26. Modifications éventuelles des listes de candidats par les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés ou modifications aux noms des candidates sur demande écrite de celles-ci à l'employeur.

X + 54 jours

27. En cas de désaccord sur la désignation des présidents des bureaux électoraux, désignation par l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales.

X + 54 jours

28. Désignation par le président de chaque bureau électoral de son secrétaire.

X + 54 jours

29. Désignation par le conseil ou le comité, ou à défaut, par le président de chaque bureau électoral, de 4 assesseurs.

X + 54 jours

30. Affichage par l'employeur ou son délégué des listes de candidats éventuellement modifiées par les candidates et par les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés.

X + 56 jours

31. Accord des organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés sur le vote par correspondance.

X + 56 jours

32. Envoi d'une copie de l'accord visé au 31 à l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales.

X + 56 jours

33. Affichage par le conseil ou le comité, ou à défaut, par l'employeur, d'un avis mentionnant la composition des bureaux électoraux et la répartition des électeurs par bureaux (9).

X + 60 jours

34. Recours par les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés, l'employeur, contre les listes de candidats.

(*1) (*) X + 61 jours

35. Désignation des témoins par les organisations représentatives qui ont présenté des candidats.

X + 70 jours

36. Décision du tribunal du travail saisi sur les recours contre les listes de candidats.

(*) X + 75 jours

37. Remplacement des candidats, après consultation de l'employeur, par les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres qui ont présenté des candidats, dans les cas suivants:

- le décès d'un candidat;
- la démission d'un candidat de son emploi dans l'entreprise;
- la démission d'un candidat de l'organisation représentative des travailleurs ou de l'organisation représentative des cadres qui l'a présenté;
- le retrait par un candidat de sa candidature;
- le changement de catégorie d'un candidat.

X + 76 jours

(*1) Dans le cas où il n'y a pas de réclamation, le recours de l'employeur doit être introduit dans les 5 jours qui suivent le délai pour l'introduction des réclamations (X + 52 jours).

(*) Il faut encore attirer l'attention sur le fait que les dates mentionnées à ces étapes sont des dates extrêmes en fonction des dispositions de l'arrêté royal du 18 octobre 1990, mais peuvent être raccourcies en fonction du déroulement pratique de la procédure électorale dans l'entreprise.

(8) Le président ne peut être choisi parmi les candidats.

(9) Une copie de cet avis est envoyée aux organisations qui ont présenté des candidats.

38. Aanplakking door de werkgever van de eventuele wijzigingen bedoeld in 37.

X + 76 dagen

39. Definitieve afsluiting van de kandidatenlijsten.

X + 77 dagen

40. Overhandiging of verzending van de oproepingsbrieven.

X + 80 dagen

41. Verzending door de voorzitters van de stembureaus van de oproepingsbrieven en de stembiljetten in geval van stemming per brief.

X + 80 dagen

42. Dag van de verkiezingen en van de stemopneming.

X + 90 dagen = Y

43. Toezenden door de voorzitter voor de raad en voor het comité :
— van het origineel van de processen-verbaal aan de inspecteur-districtshoofd van de Inspectie van de sociale wetten van het ambtsgebied;

— van een afschrift van de processen-verbaal aan de werkgever en aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties;

— van een afschrift van de processen-verbaal vergezeld van de statistische steekkaart(en) aan de Dienst « Ondernemingsraden »;

— van een afschrift van de statistische steekkaarten naar de interprofessionele organisaties van werknemers die op nationaal vlak werden opgericht.

Y

44. Overhandiging, door de voorzitter aan de werkgever, in verzegelde omslagen, van de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend.

Y + 1 dag

45. Aanplakking van de samenstelling van het orgaan door de werkgever:

— personeelsafvaardiging : resultaat van de stemming;

— werkgeversafvaardiging : gewone en plaatsvervangende afgevaardigden.

Y + 2 dagen

46. Beroep tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van de verkiezingen of van de rechtzetting van de resultaten van de verkiezingen, of tegen de afvaardiging van de werkgever.

(*) Y + 15 dagen

47. Bewaring door de werkgever van de documenten die gediend hebben voor de verkiezingen.

In geval van beroep, wordt de bevoegde rechtbank in kennis gesteld van de documenten.

Bij ontstentenis van beroep of nadat de definitieve beslissing van het rechtsorgaan van beroep is gevallen, mag de werkgever de stembiljetten vernietigen door tussenkomst van het stembureau.

(*) Y + 25 dagen

48. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij het verhaal werd ingediend.

(*) Y + 69 dagen

49. Beroep.

(*) Y + 84 dagen

50. Einde van de verplichte aanplakking van de verschillende berichten.

Y + 86 dagen

51. Beslissing van het Arbeidshof.

(*) Y + 144 dagen

52. In geval van nietigverklaring van de verkiezingen vangt de nieuwe verkiezingsprocedure aan binnen de 3 maanden die volgen op de definitieve nietigverklaring.

HOOFDSTUK IX

Vergadering van de raad en van het comité

Is geen beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen of tot nietigverklaring van de aanwijzing van een werkgeversafgevaardigde ingesteld, dan wordt de eerste vergadering van de raad of van het comité gehouden uiterlijk binnen 30 dagen na het verstrijken van de door de Koning vastgestelde termijn van beroep of binnen 30 dagen na de gerechtelijke beslissing tot geldigverklaring van de verkiezingen.

(*) Nogmaals wordt de aandacht erop gevestigd dat alle data, vermeld in deze stadia uiterste data zijn, in functie van de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 oktober 1990, maar deze data kunnen vroeger vallen als gevolg van het praktische verloop van de verkiezingsprocedure in de onderneming.

38. Affichage par l'employeur des remplacements éventuels visés au 37.

X + 76 jours

39. Clôture définitive des listes de candidats.

X + 77 jours

40. Remise ou envoi des convocations à l'élection.

X + 80 jours

41. Envoi par les présidents des bureaux électoraux des convocations et des bulletins en cas de vote par correspondance.

X + 80 jours

42. Jour des élections et dépouillement.

X + 90 jours = Y

43. Envoi par le président, pour le conseil et pour le comité :

— de l'original des procès-verbaux à l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales du ressort;

— d'une copie des procès-verbaux à l'employeur et aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés;

— d'une copie des procès-verbaux accompagnée de la ou des fiche(s) statistique(s) au Service « Conseils d'entreprise »;

— d'une copie de la ou des fiche(s) statistique(s) aux organisations interprofessionnelles de travailleurs constituées sur le plan national.

Y

44. Remise par le président, à l'employeur, dans les enveloppes scellées, des documents ayant servi à l'élection.

Y + 1 jour

45. Affichage par l'employeur de la composition de l'organe :

— délégation du personnel : résultat du vote;

— délégation patronale : délégués effectifs et suppléants.

Y + 2 jours

46. Recours en annulation totale ou partielle des élections ou de rectification des résultats des élections, ou contre la délégation de l'employeur.

(*) Y + 15 jours

47. Conservation des documents ayant servi à l'élection par l'employeur.

En cas de recours, l'employeur communique les documents à la juridiction compétente.

En l'absence de recours ou postérieurement à la décision définitive de la juridiction d'appel, les bulletins de vote peuvent être détruits par l'employeur à l'intervention du bureau électoral.

(*) Y + 25 jours

48. Décision du tribunal du travail saisi.

(*) Y + 69 jours

49. Appel.

(*) Y + 84 jours

50. Fin de l'affichage obligatoire des différents avis.

Y + 86 jours

51. Décision de la Cour du travail.

(*) Y + 144 jours

52. En cas d'annulation des élections, la nouvelle procédure électorale débute dans les 3 mois qui suivent la décision d'annulation définitive.

CHAPITRE IX

Réunion des conseils et des comités

Lorsqu'aucun recours n'est introduit pour annuler les élections, ou pour annuler la désignation d'un délégué représentant l'employeur, la première réunion du conseil ou du comité se tient au plus tard dans les 30 jours qui suivent l'expiration du délai de recours fixé par le Roi ou dans les 30 jours qui suivent la décision judiciaire définitive validant les élections.

(*) Il faut encore attirer l'attention sur le fait que les dates mentionnées à ces étapes sont des dates extrêmes en fonction des dispositions de l'arrêté royal du 18 octobre 1990, mais peuvent être raccourcies en fonction du déroulement pratique de la procédure électorale dans l'entreprise.

De in het voorgaande lid bepaalde algemene regel is evenwel alleen dan van toepassing wanneer geen bijzondere bepalingen in de huishoudelijke reglementen voorkomen waarbij een kortere termijn wordt gesteld.

Indien een beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen of tot nietigverklaring van de aanwijzing van een werkgeversafgevaardigde werd ingesteld, blijft de oude raad of het oude comité zijn taken uitvoeren tot de samenstelling van de nieuwe raad of het nieuwe comité definitief is geworden.

Le règle générale prévue à l'alinéa précédent n'est toutefois d'application qu'à défaut de dispositions particulières du règlement d'ordre intérieur prévoyant un délai plus court.

Lorsqu'un recours a été introduit pour annuler les élections ou pour annuler la désignation d'un délégué représentant l'employeur, l'ancien conseil ou l'ancien comité continue à exercer ses missions jusqu'à ce que la composition du nouveau conseil ou du nouveau comité est devenue définitive.

HOOFDSTUK X

Bijlagen

Bijlage A

Onderneming

Stembureau nr.

VERKIEZINGEN VAN DE PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN

Verkiezingen gehouden op

Proces-verbaal van het stembureau

Bureau De heer	voorzitter,
De heer	bijzitter,
De heer	bijzitter,
De heer	bijzitter,
De heer	bijzitter,
De heer	secretaris,

Bijlage B

Proces-verbaal

Aantal ontvangen stembiljetten

Aantal kiezers die aan de stemming hebben deelgenomen

Aantal teruggenomen stembiljetten

Aantal niet gebruikte stembiljetten

Opmerkingen

Gedaan te, de

De secretaris,

De voorzitter,

De bijzitters,

Bijlage C

Onderneming

VERKIEZINGEN VAN DE PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN

Verkiezingen gehouden op

Aantal stembiljetten in de bus gevonden

Aantal blanco of ongeldige stembiljetten

Aantal geldige stembiljetten

Bijlage D

Lijst nr.

Aantal volledige lijststembiljetten (stemmen bovenaan de lijst)	Aantal onvolledige lijststembiljetten (naamstemmen)
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
Naam van de kandidaten	Aantal naamstemmen toegekend aan de kandidaten op onvolledige stembiljetten

De secretaris,

De voorzitter,

De bijzitters,

Bijlage E

VERKIEZINGEN VAN DE PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN

Verkiezingen gehouden op

Algemene telling der stemmen
Proces-verbaal

Bureau	De heer	voorzitter,
	De heer	bijzitter,
	De heer	bijzitter,
	De heer	bijzitter,
	De heer	bijzitter,
	De heer	secretaris,

Bijlage F

I. Kiescijfers

Aanduiding van de bestanddelen die het kiescijfer bepalen	Lijst nr.	Lijst nr.
1. Volledige lijststemmenbiljetten
2. Onvolledige lijststemmenbiljetten
Totaal dat het kiescijfer uitmaakt		

II. Verdeling van de zetels onder de lijsten

Kiescijfers	Lijst nr.		Lijst nr.	
	Delers	Quotiënten	Quotiënten	Volnummers van de quotiënten
1.				
2.				
3.				
4.				
Aantal toegekende zetels				

Bijlage G

III. Berekening van de verkiesbaarheidscijfers

Aanduiding van de bestanddelen die het verkiesbaarheidscijfer bepalen	Lijst nr.	Lijst nr.
Volledige lijststemmenbiljetten
Onvolledige lijststemmenbiljetten
Totaal
Te vermenigvuldigen met het aantal aan de lijst toegekende zetels	×	×
Produkt van deze vermenigvuldiging
Te delen door het aantal aan de lijst toegekende zetels plus één + 1 = + 1 =
Quotiënt van deze deling dat het verkiesbaarheidscijfer uitmaakt

Bijlage H

IV. Aanwijzing van de titularissen

Lijst nr.

Verkiesbaarheidscijfer
Aantal aan de lijst toegekende zetels
Aantal volledige lijststemmenbiljetten
Te vermenigvuldigen met het aantal aan de lijst toegekende zetels	×
Produkt dat het aantal stemmen vertegenwoordigt die bij overdracht aan de kandidaten in de orde van hun voordracht moeten worden toegekend

Naam van de kandidaten volgens de voordrachtsorde	Aantal naamstemmen	Aantal lijststemmen bij overdracht toegekend	Aantal stemmen die aan elke kandidaat toekomen

Bijlage I.

V. Aanwijzing van de plaatsvervangers

Lijst nr.

Verkiezbaarheidscijfer

Aantal aan de lijst toegekende zetels

Aantal volledige lijststemmenbiljetten

Te vermenigvuldigen met het aantal aan de lijst toegekende zetels x

Produkt dat het aantal stemmen vertegenwoordigt die bij overdracht aan de kandidaten in de orde van hun voordracht moeten worden toegekend

Naam van de kandidaten volgens de voordrachtsorde	Aantal naamstemmen	Aantal lijststemmen bij overdracht toegekend	Aantal stemmen die aan elke kandidaat toekomen

Bijlage J

De lijst nr. 1 bekomt zetels
 De lijst nr. 2 bekomt zetels
 De lijst nr. 3 bekomt zetels
 De lijst nr. 4 bekomt zetels

Worden tot personeelsafgevaardigden aangewezen :

Lijst nr. 1 : (namen van de afgevaardigden)

Lijst nr. 2 : (namen van de afgevaardigden)

Lijst nr. 3 : (namen van de afgevaardigden)

Lijst nr. 4 : (namen van de afgevaardigden)

Worden tot plaatsvervangende afgevaardigden aangewezen :

Lijst nr. 1 : (namen van de afgevaardigden)

Lijst nr. 2 : (namen van de afgevaardigden)

Lijst nr. 3 : (namen van de afgevaardigden)

Lijst nr. 4 : (namen van de afgevaardigden)

Gedaan te de

De secretaris,

De voorzitter,

De bijzitters,

Bijlage K

MODEL I

ARBEIDERS

STEMBILJET

Onderneming:

Datum van de verkiezingen:

Verkiezing van de personeelsafvaardiging in het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Samenstelling : 6 gewone en 6 plaatsvervangende leden.

Verdeling : 1° arbeiders : 4 gewone en 4 plaatsvervangende leden;
 2° bedienden : 1 gewoon en 1 plaatsvervangend lid;
 3° jonge werknemers : 1 gewoon en 1 plaatsvervangend lid.

Kandidaten

Lijst nr. 1

Lijst nr. 2

Lijst nr. 3

Delval, J.	(M)	<input type="checkbox"/>
Manhout, V.	(V)	<input type="checkbox"/>
Tilkin, O.	(M)	<input type="checkbox"/>
Van Looy, C.	(V)	<input type="checkbox"/>
Dubols, J.	(M)	<input type="checkbox"/>
Maes, D.	(V)	<input type="checkbox"/>

Houwaert, M.	(M)	<input type="checkbox"/>
Delva, U.	(V)	<input type="checkbox"/>
Vantegem, M.	(M)	<input type="checkbox"/>
Renson, L.	(V)	<input type="checkbox"/>
Diest, X.	(M)	<input type="checkbox"/>
Robin, M.	(V)	<input type="checkbox"/>

Haveaux, P.	(M)	<input type="checkbox"/>
Verhelde, D.	(V)	<input type="checkbox"/>
Durieux, G.	(M)	<input type="checkbox"/>
Willemans, B.	(V)	<input type="checkbox"/>
Meunier, M.	(M)	<input type="checkbox"/>
Delaere, N.	(V)	<input type="checkbox"/>

MODEL II

BEDIENDEN

STEMBILJET

Onderneming : te

Datum van de verkiezingen :

Verkiezing van de personeelsafvaardiging in het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Samenstelling : 6 gewone en 6 plaatsvervangende leden.

Verdeling : 1° arbeiders : 4 gewone en 4 plaatsvervangende leden;
 2° bedienden : 1 gewoon en 1 plaatsvervangend lid;
 3° jonge werknemers : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid.

Kandidaten

Lijst nr. 1

Lijst nr. 2

Lijst nr. 3

Rahier, J.	(M)	<input type="checkbox"/>
Vermersch, V.	(V)	<input type="checkbox"/>

Thys, M.	(M)	<input type="checkbox"/>
Milbourg, D.	(V)	<input type="checkbox"/>

Seghers, P.	(M)	<input type="checkbox"/>
Detournay, V.	(V)	<input type="checkbox"/>

MODEL III

JONGE WERKNEMERS

STEMBILJET

Onderneming : te

Datum van de verkiezingen :

Verkiezing van de personeelsafvaardiging in het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Samenstelling : 6 gewone en 6 plaatsvervangende leden.

Verdeling : 1° arbeiders : 4 gewone en 4 plaatsvervangende leden;
 2° bedienden : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid;
 3° jonge werknemers : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid.

Kandidaten

Lijst nr. 1

Lijst nr. 2

Lijst nr. 3

Vanhege, J.	(M)	<input type="checkbox"/>
Daumerie, V.	(V)	<input type="checkbox"/>

Barbaix, M.	(M)	<input type="checkbox"/>
Vanhede, D.	(V)	<input type="checkbox"/>

Lambert, P.	(M)	<input type="checkbox"/>
François, V.	(V)	<input type="checkbox"/>

MODEL IV

ARBEIDERS

STEMBILJET

Onderneming : te

Datum van de verkiezingen :

Verkiezing van de personeelsafvaardiging in de ondernemingsraad.

Samenstelling : 7 gewone en 7 plaatsvervangende leden.

Verdeling : 1° arbeiders : 4 gewone en 4 plaatsvervangende leden;
 2° bedienden : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid;
 3° jonge werknemers : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid;
 4° kaderleden : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid.

Kandidaten

Lijst nr. 1

Lijst nr. 2

Lijst nr. 3



Delval, J.	(M)	<input type="checkbox"/>
Manhout, V.	(V)	<input type="checkbox"/>
Tilkin, O.	(M)	<input type="checkbox"/>
Van Looy, C.	(V)	<input type="checkbox"/>

Houwaert, M.	(M)	<input type="checkbox"/>
Delva, U.	(V)	<input type="checkbox"/>
Vantegem, M.	(M)	<input type="checkbox"/>
Renson, L.	(V)	<input type="checkbox"/>

Haveaux, P.	(M)	<input type="checkbox"/>
Verhelde, D.	(V)	<input type="checkbox"/>
Durieux, G.	(M)	<input type="checkbox"/>
Willemans, B.	(V)	<input type="checkbox"/>

MODEL V

BEDIENDEN

STEMBILJET

Onderneming: te

Datum van de verkiezingen:

Verkiezing van de personeelsafvaardiging in de ondernemingsraad.

Samenstelling : 7 gewone en 7 plaatsvervangende leden.

Verdeling : 1^o arbeiders : 4 gewone en 4 plaatsvervangende leden;
 2^o bedienden : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid;
 3^o jonge werknemers : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid;
 4^o kaderleden : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid.

Kandidaten

Lijst nr. 1

Lijst nr. 2

Lijst nr. 3

Rahier, J.	(M)	<input type="checkbox"/>
Vermersch, V.	(V)	<input type="checkbox"/>

Thys, M.	(M)	<input type="checkbox"/>
Milbourg, D.	(V)	<input type="checkbox"/>

Seghers, P.	(M)	<input type="checkbox"/>
Detournay, V.	(V)	<input type="checkbox"/>

MODEL VI

JONGE WERKNEMERS

STEMBLIJET

Onderneming : te

Datum van de verkiezingen :

Verkiezing van de personeelsafvaardiging in de ondernemingsraad.

Samenstelling : 7 gewone en 7 plaatsvervangende leden.

Verdeling : 1° arbeiders : 4 gewone en 4 plaatsvervangende leden;
 2° bedienden : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid;
 3° jonge werknemers : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid;
 4° kaderleden : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid.

Kandidaten

Lijst nr. 1

Lijst nr. 2

Lijst nr. 3

Vanhege, J.	(M)	<input type="checkbox"/>
Daumerie, V.	(V)	<input type="checkbox"/>

Barbaix, M.	(M)	<input type="checkbox"/>
Vanhede, D.	(V)	<input type="checkbox"/>

Lambert, P.	(M)	<input type="checkbox"/>
François, V.	(V)	<input type="checkbox"/>

MODEL VII

KADERLEDEN

STEMBILJET

Onderneming : te

Datum van de verkiezingen :

Verkiezing van de personeelsafvaardiging in de ondernemingsraad.

Samenstelling : 7 gewone en 7 plaatsvervangende leden.

Verdeling : 1° arbeiders : 4 gewone en 4 plaatsvervangende leden;
 2° bedienden : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid;
 3° jonge werknemers : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid;
 4° kaderleden : 1 gewoon lid en 1 plaatsvervangend lid.

Kandidaten

Lijst nr. 1

Lijst nr. 2

Lijst nr. 3

Lijst nr. 4

Lijst nr. 5

Poty, A. (M)	<input type="checkbox"/>	Devos, U. (M)	<input type="checkbox"/>	Buyl, M. (M)	<input type="checkbox"/>	Colln, F. (M)	<input type="checkbox"/>	Demol, S. (M)	<input type="checkbox"/>
Delva, A. (V)	<input type="checkbox"/>	Dieu, U. (V)	<input type="checkbox"/>	Pol, M. (V)	<input type="checkbox"/>	Claus, F. (V)	<input type="checkbox"/>	Vion, S. (V)	<input type="checkbox"/>

HOOFDSTUK XI. — *Nuttige adressen*

A. Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Belliardstraat 53, 1040 Brussel.

1. Dienst « Ondernemingsraden » : Belliardstraat 53, 1040 Brussel. — tel. (02) 233.41.11

2. Inspectie van sociale wetten.

HOOFDBESTUUR

Belliardstraat 51, 1040 Brussel
Tel. (02) 233.41.11

BUITENDIENSTEN

District	Adres van het Districtbureau	Naam van de inspecteur	Telefoon
9300 Aalst	Keizerlijk plein 17bis	Kenis, Paul	(053) 78.32.22 (053) 78.32.25
2018 Antwerpen	Antwerp Tower	Torfs, Hugo De Keyserlei 5, bus 43	(03) 226.33.88
6700 Arlon	Centre Adm. de l'Etat	Schreiber, Georges	(063) 22.13.71
8000 Brugge	Spanjaardstraat 15	Madou, Johan	(050) 44.04.81
1040 Bruxelles	Belliardstraat 49	Debry, Armand (E.a. hoofd van dienst)	(02) 233.48.02
		Reisch, Paul	(02) 233.48.03
		Ongenaed, Raymond	(02) 233.47.92
		De Ridder, Karel	(02) 233.47.96
1040 Brussel	Centre Albert, 18e étage	Ruelle, Louis (ppl)	(071) 32.93.71
6000 Charleroi	Sint-Lievenslaan 33b	Keirse, Herman	(091) 35.29.83
9000 Gent	Aubremestraat 16	Beck, Ludo	(02) 252.03.70
1800 Halle-Vilvoorde	Gouv. Verwilghensingel 75	Loenders, Guido	(011) 22.14.17
3500 Hasselt	Centre Mercator	Lucas, Albert (ppl. chef de service)	(085) 21.28.23
4500 Huy	Rue du Marché 24		
8500 Kortrijk	Kasteelkaai 1	Bruynooghe, Jacques (E.a. hoofd van dienst)	(056) 23.22.70
7100 La Louvière	Rue Hamoir 164	Hautfenne, Didier (ppl)	(064) 22.45.32
3000 Leuven	Bondgenotenlaan 116	Somers, Lucas	(016) 22.11.58
4020 Liège	Rue Natalls 49	Lambert, Bernadette Martial, Valentin	(041) 41.13.58
2800 Mechelen	G. Gezellelaan 10	Saerens, Hendrick	(015) 21.95.57
7000 Mons	Bld. Gendebien 18	Fievet, Jacques (ppl)	(065) 35.15.10
5000 Namur	Rue de Gembloux 30	Heirman, Jean-Claude	(081) 73.02.01
1400 Nivelles	Rue de Mons 39	Berte, Claude (ppl)	(067) 21.28.24
8800 Roeselare	Jan Mahieustraat 13	Langsweirt, Aurel (E.a.)	(051) 20.29.16
9100 Sint-Niklaas	Statiestraat 13	Costens, Marnix (hoofd van dienst)	(03) 776.72.15
3700 Tongeren	E. Jaminéstraat 13	Cochet, Jan Baptist	(012) 23.16.96
7500 Tournai	Rue Childéric 51	Hermant, Paul (ppl)	(069) 22.36.51
2300 Turnhout	Warandestraat 49	Vanhoof, Luc	(014) 41.21.28
4800 Verviers	Place du Martyr 9	Souvereyns, Jean-Marie	(087) 34.00.51

B. Representatieve werknemersorganisaties.

A.C.L.V.B. : Koning Albertlaan 95, 9000 Gent.

A.B.V.V. : Hoogstraat 42, 1000 Brussel.

A.C.V. : Wetstraat 121, 1040 Brussel.

Brussel, 12 november 1990.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
L. VAN DEN BRANDE

CHAPITRE X

Annexes

Annexe A

Entreprise

Bureau n°

ELECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Election du

Procès-verbal du bureau de vote

Bureau	M.	président,
	M.	assesseur,
	M.	assesseur,
	M.	assesseur,
	M.	assesseur,
	M.	secrétaire,

Annexe B

Procès-verbal

Nombre de bulletins reçus

Nombre d'électeurs ayant pris part au vote

Nombre de bulletins repris

Nombre de bulletins non employés

Observations

Fait à, le

Le secrétaire,

Le président,

Les assesseurs,

Annexe C

Entreprise

ACTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

.....

Nombre de bulletins trouvés dans l'urne

Nombre de bulletins blancs ou nuls

Nombre de bulletins valables

Annexe D

Liste n°

Nombre de bulletins de liste complets (voix de tête de liste)	Nombre de bulletins de liste incomplets (voix nominatives)
.....
Nom des candidats	Nombre de voix nominatives attribuées aux candidats sur des bulletins incomplets

Le secrétaire,

Le président,

Les assesseurs,

Annexe E

Entreprise

Bureau n°

ELECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Election du

Recensement général des voix
Procès-verbal

Bureau M. président,
 M. assesseur,
 M. assesseur,
 M. assesseur,
 M. assesseur,
 M. secrétaire,

Annexe F

I. Chiffres électoraux

Indication des éléments déterminant le chiffre électoral	Liste n°	Liste n°
1. Bulletins de liste complets
2. Bulletins de liste incomplets
Totaux constituant les chiffres électoraux		

II. Répartition des sièges entre les listes

Chiffres électoraux	Liste n°		Liste n°	
	Quotients	Numéro d'ordre des quotients	Quotients	Numéro d'ordre des quotients
1.				
2.				
3.				
4.				
Nombre de sièges conférés				

Annexe G

III. Calcul des chiffres d'éligibilité

Indication des éléments déterminant le chiffre d'éligibilité	Liste n°	Liste n°
Bulletins de liste complets
Bulletins de liste incomplets
Total
A multiplier par le nombre de sièges conférés à la liste	X	X
Produit de la multiplication
A diviser par le nombre de sièges conférés à la liste, plus un + 1 = + 1 =
Quotient de cette division constituant le chiffre d'éligibilité

Annexe H

IV. Désignation des titulaires

Liste n°

Chiffre d'éligibilité
Nombre de sièges conférés à la liste
Nombre de bulletins de liste complets
A multiplier par le nombre de sièges conférés à la liste	X
Produit représentant le nombre de voix à attribuer par dévolution aux candidats dans l'ordre de leur présentation

Nom des candidats suivant l'ordre de présentation	Nombre de voix nominatives	Nombre de voix de tête de liste attribuées par dévolution	Nombre de voix revenant à chaque candidat

Annexe I

V, Désignation des suppléants

Liste n°

Chiffre d'éligibilité
 Nombre de sièges conférés à la liste
 Nombre de bulletins de liste complets
 A multiplier par le nombre de sièges conférés à la liste ×
 Produit représentant le nombre de voix à attribuer par dévolution aux candidats dans l'ordre de leur présentation

Nom des candidats suivant l'ordre de présentation	Nombre de voix nominatives	Nombre de voix de tête de liste attribuées par dévolution	Nombre de voix revenant à chaque candidat

Annexe J

La liste n° 1 obtient sièges
 La liste n° 2 obtient sièges
 La liste n° 3 obtient sièges
 La liste n° 4 obtient sièges

Sont désignés comme délégués du personnel :

- Liste n° 1 : (noms des délégués)
- Liste n° 2 : (noms des délégués)
- Liste n° 3 : (noms des délégués)
- Liste n° 4 : (noms des délégués)

Sont désignés comme délégués suppléants :

- Liste n° 1 : (noms des délégués)
- Liste n° 2 : (noms des délégués)
- Liste n° 3 : (noms des délégués)
- Liste n° 4 : (noms des délégués)

Fait à le

Le secrétaire,

Le président,

Les assesseurs,

Annexe K

MODELE I

OUVRIERS

BULLETIN DE VOTE

Entreprise :

Date des élections :

Election de la délégation du personnel au Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Composition : 6 membres effectifs et 6 membres suppléants.

Répartition : 1^o ouvriers : 4 membres effectifs et 4 membres suppléants;2^o employés : 1 membre effectif et 1 membre suppléant;3^o jeunes travailleurs : 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

Candidats

Liste n° 2

Liste n° 3



Delval, J.	(H)	<input type="checkbox"/>
Manhout, V.	(F)	<input type="checkbox"/>
Tilkin, O.	(H)	<input type="checkbox"/>
Van Looy, C.	(F)	<input type="checkbox"/>
Dubois, J.	(H)	<input type="checkbox"/>
Maes, D.	(F)	<input type="checkbox"/>

Houwaert, M.	(H)	<input type="checkbox"/>
Delva, U.	(F)	<input type="checkbox"/>
Vantegem, M.	(H)	<input type="checkbox"/>
Renson, L.	(F)	<input type="checkbox"/>
Diest, X.	(H)	<input type="checkbox"/>
Robin, M.	(F)	<input type="checkbox"/>

Haveaux, P.	(H)	<input type="checkbox"/>
Verhelde, D.	(F)	<input type="checkbox"/>
Durieux, G.	(H)	<input type="checkbox"/>
Willemans, B.	(F)	<input type="checkbox"/>
Meunier, M.	(H)	<input type="checkbox"/>
Delaere, N.	(F)	<input type="checkbox"/>

MODELE II

EMPLOYES

BULLETIN DE VOTE

Entreprise:

Date des élections:

Election de la délégation du personnel au Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de-travail.

Composition : 6 membres effectifs et 6 membres suppléants.

Répartition : 1° ouvriers : 4 membres effectifs et 4 membres suppléants;
 2° employés : 1 membre effectif et 1 membre suppléant;
 3° jeunes travailleurs : 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

Candidats

Liste n° 1

Liste n° 2

Liste n° 3

Rahier, J.	(H)	<input type="checkbox"/>
Vermersch, V.	(F)	<input type="checkbox"/>

Thys, M.	(H)	<input type="checkbox"/>
Milbourg, D.	(F)	<input type="checkbox"/>

Seghers, P.	(H)	<input type="checkbox"/>
Detournay, V.	(F)	<input type="checkbox"/>

MODELE III

JEUNES TRAVAILLEURS

BULLETIN DE VOTE

Entreprise : à

Date des élections :

Election de la délégation du personnel au Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Composition : 6 membres effectifs et 6 membres suppléants.

Répartition : 1° ouvriers : 4 membres effectifs et 4 membres suppléants;
2° employés : 1 membre effectif et 1 membre suppléant;
3° jeunes travailleurs : 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

Candidats

Liste n° 1

Liste n° 2

Liste n° 3

Vanhege, J.	(H)	<input type="checkbox"/>
Daumerie, V.	(F)	<input type="checkbox"/>

Barbaix, M.	(H)	<input type="checkbox"/>
Vanhede, D.	(F)	<input type="checkbox"/>

Lambert, P.	(H)	<input type="checkbox"/>
François, V.	(F)	<input type="checkbox"/>

MODELE IV

OUVRIERS

BULLETIN DE VOTE

Entreprise :

Date des élections :

Election de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise.

Composition : 5 membres effectifs et 5 membres suppléants.

Répartition : 1° ouvriers : 2 membres effectifs et 2 membres suppléants;
 2° employés : 1 membre effectif et 1 membre suppléant;
 3° jeunes travailleurs : 1 membre effectif et 1 membre suppléant.
 4° cadres : 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

Candidats

Liste n° 1

Liste n° 2

Liste n° 3

Delval, J.	(H)	<input type="checkbox"/>
Manhout, V.	(F)	<input type="checkbox"/>
Tilkin, O.	(H)	<input type="checkbox"/>
Van Looy, C.	(F)	<input type="checkbox"/>

Houwaert, M.	(H)	<input type="checkbox"/>
Delva, U.	(F)	<input type="checkbox"/>
Vantegem, M.	(H)	<input type="checkbox"/>
Renson, L.	(F)	<input type="checkbox"/>

Haveaux, P.	(H)	<input type="checkbox"/>
Verhelde, D.	(F)	<input type="checkbox"/>
Durieux, G.	(H)	<input type="checkbox"/>
Willemans, B.	(F)	<input type="checkbox"/>

MODELE V

EMPLOYES

BULLETIN DE VOTE

Entreprise :

Date des élections :

Election de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise.

Composition : 5 membres effectifs et 5 membres suppléants.

Répartition : 1° ouvriers : 2 membres effectifs et 2 membres suppléants;
 2° employés : 1 membre effectif et 1 membre suppléant;
 3° jeunes travailleurs : 1 membre effectif et 1 membre suppléant.
 4° cadres : 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

Candidats

Liste n° 1

Liste n° 2

Liste n° 3

Rahier, J.	(H)	<input type="checkbox"/>
Vermersch, V.	(F)	<input type="checkbox"/>

Thys, M.	(H)	<input type="checkbox"/>
Milbourg, D.	(F)	<input type="checkbox"/>

Seghers, P.	(H)	<input type="checkbox"/>
Detournay, V.	(F)	<input type="checkbox"/>

MODELE VI

JEUNES TRAVAILLEURS

BULLETIN DE VOTE

Entreprise :

Date des élections :

Election de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise.

Composition : 5 membres effectifs et 5 membres suppléants.

Répartition : 1° ouvriers : 2 membres effectifs et 2 membres suppléants;

2° employés : 1 membre effectif et 1 membre suppléant;

3° jeunes travailleurs : 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

4° cadres : 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

Candidats

Liste n° 1

Liste n° 2

Liste n° 3

Vanhege, J.	(H)	<input type="checkbox"/>
Daumerie, V.	(F)	<input type="checkbox"/>

Barbaix, M.	(H)	<input type="checkbox"/>
Vanhede, D.	(F)	<input type="checkbox"/>

Lambert, P.	(H)	<input type="checkbox"/>
François, V.	(F)	<input type="checkbox"/>

MODELE V1

CADRES

BULLETIN DE VOTE

Entreprise :

Date des élections :

Election de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise.

Composition : 5 membres effectifs et 5 membres suppléants.

Répartition : 1° ouvriers : 2 membres effectifs et 2 membres suppléants;

2° employés : 1 membre effectif et 1 membre suppléant;

3° jeunes travailleurs : 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

4° cadres : 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

Candidats

Liste n° 1

Liste n° 2

Liste n° 3

Liste n° 4 (cadres)

Liste n° 5 (cadres)

Poty, A.	(H)	<input type="checkbox"/>
DeIva, A.	(F)	<input type="checkbox"/>

Devos, U.	(H)	<input type="checkbox"/>
Dieu, U.	(F)	<input type="checkbox"/>

Buyl, M.	(H)	<input type="checkbox"/>
Pol, M.	(F)	<input type="checkbox"/>

Colin, F.	(H)	<input type="checkbox"/>
Claus, F.	(F)	<input type="checkbox"/>

Demol, S.	(H)	<input type="checkbox"/>
Vion, S.	(F)	<input type="checkbox"/>

CHAPITRE XI — Adresses utiles

A. Ministère de l'Emploi et du Travail, rue Belliard 53, 1040 Bruxelles.

1. Service des « Conseils d'entreprise » : rue Belliard 53, 1040 Bruxelles — tél. (02) 233.41.11
2. Inspection des lois sociales.

ADMINISTRATION CENTRALE

rue Belliard 51, 1040 Bruxelles
Tél. (02) 233.41.11

SERVICES EXTERIEURS

District	Adresse du bureau du district	Nom de l'inspecteur	Téléphone
9300 Aalst	Keizerlijk plein 17bis	Kenis, Paul	(053) 78.32.22 (053) 78.32.25
2018 Antwerpen	Antwerp Tower	Torfs, Hugo De Keyserlei 5, bus 43	(03) 226.33.88
6700 Arlon	Centre Adm. de l'Etat	Schreiber, Georges	(063) 22.13.71
8000 Brugge	Spanjaardstraat 15	Madou, Johan	(050) 44.04.81
1040 Bruxelles	rue Belliard 49	Debry, Armand (ppl. chef de service)	(02) 233.48.02
		Reisch, Paul	(02) 233.48.03
1040 Brussel		Ongenaed, Raymond	(02) 233.47.92
6000 Charleroi	Centre Albert, 18e étage	De Ridder, Karel	(02) 233.47.96
9000 Gent	Sint-Lievenslaan 33b	Ruelle, Louis (ppl)	(071) 32.93.71
1800 Halle-Vilvoorde	Aubreméstraat 16	Keirse, Herman	(091) 35.29.83
3500 Hasselt	Gouv. Verwilghensingel 75	Beck, Ludo	(02) 252.03.70
4500 Huy	Centre Mercator Rue du Marché 24	Loenders, Guido	(011) 22.14.17
8500 Kortrijk	Kasteelkaai 1	Lucas, Albert (ppl. chef de service)	(085) 21.26.23
7100 La Louvière	Rue Hamoir 164	Bruynooghe, Jacques (E.a. hoofd van dienst)	(056) 23.22.70
3000 Leuven	Bondgenotenlaan 116	Hautfenne, Didier (ppl)	(064) 22.45.32
4020 Liège	Rue Natalis 49	Somers, Lucas	(016) 22.11.58
2800 Mechelen	G. Gezellelaan 10	Lambert, Bernadette	(041) 41.13.58
7000 Mons	Bld. Gendebien 16	Martial, Valentin	
5000 Namur	Rue de Gembloux 30	Saerens, Hendrick	(015) 21.95.57
1400 Nivelles	Rue de Mons 39	Fiefvet, Jacques (ppl)	(065) 35.15.10
8800 Roeselare	Jan Mahieustraat 13	Heirman, Jean-Claude	(081) 73.02.01
9100 Sint-Niklaas	Statiestraat 13	Berte, Claude (ppl)	(087) 21.28.24
3700 Tongeren	E. Jaminéstraat 13	Langswiert, Aurel (E.a)	(051) 20.29.16
7500 Tournai	Rue Childéric 51	Costens, Marnix	(03) 776.72.15
2300 Turnhout	Warandestraat 49	Cochet, Jan Baptist	(012) 23.16.96
4800 Verviers	Place du Martyr 9	Hermant, Paul (ppl)	(089) 22.36.51
		Vanhooft, Luc	(014) 41.21.28
		Souvereyns, Jean-Marie	(087) 34.00.51

B. Organisations représentatives des travailleurs.

C.G.S.L.B. : Koning Albertlaan 95, 9000 Gent.

F.G.T.B. : rue Haute 42, 1000 Bruxelles.

C.S.C. : rue de la Loi 121, 1040 Bruxelles.

Bruxelles, le 12 novembre 1990.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

L. VAN DEN BRANDE