

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

[C - 2003/12386]

6 JUNI 2003. — Circulaire relative aux élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail

SOMMAIRE

CHAPITRE 1^{er}. — Quelques notions utiles

Section 1er. — Notion d'entreprise

- 1.1. Le conseil et le comité au niveau de l'unité technique d'exploitation
- 1.2. Le conseil et le comité au niveau de l'entité juridique
- 1.3. Plusieurs entités juridiques formant une unité technique d'exploitation
- 1.4. L'entreprise ainsi définie est celle avec ou sans finalité industrielle ou commerciale

Section 2. — Entreprises tenues d'organiser les élections

- 2.1. Notion de "travailleur"
 - 2.1.1. Sont considérés comme "travailleur"
 - 2.1.2. Ne sont pas considérés comme "travailleur"
- 2.2. Nombre minimum de travailleurs à occuper
- 2.3. Calcul du nombre de travailleurs
- 2.4. Calcul du nombre d'intérimaires

Section 3. — Catégories de travailleurs

- 3.1. Jeunes travailleurs
- 3.2. Ouvriers et employés
- 3.3. Cadres
- 3.4. Personnel de direction

Section 4. — Organisations représentatives

- 4.1. Organisations représentatives des travailleurs
- 4.2. Organisations représentatives des cadres

Section 5. — Report des élections

Section 6. — Prescriptions linguistiques en matière d'élections sociales

- 6.1. Bruxelles, région de langue allemande et communes à facilités
 - 6.1.1. Bruxelles-Capitale
 - 6.1.2. Région de langue allemande
 - 6.1.3. Communes à facilités
- 6.2. Région de langue néerlandaise à l'exception des communes à facilités
- 6.3. Région de langue française à l'exception des communes à facilités

CHAPITRE 2. — La procédure électorale

Section 1er. — Dates des élections

- 1.1. Dates des élections
- 1.2. Jours X et Y
- 1.3. Importance de la chronologie

Section 2. — Avant le jour X : la procédure pré-électorale

- 2.1. X - 60 : premières informations écrites
 - 2.1.1. Fixation du nombre d'unités techniques d'exploitation
 - 2.1.2. Nombre de membres du personnel par catégorie
 - 2.1.3. Fonctions de personnel de direction et liste indicative du personnel de direction
 - 2.1.4. Fonctions de cadres et liste indicative des cadres
 - 2.1.5. Jour d'affichage de l'avis annonçant la date des élections et date envisagée pour les élections

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

[C - 2003/12386]

6 JUNI 2003. — Omzendbrief betreffende de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk

INHOUD

HOOFDSTUK 1. — Enkele nuttige begrippen

Afdeling 1. — Begrip onderneming

- 1.1. De raad en het comité op het niveau van de technische bedrijfseenheid
- 1.2. De raad en het comité op het niveau van de juridische entiteit
- 1.3. Verschillende juridische entiteiten die een technische bedrijfseenheid vormen
- 1.4. De aldus omschreven onderneming is die met of zonder industriële of commerciële finaliteit

Afdeling 2. — Ondernemingen die verkiezingen moeten houden

- 2.1. Begrip "werknemer"
 - 2.1.1. Worden beschouwd als "werknemer"
 - 2.1.2. Worden niet beschouwd als "werknemer"
- 2.2. Minimum tewerk te stellen werknemers
- 2.3. Berekening van het aantal werknemers
- 2.4. Berekening van het aantal uitzendkrachten

Afdeling 3. — Categorieën van werknemers

- 3.1. Jeugdige werknemers
- 3.2. Arbeiders en bedienden
- 3.3. Kaderleden
- 3.4. Leidinggevend personeel

Afdeling 4. — Representatieve organisaties

- 4.1. Representatieve werknemersorganisaties
- 4.2. Representatieve kaderledenorganisaties

Afdeling 5. — Opschorting van de verkiezingen

Afdeling 6. — Taalvoorschriften inzake sociale verkiezingen

- 6.1. Brussel, Duits taalgebied en gemeenten met faciliteiten
 - 6.1.1. Brussel-Hoofdstad
 - 6.1.2. Duits taalgebied
 - 6.1.3. Gemeenten met faciliteiten
- 6.2. Nederlands taalgebied met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten
- 6.3. Frans taalgebied met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten

HOOFDSTUK 2. — De verkiezingsprocedure

Afdeling 1. — Datum van de verkiezingen

- 1.1. Datum van de verkiezingen
- 1.2. Dagen X en Y
- 1.3. Belang van de chronologie

Afdeling 2. — Voor dag X : de voorbereidende procedure

- 2.1. X - 60 : eerste aankondigingen
 - 2.1.1. Vaststelling van het aantal technische bedrijfseenheden
 - 2.1.2. Aantal personeelsleden per categorie
 - 2.1.3. Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel
 - 2.1.4. Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden
 - 2.1.5. Dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en voor de verkiezingen beoogde datum

- 2.2. De X - 60 à X - 35 : consultations
- 2.2.1. Nombre d'unités techniques d'exploitation
- 2.2.2. Fonctions de personnel de direction et liste indicative du personnel de direction
- 2.2.3. Fonctions de cadres et liste indicative des cadres
- 2.3. X - 35 : communications écrites des décisions
- 2.3.1. Nombre d'unités techniques d'exploitation
- 2.3.2. Fonctions de personnel de direction et liste indicative du personnel de direction
- 2.3.3. Fonctions de cadres et liste indicative des cadres
- 2.4. De X - 35 à X - 28 : recours
- 2.4.1. Nombre d'unités techniques d'exploitation
- 2.4.2. Fonctions de personnel de direction et liste indicative du personnel de direction
- 2.4.3. Fonctions de cadres et liste indicative des cadres
- 2.5. De X - 28 à X - 5 : jugement du tribunal du travail
- 2.6. Préparations des opérations pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections

Pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les informations suivantes doivent être connues :

- 2.6.1. Le nombre de mandats par organe
- 2.6.1.1. Date à prendre en considération
- 2.6.1.2. Calcul du nombre de mandats par organe
- 2.6.1.3. Augmentation éventuelle du nombre de mandats
- 2.6.2. Le nombre de mandats par catégorie
- 2.6.2.1. Date à prendre en considération
- 2.6.2.2. Moins de 25 jeunes travailleurs
- 2.6.2.2.1. Pas de représentation séparée des cadres
- 2.6.2.2.2. Représentation séparée des cadres
- 2.6.2.3. Au moins 25 jeunes travailleurs
- 2.6.2.3.1. Pas de représentation séparée des cadres
- 2.6.2.3.2. Représentation séparée des cadres
- 2.6.3. La date et l'horaire des élections

Pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, les documents suivants doivent être rédigés :

- 2.6.4. Les listes électorales provisoires (conditions d'électorat)
- 2.6.5. La liste des membres du personnel de direction
- 2.6.6. La liste des cadres

Section 3. — Jour X : affichage de l'avis annonçant la date des élections

- 3.1. Affichage de l'avis
- 3.2. Copies
- 3.3. Rectification de la date des élections.

Section 4. — Du jour X au jour Y : procédure électorale

AVIS ANNONCANT LA DATE DES ELECTIONS

- 4.1. Suspension des opérations électorales, ajournement des élections et dates de la procédure électorale coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité
- 4.1.1. Suspension des opérations électorales
- 4.1.2. Ajournement des élections
- 4.1.3. Dates de la procédure électorale coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité
- 4.2. X plus 7 jours : Réclamations au sujet :
- 4.2.1. Des listes électorales provisoires
- 4.2.2. De la fixation du nombre de mandats par organe et leur répartition par catégorie
- 4.2.3. De la liste du personnel de direction
- 4.2.4. De la liste des cadres
- 4.2.5. Clôture définitive en l'absence de réclamations
- 4.3. De X plus 7 jours à X plus 14
- Décisions sur les réclamations et affichage d'un avis rectificatif

- 2.2. Van X - 60 tot X - 35 : raadplegingen
- 2.2.1. Aantal technische bedrijfseenheden
- 2.2.2. Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel
- 2.2.3. Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden
- 2.3. X - 35 : schriftelijke mededelingen van de beslissingen
- 2.3.1. Aantal technische bedrijfseenheden
- 2.3.2. Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel
- 2.3.3. Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden
- 2.4. Van X - 35 tot X - 28 : beroepen
- 2.4.1. Aantal technische bedrijfseenheden
- 2.4.2. Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel
- 2.4.3. Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden
- 2.5. Van X - 28 tot X - 5 : uitspraak van de arbeidsrechtbank
- 2.6. Voorbereidingen van de verrichtingen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt

Voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, moeten volgende inlichtingen bekend zijn :

- 2.6.1. Het aantal mandaten per orgaan
- 2.6.1.1. Datum die in aanmerking moet genomen worden
- 2.6.1.2. Berekening van het aantal mandaten per orgaan
- 2.6.1.3. Eventuele verhoging van het aantal mandaten
- 2.6.2. Het aantal mandaten per categorie
- 2.6.2.1. Datum die in aanmerking moet genomen worden
- 2.6.2.2. Minder dan 25 jeugdige werknemers
- 2.6.2.2.1. Geen afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden
- 2.6.2.2.2. Afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden
- 2.6.2.3. Ten minste 25 jeugdige werknemers
- 2.6.2.3.1. Geen afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden
- 2.6.2.3.2. Afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden
- 2.6.3. De datum en de uurregeling van de verkiezingen

Voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, moeten volgende documenten opgesteld worden :

- 2.6.4. De voorlopige kiezerslijsten (voorwaarden inzake kiesrecht)
- 2.6.5. De lijst van de leden van het leidinggevend personeel
- 2.6.6. De lijst van de kaderleden

Afdeling 3. — Dag X : aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt

- 3.1. Aanplakking van het bericht
- 3.2. Afschriften
- 3.3. Rechtzetting van de verkiezingsdatum.

Afdeling 4. — Van dag X tot dag Y : verkiezingsprocedure

BERICHT DAT DE DATUM VAN DE VERKIEZINGEN AANKONDIGT

- 4.1. Schorsing van de kiesverrichtingen, opschorting van de verkiezingen en data van de verkiezingsperiode die samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag
- 4.1.1. Schorsing van de kiesverrichtingen
- 4.1.2. Opschorting van de verkiezingen
- 4.1.3. Data van de verkiezingsperiode die samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag
- 4.2. X + 7 dagen : Bezwaren betreffende :
- 4.2.1. De voorlopige kiezerslijsten
- 4.2.2. De vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en hun verdeling per categorie
- 4.2.3. De lijst van het leidinggevend personeel
- 4.2.4. De lijst van de kaderleden
- 4.2.5. Definitieve afsluiting bij afwezigheid van bezwaren
- 4.3. Van X + 7 dagen tot X + 14
- Beslissingen betreffende de bezwaren en aanplakking van een rechtzetting

- 4.4. De X plus 14 jours à X plus 21 : recours
- 4.4.1. Les listes électorales provisoires
- 4.4.2. La fixation du nombre de mandats par organe et leur répartition par catégorie
- 4.4.3. La liste du personnel de direction
- 4.4.4. La liste du personnel des cadres
- 4.4.5. Clôture définitive en l'absence de recours
- 4.5. X plus 28 : Décision du tribunal saisi

4.5.1. Décision du tribunal saisi

4.5.2. Clôture définitive

4.6. X plus 35 : Introduction des listes de candidats (conditions d'éligibilité)

- 4.6.1. Conditions d'éligibilité
- 4.6.2. Dépôt des listes de candidats
- 4.6.3. Confection des listes de candidats

CANDIDATURES

4.7. De X plus 35 à X plus 40

- 4.7.1. Attribution des numéros de liste
- 4.7.2. Affichage des listes de candidats

4.8. De X plus 40 à X plus 56

- 4.8.1. X plus 47 : Réclamation possible contre les listes de candidats
- 4.8.2. X plus 48 : Introduction des réclamations par l'employeur à l'organisation intéressée

4.8.3. X plus 54 : Modification éventuelle de la liste des candidats

4.8.4. X plus 56 : Affichage de la liste modifiée des candidats

4.9. De X plus 47 à X plus 61 : Recours contre les listes de candidats

- 4.9.1. De X plus 47 à X plus 52 : Recours de l'employeur dans le cas où il n'y a pas eu de réclamation
- 4.9.2. De X plus 52 à X plus 66 : Décision du tribunal à propos de ce recours

4.9.3. De X plus 56 à X plus 61 : Recours contre les listes de candidats modifiées après réclamation

4.9.4. De X plus 61 à X plus 75 : Décision du tribunal à propos de ce recours

4.10. X plus 76 : Remplacement des candidats et affichage

4.11. X plus 77 : Clôture des listes de candidats et confection des bulletins de vote

CONSTITUTION DES COLLEGES ELECTORAUX
ET DES BUREAUX ELECTORAUX

4.12. Constitution des collèges électoraux

4.13. De X plus 40 à X plus 70 : Composition des bureaux électoraux

4.13.1. Constitution

4.13.2. X plus 40 : Désignation des présidents des bureaux électoraux et intervention de la Direction générale Contrôle des lois sociales en cas de désaccord

4.13.3. X plus 54 : Désignation des tous les membres des bureaux électoraux

4.13.4. X plus 60 : Affichage de la composition des bureaux électoraux et de la répartition des bureaux de vote

4.13.5. X plus 70 : Désignation des témoins

4.13.6. X plus 79 : Toilettage des listes électorales

4.13.7. X plus 79 : Dispense d'organiser des élections

4.14. X plus 80 : Convocation des électeurs

4.14.1. Envoi ou remise des convocations

4.14.2. Envoi des bulletins de vote pour le vote par correspondance

Section 5. — Jour X plus 90 ou jour Y : Elections et dépouillement

5.1 Les opérations de vote

5.1.1. Date et heure des élections

5.1.2. Tâche du bureau électoral

5.1.3. Accompagnement de l'électeur

5.2. Déroulement des opérations de vote

5.2.1. Bureau complet

5.2.2. Bulletins de vote

5.2.3. Remise des bulletins de vote

5.2.4. Votes valables

4.4. Van X + 14 dagen tot X + 21 : beroepen

4.4.1. De voorlopige kiezerslijsten

4.4.2. De vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en hun verdeling per categorie

4.4.3. De lijst van het leidinggevend personeel

4.4.4. De lijst van de kaderleden

4.4.5. Definitieve afsluiting bij afwezigheid van bezwaren

4.5. X + 28 : Beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt

4.5.1. Beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt

4.5.2. Definitieve afsluiting

4.6. X + 35 : Indienen van de kandidatenlijsten (verkiesbaarheidsvoorwaarden)

4.6.1. Verkiesbaarheidsvoorwaarden

4.6.2. Neerlegging van de kandidatenlijsten

4.6.3. Opstellen van de kandidatenlijsten

KANDIDATUREN

4.7. Van X + 35 tot X + 40

4.7.1. Toekenning van lijstnummers

4.7.2. Aanplakking van de kandidatenlijsten

4.8. Van X + 40 tot X + 56

4.8.1. X + 47 : Mogelijke klacht tegen de kandidatenlijsten

4.8.2. X + 48 : Indienen van klachten door de werkgever bij de betrokken organisatie

4.8.3. X + 54 : Eventuele wijziging van de kandidatenlijsten

4.8.4. X + 56 : Aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijst

4.9. Van X + 47 tot X + 61 : Beroep tegen de kandidatenlijsten

4.9.1. Van X + 47 tot X + 52 : Beroep van de werkgever indien geen klacht werd ingediend

4.9.2. Van X + 52 tot X + 66 : Beslissing van de rechtbank over dit beroep

4.9.3. Van X + 56 tot X + 61 : Beroep tegen de gewijzigde kandidatenlijsten na klacht

4.9.4. Van X + 61 tot X + 75 : Beslissing van de rechtbank over dit beroep

4.10. X + 76 : Vervanging van kandidaten en aanplakking

4.11. X + 77 : Afsluiten van de kandidatenlijsten en opmaken van de stembiljetten

SAMENSTELLING VAN DE KIESCOLLEGES
EN VAN DE STEM BUREAUS

4.12. Samenstelling van de kiescolleges

4.13. Van X + 40 tot X + 70 : Samenstelling van de stembureaus

4.13.1. Oprichting

4.13.2. X + 40 : Aanwijzing van de voorzitters van de stembureaus en tussenkomst van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten in geval er geen akkoord is

4.13.3. X + 54 : Aanwijzing van alle leden van de stembureaus

4.13.4. X + 60 : Aanplakking van de samenstelling en de verdeling van de stembureaus

4.13.5. X + 70 : Aanwijzing van de getuigen

4.13.6. X + 79 : Schrapping van de kiezerslijsten

4.13.7. X + 79 : Vrijstelling van het organiseren van verkiezingen

4.14. X + 80 : Oproeping van de kiezers

4.14.1. Verzending of overhandiging van de oproepingsbrieven

4.14.2. Verzending van de stembiljetten voor de stemming per brief

Afdeling 5. — Dag X + 90 of dag Y : Verkiezingen en stemopneming

5.1. De stemverrichtingen

5.1.1. Datum, uur van de verkiezingen

5.1.2. Taak van het stembureau

5.1.3. Begeleiding van de kiezer

5.2. Verloop van de stemverrichtingen

5.2.1. Volledigheid van het stembureau

5.2.2. Stembiljetten

5.2.3. Overhandigen van de stembiljetten

5.2.4. Geldige stemmen

- 5.2.5. Scrutin
- 5.2.6. Clôture des opérations de vote
- 5.3. Dépouillement du scrutin
- 5.3.1. Collège électoral commun aux ouvriers et aux employés
- 5.3.2. Dépouillement des votes par correspondance
- 5.3.3. Classement des bulletins de vote
- 5.3.4. Appréciation de la validité des bulletins de vote
- 5.3.5. Dépouillement des votes nominatifs
- 5.3.6. Recensement des suffrages et établissement du procès-verbal des opérations électorales
- 5.3.7. Clôture des opérations de dépouillement
- 5.4. Répartition des mandats
- 5.4.1. Détermination du chiffre électoral
- 5.4.2. Détermination des quotients utiles
- 5.4.3. Cas particuliers. Plusieurs listes obtiennent les mêmes quotients utiles
- 5.4.3.1. Un mandat revient à titre égal à plusieurs listes, les chiffres électoraux étant différents
- 5.4.3.2. Un mandat revient à titre égal à plusieurs listes, avec parité des chiffres électoraux
- 5.4.3.3. Une liste obtient plus de sièges qu'elle ne compte de candidats
- 5.5. Désignation des élus
- 5.5.1. Calcul du chiffre d'éligibilité
- 5.5.2. Désignation des élus effectifs
- 5.5.3. Désignation des élus suppléants
- 5.6. Rédaction du procès-verbal et envoi des résultats du vote

Section 6. — Vote par des moyens électroniques

Section 7. — Après le jour Y :

- 7.1. Y plus 1 : Clôture des opérations électorales
- 7.2. Y plus 2 : Affichage des résultats des élections et composition du conseil et du comité
- 7.3. Y plus 15 : Recours auprès du tribunal du travail
- 7.4. Y plus 69 : Décision du tribunal du travail
- 7.5. Y plus 84 : Appel contre cette décision auprès de la cour du travail
- 7.6. Y plus 86 : Enlèvement des avis affichés
- 7.7. Y plus 144 : Décision de la cour du travail
- 7.8. Première convocation du nouveau conseil et du nouveau comité
- 7.8.1. Mode de choix du secrétaire
- 7.8.2. Mode de remplacement d'un membre de la délégation patronale et de la délégation des travailleurs
- 7.8.2.1. Remplacement d'un membre de la délégation patronale
- 7.8.2.2. Remplacement d'un membre de la délégation des travailleurs
- 7.8.2.2.1. Remplacement d'un membre effectif
- 7.8.2.2.2. Remplacement d'un membre suppléant

CHAPITRE 3. — *Résumé du calendrier électoral*

CHAPITRE 4. — *Annexes*

CHAPITRE 5. — *Adresses utiles*

CHAPITRE 1^{er}. — *Quelques notions utiles*

Section 1er. — Notion d'entreprise

On entend par entreprise :

1.1. Le conseil et le comité au niveau de 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.).

- 5.2.5. Stemming
- 5.2.6. Afsluiting van de stemverrichtingen
- 5.3. Stemopneming
- 5.3.1. Gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden
- 5.3.2. Opneming van de per brief uitgebrachte stemmen
- 5.3.3. Schikking van de stembiljetten
- 5.3.4. Beoordeling van de geldigheid van de stembiljetten
- 5.3.5. Opneming van de naamstemmen
- 5.3.6. Tellen van de stemmen en opstellen van het proces-verbaal van de kiesverrichtingen
- 5.3.7. Afsluiting van de opnemingsverrichtingen
- 5.4. Verdeling van de mandaten
- 5.4.1. Bepaling van het kiescijfer
- 5.4.2. Bepaling van de nuttige quotiënten
- 5.4.3. Bijzondere gevallen. Verschillende lijsten bekomen gelijke nuttige quotiënten
- 5.4.3.1. Een mandaat met gelijk recht komt toe aan verschillende lijsten, bij ongelijke kiescijfers
- 5.4.3.2. Een mandaat met gelijk recht komt toe aan verschillende lijsten, bij gelijke kiescijfers
- 5.4.3.3. Een lijst behaalt meer zetels dan zij kandidaten telt
- 5.5. Aanwijzing van de gekozenen
- 5.5.1. Berekening van het verkiesbaarheidscijfer
- 5.5.2. Aanwijzing van de gewone gekozenen
- 5.5.3. Aanwijzing van de plaatsvervangers
- 5.6. Opmaken van het proces-verbaal en verzending van de resultaten van de stemming

Afdeling 6. — Electronisch stemmen

Afdeling 7. — Na dag Y

- 7.1. Y + 1 : Afsluiting van de kiesverrichtingen
- 7.2. Y + 2 : Aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen en samenstelling van de raad en het comité
- 7.3. Y + 15 : Beroep bij de arbeidsrechtbank
- 7.4. Y + 69 : Beslissing van de arbeidsrechtbank
- 7.5. Y + 84 : Hoger beroep tegen deze beslissing bij het arbeidshof
- 7.6. Y + 86 : Verwijdering van de aangeplakte berichten
- 7.7. Y + 144 : Beslissing van het arbeidshof
- 7.8. Eerste vergadering van de nieuwe raad en van het nieuwe comité
- 7.8.1. Wijze van aanduiding van een secretaris
- 7.8.2. Wijze van vervanging van een lid van de werkgevers- en de werknemersafvaardiging
- 7.8.2.1. Vervanging van een lid van de werkgeversafvaardiging
- 7.8.2.2. Vervanging van een lid van de werknemersafvaardiging
- 7.8.2.2.1. Vervanging van een gewoon lid
- 7.8.2.2.2. Vervanging van een plaatsvervangend lid

HOOFDSTUK 3. — *Samenvatting van de verkiezingskalender*

HOOFDSTUK 4. — *Bijlagen*

HOOFDSTUK 5. — *Nuttige adressen*

HOOFDSTUK 1. — *Enkele nuttige begrippen*

Afdeling 1. — Begrip onderneming

Onder onderneming wordt verstaan :

1.1. De raad en het comité op het niveau van 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 het personeelsbeleid wordt gevoerd, de zelfstandigheid op het niveau waarop de onderhandelingen over de sociale kwesties worden toegepast, enz.).

N.B. Si le transfert conventionnel, la scission ou une autre modification des unités techniques d'exploitation intervient après que la détermination des unités techniques d'exploitation est devenue définitive et avant le jour des élections, il n'est tenu compte du transfert, de la scission ou des modifications des unités techniques d'exploitation qu'à partir de l'installation du conseil d'entreprise selon les règles prévues au 1° à 4° de l'article 21, § 10, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou du comité pour la prévention et la protection au travail selon les règles prévues aux articles 70, 71, 72, 73 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

1.2. Le conseil et le comité au niveau de l'entité 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.

1.3. Plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être apporté la preuve :

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

soit que ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;

(2) et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, un gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Lorsque sont apportées la preuve d'une des conditions visées au (1) et la preuve de certains des éléments visés au (2), les entités juridiques concernées ne seront pas considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation que si le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation.

Cette présomption ne peut porter préjudice à la continuité, au fonctionnement et au champ de compétence des organes existants et ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs et des cadres.

Exemple :

Une chaîne de magasins est constituée de plusieurs entités juridiques dispersées dans le pays.

Le regroupement de ces différentes entités juridiques en une unité technique d'exploitation peut être demandé de la manière suivante.

Les demandeurs (par exemple, une organisation syndicale) apportent la preuve que ces différentes entités juridiques ont une même activité, la vente au détail d'un même assortiment de produits acquis par une centrale d'achats commune.

Lorsque la preuve de cette condition à caractère économique est apportée, les demandeurs doivent en plus apporter un début de preuve (quelques éléments de preuve) qu'il y a une cohésion sociale entre ces différentes entités juridiques. Dans le cas concret de la chaîne de magasins, ces éléments de preuve à caractère social peuvent porter sur le fait de dépendre des mêmes commissions paritaires, d'avoir un même règlement de travail et des conventions collectives de travail communes, le fait de jouir d'une même police d'assurance extra légale, une formation commune du personnel, un service du personnel gérant l'ensemble du personnel des différentes entités juridiques.

Si la preuve d'une même activité est apportée ainsi que celle de certains éléments indiquant l'existence d'une cohésion sociale entre les différentes entités juridiques, il revient à l'employeur s'il conteste l'institution d'un organe, de prouver que les entités ne présentent pas les critères sociaux qui justifient l'existence d'une unité technique d'exploitation.

Dans le cas où l'employeur entend décider que plusieurs entités juridiques forment une unité technique d'exploitation, il doit apporter la preuve complète des critères économiques et des critères sociaux qui justifient cette décision.

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

N.B. Indien de overgang krachtens overeenkomst, de splitsing of een andere wijziging van de technische bedrijfseenheden plaatsvindt nadat de bepaling van de technische bedrijfseenheden definitief is geworden en vóór de dag van de verkiezingen, wordt slechts met de overgang, de splitsing of wijzigingen van de technische bedrijfseenheden rekening gehouden vanaf de oprichting van de ondernemingsraad volgens de regels bepaald in artikel 21, § 10, 1° tot 4°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, of van het comité voor preventie en bescherming op het werk volgens de regels bepaald in de artikelen 70, 71, 72, 73 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

1.2. De raad en het comité op het niveau van 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.

1.3. Meerdere juridische entiteiten worden vermoed, tot het tegendeel wordt bewezen, een technische bedrijfseenheid te vormen, indien het bewijs kan worden geleverd :

(1) dat ofwel deze juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben,

ofwel dat deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;

(2) en dat er elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Wanneer het bewijs wordt geleverd van één van de voorwaarden bedoeld in (1) en het bewijs van bepaalde elementen bedoeld in (2), zullen de betrokken juridische entiteiten niet beschouwd worden als vormend een enkele technische bedrijfseenheid zo de werkgever(s) het bewijs levert(en) dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid.

Dit vermoeden mag geen afbreuk doen aan de continuïteit, de werking en de bevoegdheidssfeer van de bestaande organen en mag enkel ingeroepen worden door de werknemers en door de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

Voorbeeld :

Een winkelketen is samengesteld uit meerdere juridische entiteiten verspreid in het land.

De hergroepering van deze verschillende juridische entiteiten in één technische bedrijfseenheid kan geëist worden op volgende wijze.

De eisers (bijvoorbeeld een vakbondsorganisatie) leveren het bewijs dat deze verschillende juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben, de detailhandel van eenzelfde assortiment producten aangekocht door een gemeenschappelijke centrale inkooporganisatie.

Wanneer het bewijs van deze voorwaarde met een economisch karakter geleverd is, dan moeten de eisers bovendien een begin van bewijs (enkele bewijselementen) aanbrengen dat er een sociale samenhang bestaat tussen deze verschillende juridische entiteiten. In het concreet geval van de winkelketen kunnen deze bewijselementen met een sociaal karakter gaan over het feit af te hangen van dezelfde paritaire comités, eenzelfde arbeidsreglement te hebben en gemeenschappelijke collectieve arbeidsovereenkomsten, eenzelfde beleid van extra-legale verzekering te genieten, een gemeenschappelijke personeelsvorming, een personeelsdienst die het geheel van het personeel van de verschillende juridische entiteiten.

Indien het bewijs van eenzelfde activiteit is geleverd evenals dit van bepaalde elementen die wijzen op het bestaan van een sociale samenhang tussen de verschillende juridische entiteiten, komt het aan de werkgever toe, wanneer hij de oprichting van een orgaan betwist, te bewijzen dat de entiteiten geen sociale criteria vertonen die het bestaan rechtvaardigen van een technische bedrijfseenheid.

Wanneer de werkgever wenst te beslissen dat meerdere juridische entiteiten een technische bedrijfseenheid vormen, moet hij het volledig bewijs leveren van de economische en sociale criteria die deze beslissing rechtvaardigen.

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

Section 2. — Entreprises tenues d'organiser les élections**2.1. Notion de "travailleur"**

2.1.1. Pour le calcul du seuil, le calcul du nombre de mandats, les conditions d'éligibilité et d'électorat en particulier, en général pour toutes les règles de procédure électorale, sont considérés comme "travailleur" :

La notion de "travailleur" englobe toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage. Sont donc à considérer comme tels : les ouvriers, les employés y compris les cadres et le personnel de direction (seul le personnel de direction ayant un contrat de travail est considéré comme "travailleurs". Cette notion est plus étroite que celle du point 3.4.), les représentants de commerce, les étudiants, les travailleurs à domicile et les apprentis industriels.

Sont assimilés à des travailleurs de l'entreprise dans laquelle ils sont occupés :

— les travailleurs placés en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle;

— les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ainsi que par les Fonds associés sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche.

2.1.2. Pour le calcul du seuil uniquement, ne sont pas considérés comme "travailleur" :

— le travailleur lié par un contrat de remplacement conclu conformément aux dispositions de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

— le travailleur intérimaire.

Remarque : les travailleurs intérimaires ne sont pas considérés comme "travailleur" pour le calcul du seuil uniquement dans les agences d'intérim. Par contre ils seront pris en considération dans les entreprises utilisatrices pour autant qu'ils ne remplacent pas des travailleurs en suspension de l'exécution du contrat.

2.2. Nombre minimum de travailleurs à occuper**2.2.1. Un conseil doit être institué :**

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

2.2.1.2. 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.

2.2.2. Un comité doit être institué :

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

Pour les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines, un comité doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 20 travailleurs.

2.2.3. 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.

Dans le secteur des mines, minières et carrières souterraines, la norme de 50 travailleurs pour l'institution d'un comité est réduite à 20 travailleurs.

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.

2.2.4. Quelques exemples.**Afdeling 2. — Ondernemingen die verkiezingen moeten houden****2.1. Begrip "werknemer"**

2.1.1. Voor de berekening van de drempel, de berekening van het aantal mandaten, de verkiesbaarheidsvoorwaarden en de kiesvoorwaarden in het bijzonder, voor alle regels van de verkiezingsprocedure in het algemeen, worden beschouwd als "werknemer" :

Het begrip "werknemer" omvat iedere persoon die verbonden is met de onderneming door een arbeids- of leerovereenkomst. Worden dus als zodanig beschouwd : de werklieden, de bedienden met inbegrip van de kaderleden en het leidinggevend personeel (enkel het leidinggevend personeel met een arbeidsovereenkomst wordt beschouwd als "werknemers". Dit begrip is beperkter dan dit van punt 3.4.), de handelsvertegenwoordigers, de studenten, de huisarbeiders en de industriële leerlingen.

Worden gelijkgesteld met werknemers van de onderneming waar ze worden tewerkgesteld :

— de werknemers die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding;

— de onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksoverdracht uitoefenen.

2.1.2. Worden enkel voor de berekening van de drempel niet als "werknemer" beschouwd :

— de werknemer die verbonden is door een vervangingsovereenkomst gesloten overeenkomstig de bepalingen van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

— de uitzendkracht.

Opmerking : de uitzendkrachten worden niet als "werknemer" beschouwd enkel voor de berekening van de drempel in de uitzendkantoren. Ze zullen evenwel in aanmerking worden genomen in de gebruikende ondernemingen voorzover ze geen werknemers vervangen gedurende de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

2.2. Minimum tewerk te stellen werknemers**2.2.1. Er moet een raad worden opgericht :**

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

2.2.1.2. 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 verkozen personeelsafgevaardigden van het comité.

2.2.2. Er moet een comité worden opgericht :

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

Voor de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, moet een comité worden opgericht in de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 20 werknemers tewerkstellen.

2.2.3. 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.

In de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, wordt de norm van 50 werknemers voor de oprichting van een comité teruggebracht tot 20 werknemers.

b) De te volgen procedure om deze samenvoegingen te verwezenlijken, is die voorgeschreven in afdeling 2, punt 2.1., hierboven vermeld. De samenvoegingen geschieden bij voorkeur tussen technische bedrijfseenheden die het dichtst bij elkaar gelegen zijn.

2.2.4. Enkele voorbeelden.

2.2.4.1. 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.

2.2.4.2. 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.

2.2.4.3. 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.

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.

2.2.4.4. 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.

2.2.4.5. 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.

2.2.4.6. Plusieurs entités juridiques constituent une unité technique d'exploitation, en application des règles de présomption (cf. point 1.3.).

Il faut instituer un conseil si cette unité technique d'exploitation 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.

2.3. Calcul du nombre de travailleurs

2.3.1. 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 ayant un contrat de travail, représentants de commerce, bateliers, marins et travailleurs à domicile) ou d'un contrat d'apprentissage, même s'ils sont absents par exemple pour cause de maladie ou d'accident.

Sont assimilés à ces personnes, les travailleurs placés en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle.

Les chercheurs engagés par le Fonds national de la recherche scientifique ainsi que par les Fonds associés sont considérés comme des travailleurs de l'établissement dans lequel ils exercent leur mandat de recherche.

2.3.2. La moyenne des travailleurs se calcule :

— en divisant par 365 le total des jours civils compris dans chaque période commençant à la date de l'entrée en service et se terminant à la date de sortie de service communiquée pour chaque travailleur dans le système DIMONA. Il n'est tenu compte que des jours qui se situent dans une période de quatre trimestres qui précède le trimestre dans lequel se situe l'affichage de l'avis annonçant la date des élections;

— pour les travailleurs qui ne sont pas soumis au système DIMONA, en divisant par 365 le total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit au registre général du personnel dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, 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;

2.2.4.1. Een juridische entiteit telt verscheidene technische bedrijfs-eenheden en stelt meer dan 100 werknemers tewerk. Geen enkele van de technische eenheden stelt, afzonderlijk genomen, ten minste 100 werknemers tewerk.

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

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

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

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

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.

2.2.4.4. Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden. Iedere technische eenheid stelt ten minste 100 werknemers tewerk.

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

2.2.4.5. Een juridische entiteit telt vier technische bedrijfseenheden. Twee technische eenheden stellen ieder ten minste 100 werknemers tewerk. Twee andere technische eenheden stellen ieder ten minste 55 werknemers tewerk.

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 die 55 werknemers tewerkstellen onderling verbonden worden. In dit laatste geval zal er immers een raad zijn voor iedere technische eenheid die ten minste 100 werknemers tewerkstelt en een gemeenschappelijke raad voor de twee andere technische eenheden die onderling verbonden worden.

2.2.4.6. Verscheidene juridische entiteiten vormen een technische bedrijfseenheid bij toepassing van de regels van vermoeden (zie onder 1.3.).

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 aantal van 100 werknemers vervangen wordt door het aantal van 50 werknemers.

2.3. Berekening van het aantal werknemers

2.3.1. 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 en die een arbeidsovereenkomst hebben, handelsvertegenwoordigers, schippers, zeelieden en huisarbeiders) of een leerovereenkomst, zelfs wanneer zij bijvoorbeeld door ziekte of ongeval afwezig zijn.

Worden met deze personen gelijkgesteld, de werknemers die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding.

De onderzoekers aangeworven door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksoverdracht uitoefenen.

2.3.2. Het gemiddelde van de tewerkgestelde werknemers wordt berekend :

— door het totaal der kalenderdagen van iedere periode die aanvangt op de datum van indiensttreding en eindigt op de datum van uitdiensttreding zoals voor elke werknemer medegedeeld in het DIMONA-systeem. Er wordt enkel rekening gehouden met de dagen gelegen in een periode van vier trimesters die het trimester voorafgaan waarin de aanplakking geschiedt van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, te delen door 365;

— voor de werknemers die uitgesloten worden uit het DIMONA-systeem, door het totaal der kalenderdagen waarop elk van deze werknemers ingeschreven werd in het algemeen personeelsregister, waarvan het bijhouden wordt opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, gedurende een periode van vier trimesters die het trimester voorafgaan waarin de aanplakking geschiedt van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, te delen door 365;

— 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 déclaré dans le système DIMONA ou, s'il n'est pas soumis au système DIMONA, 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.

Exemples :

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 2000, et dont l'horaire de travail de l'ensemble des travailleurs est de 40h/semaine, la moyenne des travailleurs se calcule de la manière suivante :

— 30 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 365 jours, dont 14 occupés pendant 28 h/semaine :

$$\frac{365 \times 16 + 365 \times 14}{2} = 8.395$$

soit

$$365 \times 23$$

— 10 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 330 jours dont 2 occupés pendant 28h/semaine :

$$330 \times 9 = 2.970$$

— 20 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 274 jours :

$$274 \times 20 = 5.480$$

— 5 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 150 jours :

$$150 \times 5 = 750$$

— 15 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 346 jours :

$$346 \times 15 = 5.190$$

— 20 travailleurs sont déclarés dans le système DIMONA pendant 230 jours :

$$230 \times 20 = 4.600$$

Moyenne des travailleurs :

$$\frac{8.395 + 2.970 + 5.480 + 750 + 5.190 + 4.600}{365} = 75$$

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.

Dans le cas de contrats de travail successifs, le calcul s'effectue comme suit :

Un travailleur est déclaré dans le système DIMONA du 1^{er} février 2003 au 31 mars 2003 soit 59 jours.

Le même travailleur est déclaré dans le système DIMONA du 1^{er} juillet au 31 août soit 62 jours.

$$\frac{59 + 62}{365} = 0,33$$

Ce travailleur représentera 0,33 unités dans le calcul total du nombre de travailleurs.

— wanneer het werkelijke uurrooster van een werknemer niet de 3/4den bereikt van het uurrooster dat het zijne zou zijn geweest indien hij voltijds tewerkgesteld was, wordt het totaal der kalenderdagen waarop hij aangegeven werd in het DIMONA-systeem of, indien hij niet onderworpen is aan het DIMONA-systeem, het totaal der 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.

Voorbeelden :

In toepassing van vermelde regel, wanneer een onderneming in 2000 verkiezingen heeft georganiseerd om haar personeelsafgevaardigden bij de raad en bij het comité aan te duiden, en het geheel van de werknemers heeft een uurrooster van 40 uur 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 DIMONA-systeem aangegeven; 14 onder hen verrichten arbeid gedurende 28 uur per week :

$$\frac{365 \times 16 + 365 \times 14}{2} = 8.395$$

of

$$365 \times 23$$

— 10 werknemers worden gedurende 330 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven; 2 onder hen verrichten arbeid gedurende 28 u. per week :

$$330 \times 9 = 2.970$$

— 20 werknemers worden gedurende 274 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven :

$$274 \times 20 = 5.480$$

— 5 werknemers worden gedurende 150 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven :

$$150 \times 5 = 750$$

— 15 werknemers worden gedurende 346 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven :

$$346 \times 15 = 5.190$$

— 20 werknemers worden gedurende 230 dagen in het DIMONA-systeem aangegeven :

$$230 \times 20 = 4.600$$

Gemiddelde van het aantal werknemers :

$$\frac{8.395 + 2.970 + 5.480 + 750 + 5.190 + 4.600}{365} = 75$$

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.

In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten wordt de berekening als volgt uitgevoerd :

Een werknemer wordt in het DIMONA-systeem aangegeven van 1 februari 2003 tot 31 maart 2003, hetzij 59 dagen.

Dezelfde werknemer wordt in het DIMONA-systeem aangegeven van 1 juli tot 31 augustus, hetzij 62 dagen.

$$\frac{59 + 62}{365} = 0,33$$

Deze werknemer zal 0,33 eenheden vertegenwoordigen in de totale berekening van het aantal werknemers.

2.3.3. En cas de transfert conventionnel d'entreprise pendant la période de référence pour le calcul du seuil de travailleurs occupés (2003 pour les élections de l'an 2004), le comptage se fera sur base de la période pendant laquelle la nouvelle entité a existé afin d'éviter que l'effectif du personnel pris en considération ne diminue artificiellement et permettre ainsi de faire une appréciation correcte du nombre de travailleurs de l'entreprise.

Exemple :

Une entreprise occupe en moyenne 400 travailleurs. Elle doit en principe instituer un conseil et un comité.

Supposons que cette entreprise fasse l'objet d'un transfert au 1^{er} décembre 2003, le calcul effectué sur toute l'année comme c'était le cas auparavant donne :

$$400 \times 30 \text{ jours} / 365 = 33 \text{ travailleurs.}$$

Cette entreprise ne devrait donc instituer ni conseil, ni comité alors qu'elle occupe de fait 400 travailleurs.

Si on tient compte uniquement des mois d'existence de la nouvelle entité, comme c'est le cas avec la nouvelle règle, on constate que l'entreprise occupe bien 400 travailleurs ($400 \times 30 / 30 = 400$) et doit instituer un conseil et un comité.

2.4. Calcul du nombre d'intérimaires

2.4.1. Travailleurs intérimaires.

L'utilisateur de travailleurs intérimaires doit tenir une annexe au registre général du personnel pendant le quatrième trimestre de l'année 2003.

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. l'entreprise de travail intérimaire qui l'occupe;
6. sa durée hebdomadaire de travail.

2.4.2. 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 des travailleurs permanents dont le contrat est suspendu, a été inscrit dans l'annexe au registre général du personnel au cours du quatrième trimestre de l'année 2003.

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 général 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 général du personnel pendant 14 jours :

$$2 \times 14 = 28$$

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

$$3 \times 62 = 186$$

Moyenne des intérimaires :

$$\frac{28 + 124 + 186}{92} = 3,7$$

2.3.3. In geval van overgang van onderneming krachtens overeenkomst gedurende de referentieperiode zal voor de berekening van de drempel van de tewerkgestelde werknemers (2003 voor de verkiezingen van het jaar 2004), de telling gebeuren op basis van de periode gedurende welke de nieuwe entiteit heeft bestaan om te vermijden dat het effectief van het personeel dat in aanmerking genomen wordt kunstmatig vermindert en om zo toe te laten een juiste beoordeling te maken van het aantal werknemers van de onderneming.

Voorbeeld :

Een onderneming stelt gemiddeld 400 werknemers tewerk. Ze moet in beginsel een raad en een comité oprichten.

Laat ons veronderstellen dat deze onderneming het voorwerp uitmaakt van een overgang op 1 december 2003, dan geeft de berekening uitgevoerd over heel het jaar, zoals voorheen het geval was, als resultaat :

$$400 \times 30 \text{ dagen} / 365 = 33 \text{ werknemers.}$$

Deze onderneming zou dus noch een raad noch een comité moeten oprichten terwijl ze in feite 400 werknemers tewerkstelt.

Indien men enkel rekening houdt met de maanden van bestaan van de nieuwe entiteit, zoals dit het geval is in de nieuwe regeling, stelt men vast dat de onderneming wel 400 werknemers tewerkstelt ($400 \times 30 / 30 = 400$) en een raad en een comité moet oprichten.

2.4. Berekening van het aantal uitzendkrachten

2.4.1. Uitzendkrachten.

De gebruiker van uitzendkrachten moet een bijlage bijhouden bij het algemeen personeelsregister gedurende het vierde trimester van het jaar 2003.

In deze bijlage wordt aan elke uitzendkracht een nummer toegewezen 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. het uitzendbureau dat hem tewerkstelt;
6. zijn wekelijkse arbeidsduur.

2.4.2. Berekening van het gemiddelde aantal uitzendkrachten.

Het gemiddelde aantal uitzendkrachten wordt berekend door het totaal van de kalenderdagen gedurende dewelke elke uitzendkracht, die geen vaste werknemer vervangt waarvan de uitvoering van de overeenkomst is geschorst, ingeschreven is in de bijlage bij het algemeen personeelsregister gedurende het vierde trimester van het jaar 2003, te delen door 92.

Wanneer het werkelijk uurrooster van de uitzendkracht niet de 3/4den 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 algemeen 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 algemeen personeelsregister gedurende 14 dagen :

$$2 \times 14 = 28$$

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

$$3 \times 62 = 186$$

Gemiddelde aantal uitzendkrachten :

$$\frac{28 + 124 + 186}{92} = 3,7$$

Section 3. — Catégories de travailleurs

3.1. Jeunes travailleurs

Sont considérés comme jeunes travailleurs, les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 25 ans au jour de l'élection.

3.2. Ouvriers et employés

Les travailleurs sont à considérer comme employés ou comme ouvriers en fonction des déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

3.3. Cadres

Pour le conseil d'entreprise seulement, 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.

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 20 septembre 1948.

3.4. Personnel de direction

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;

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 4. — Organisations représentatives

4.1. Organisations représentatives des travailleurs

Sont représentatives, les organisations de travailleurs remplissant les conditions suivantes :

a) elles doivent être constituées sur le plan national;

b) elles doivent être interprofessionnelles;

c) elles doivent être représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail;

d) elles doivent compter 50.000 membres au moins.

Les organisations professionnelles et interprofessionnelles affiliées à l'une des organisations satisfaisant aux quatre conditions énoncées ci-dessus sont également considérées comme représentatives.

Dans la pratique, cela signifie que seules la FGTB, la CSC et la CGSLB ainsi que les organisations professionnelles y affiliées, sont représentatives.

4.2. Organisations représentatives des cadres

Sont considérées comme organisations représentatives des cadres, les organisations interprofessionnelles de cadres qui sont constituées pour tout le pays et qui comptent au moins 10.000 membres. La manière de compter le nombre de membres n'est pas définie. C'est sans doute pour cette raison qu'on y a ajouté la condition suivante : ces organisations doivent également être reconnues par le Roi comme étant représentatives, conformément aux règles et à la procédure fixées à l'article 2 de l'arrêté royal du 15 mai 2003.

Afdeling 3. — Categorieën van werknemers

3.1. Jeugdige werknemers

Worden beschouwd als jeugdige werknemers, de werknemers die de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de dag van de verkiezingen.

3.2. Arbeiders en bedienden

De werknemers worden als bedienden of als arbeiders beschouwd in functie van de aangifte die overgemaakt werd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

3.3. Kaderleden

Maken enkel voor de ondernemingsraad 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 diegene 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 definitieën 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 in een dienst voor wetenschappelijk onderzoek of in een studiedienst.

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 20 september 1948.

3.4. Leidinggevend personeel

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;

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 méér dan twee niveaus van de structuur van het personeel van de onderneming in aanmerking komen.

Afdeling 4. — Representatieve organisaties

4.1. Representatieve werknemersorganisaties

Representatief zijn de werknemersorganisaties die voldoen aan volgende voorwaarden :

a) zij moeten opgericht zijn op nationaal vlak;

b) zij moeten interprofessioneel zijn;

c) zij moeten vertegenwoordigd zijn in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad;

d) zij moeten ten minste 50 000 leden tellen.

Bovendien worden ook als representatief beschouwd de professionele en interprofessionele organisaties die aangesloten zijn bij één van de organisaties die aan de vier hoger gestelde voorwaarden voldoet.

In de praktijk betekent dit dat enkel het A.B.V.V., het A.C.V. en de A.C.L.V.B. en de daarbij aangesloten organisaties representatief zijn.

4.2. Representatieve organisaties van kaderleden

Als representatieve organisaties van kaderleden worden beschouwd de interprofessionele organisaties van kaderleden, die voor het gehele land zijn opgericht en die ten minste 10 000 leden tellen. Hoe dit aantal moet geteld worden is niet bepaald. Wellicht daarom is eraan toegevoegd dat deze organisaties nog als representatief moeten erkend worden door de Koning volgens de nadere regelen en de procedure zoals bepaald door artikel 2 van het koninklijk besluit van 15 mei 2003.

Les organisations de cadres qui désirent être reconnues comme étant représentatives doivent en adresser la demande au Ministre fédéral qui a l'Emploi et le travail dans ses attributions, sous pli recommandé à la poste. Cette demande doit être accompagnée :

- 1) d'une copie de leurs statuts;
- 2) de la liste de leurs dirigeants;
- 3) de leur dénomination;
- 4) de leur adresse;
- 5) de leur numéro de téléphone.

Elles doivent y joindre également tout élément utile pour déterminer si elles remplissent les conditions de représentativité imposées par la loi.

Le Conseil national du travail doit émettre son avis dans le cadre de la procédure d'agrément. Cependant, on passera outre à cet avis s'il n'est pas fourni dans les deux mois de la demande.

Depuis les élections sociales de 1987, la C.N.C. (Confédération Nationale des Cadres) a été reconnue comme organisation représentative des cadres.

Section 5. — Report des élections

Les élections peuvent également être reportées dans les circonstances suivantes :

- 1) lorsque l'entreprise a décidé de mettre un terme à toutes ses activités;
- 2) en cas de fermeture partielle, par l'arrêt d'une ou plusieurs activités, ayant pour effet de ramener le nombre de travailleurs occupés en dessous du nombre requis pour l'organisation d'élections.

Il ne suffit pas, toutefois, que ces conditions soient remplies pour que l'employeur puisse décider, de manière autonome, de reporter les élections. Il doit obtenir à cet effet l'autorisation préalable de l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales. Avant de donner cette autorisation, l'inspecteur social-chef de district doit obtenir l'accord du conseil ou du comité. Si ces organes n'existent pas encore, il doit obtenir l'accord de l'employeur et de la délégation syndicale. Lorsqu'un report des élections est autorisé en raison des circonstances énumérées ci-dessus, ce report ne peut jamais dépasser un an. Pendant cette période de report, le conseil ou le comité existant continue de fonctionner.

Section 6. — Prescriptions linguistiques en matière d'élections sociales

Des élections ne peuvent pas être organisées dans n'importe quelle langue. Une réglementation distincte est applicable suivant la région.

6.1. Bruxelles, région de langue allemande et communes à facilités

A Bruxelles, dans la région de langue allemande et dans les communes à facilités, il faut tenir compte de l'arrêté royal du 18 juillet 1966 coordonnant les lois sur l'emploi des langues en matière administrative.

6.1.1. Bruxelles-Capitale

Dans les dix-neuf communes de Bruxelles-Capitale, les élections doivent être organisées en néerlandais pour le personnel d'expression néerlandaise et en français pour le personnel d'expression française. Un membre du personnel est censé être d'expression française ou d'expression néerlandaise suivant la région linguistique où il habite. Cette présomption peut toutefois être réfutée. Pour les travailleurs habitant dans les dix-neuf communes, il faut cependant tenir compte d'autres indices : par exemple : la langue de la carte d'identité, ou du contrat de travail; la langue dans laquelle sont rédigés les documents sociaux. On doit, en principe, utiliser des documents unilingues. Pour les personnes de langue néerlandaise, on utilisera des documents unilingues néerlandais, et pour les personnes de langue française, des documents unilingues français. Lorsqu'une entreprise occupe à la fois des personnes de langue néerlandaise et des personnes de langue française, les documents à afficher doivent être en double exemplaire (dans les deux langues). Les documents adressés à un travailleur individuel, comme par exemple la convocation, doivent être établis dans la langue de ce travailleur.

Pour les bureaux de vote principaux dont le siège se situe à Bruxelles-Capitale, afin de garantir le secret du vote, les bulletins de vote peuvent être bilingues.

De organisaties van kaderleden die als representatief willen erkend worden moeten hun verzoek bij een ter post aangetekende brief richten tot de federale Minister bevoegd voor de Werkgelegenheid en de arbeid. Dit verzoek moet vergezeld zijn van :

- 1) een afschrift van hun statuten;
- 2) de lijst met hun leiders;
- 3) hun benaming;
- 4) hun adres;
- 5) hun telefoonnummer.

Zij moeten er eveneens elk gegeven toevoegen dat dienstig is om vast te stellen of zij voldoen aan de door de wet gestelde voorwaarden van representativiteit.

De Nationale Arbeidsraad moet in het kader van de erkenningsprocedure advies uitbrengen. Op het advies wordt echter niet gewacht wanneer het binnen twee maanden na het verzoek niet verstrekt is.

Sinds de sociale verkiezingen van 1987 werd de N.C.K. (Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel) erkend als een representatieve organisatie van kaderleden.

Afdeling 5. — Opschorting van de verkiezingen.

De verkiezingen kunnen eveneens worden opgeschort in de volgende omstandigheden :

- 1) wanneer de onderneming besloten heeft al haar activiteiten voorgoed stop te zetten;
- 2) bij gedeeltelijke sluiting, door de stopzetting van één of meer activiteiten, voor zover het aantal tewerkgestelde werknemers kleiner wordt dan het aantal werknemers vereist voor het houden van verkiezingen.

Het volstaat evenwel niet dat deze voorwaarden vervuld zijn opdat de werkgever autonoom kan beslissen om de verkiezingen op te schorten. Hiervoor moet hij de voorafgaande toestemming bekomen van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten. Vooraleer deze toestemming te verlenen, vraagt de sociaal inspecteur-districtshoofd de instemming van de raad of het comité. Zo deze organen nog niet zijn opgericht, moet hij de instemming van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging bekomen. Wanneer een opschorting van de verkiezingen toegelaten is omwille van de voormelde omstandigheden, mag deze opschorting in geen geval één jaar overschrijden. De raad of het bestaande comité blijft gedurende die periode fungeren.

Afdeling 6. — Taalvoorschriften inzake sociale verkiezingen

Verkiezingen mogen niet in om het even welke taal georganiseerd worden. Naargelang de regio is een andere reglementering van toepassing.

6.1. Brussel, Duits taalgebied en gemeenten met faciliteiten

In Brussel, in het Duitse taalgebied en in de gemeenten met faciliteiten, moet men rekening houden met het koninklijk besluit van 18 juli 1966 houdende coördinatie van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken.

6.1.1. Brussel-Hoofdstad

In de negentien gemeenten van Brussel-Hoofdstad moeten de verkiezingen georganiseerd worden in het Nederlands voor het Nederlandssprekend personeel en in het Frans voor het Franssprekend personeel. Een personeelslid wordt geacht Nederlands- of Franssprekend te zijn naargelang van het taalgebied waar hij woont. Dit vermoeden kan echter weerlegd worden. Voor de inwoners van de negentien gemeenten, moet naar andere aanduidingen gekeken worden : bijvoorbeeld : de taal van de identiteitskaart, of de arbeidsovereenkomst; de taal waarin de sociale documenten worden opgesteld. In beginsel moet men met eentalige documenten werken. Voor de Nederlandstaligen moet men dus eentalig Nederlandse documenten en voor de Franstaligen eentalig Franse documenten gebruiken. Wanneer in een onderneming zowel Nederlandstaligen als Franstaligen werken moeten de aan te plakken documenten in dubbel (in de twee talen) uitgehangen worden. Documenten die zich individueel tot een werknemer richten, bijvoorbeeld de oproepingsbrief, moeten in de taal van die werknemer zijn.

Voor de hoofdstembureaus waarvan de zetel gelegen is te Brussel-Hoofdstad, mogen de stembiljetten tweetalig zijn om het kiesgeheim te waarborgen.

6.1.2. Région de langue allemande

Lorsqu'une entreprise est établie dans la région de langue allemande, les élections doivent être organisées dans la langue de cette région.

6.1.3. Communes à facilités

Les communes à facilités sont les communes situées dans une région linguistique déterminée (la région de langue française, néerlandaise, allemande), où des facilités linguistiques sont accordées à des minorités relevant d'un autre régime linguistique. Ces communes sont citées expressément dans la loi du 2 août 1963. Il s'agit principalement des six communes périphériques de l'agglomération bruxelloise et d'un certain nombre de communes situées le long de la frontière linguistique, notamment des communes des Fourons. Dans ces communes, les élections doivent être organisées dans la langue de la région. Lorsque la composition du personnel le justifie, des traductions en une ou plusieurs langues sont toutefois autorisées.

6.2. Région de langue néerlandaise, à l'exception des communes à facilités

Dans la région de langue néerlandaise, à l'exception des communes à facilités, cette matière est soumise au décret du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues notamment dans les relations sociales entre employeurs et travailleurs. Il résulte de ce décret qu'en Flandre, toute la procédure électorale doit se dérouler en néerlandais. Seuls des documents en langue néerlandaise peuvent être utilisés. Les documents établis dans une autre langue sont nuls, et il est évidemment impossible d'organiser des élections valides sur base de documents nuls. Dans certains cas, des traductions peuvent toutefois être jointes aux documents néerlandais. Le texte du décret dispose que la traduction est obligatoire lorsque la composition du personnel le justifie et que :

- 1) les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise en font la demande unanime ou, à défaut, de cet organe,
- 2) si la demande unanime en est faite par la délégation syndicale, ou encore, à défaut de cet organe également,
- 3) si la demande en est faite par un délégué d'une organisation représentative des travailleurs.

Ces règles doivent être établies par écrit. L'employeur doit les communiquer dans un délai d'un mois aux fonctionnaires chargés de surveiller l'exécution du décret.

En dehors du respect de cette procédure, les traductions sont possibles. Elles ne sont pas obligatoires, mais on admet qu'elles soient permises.

Lorsqu'il est fait usage de traductions, seul le document néerlandais constitue le document officiel.

6.3. Région de langue française, à l'exception des communes à facilités

Dans la région de langue française, à l'exception des communes à facilités, cette matière est régie par le décret du 12 juillet 1978 sur la défense de la langue française et par le décret du 30 juin 1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi de la langue française dans les relations sociales entre les employeurs et leur personnel.

Ces décrets disposent que l'emploi exclusif d'une autre langue que le français est interdit dans les actes et documents de l'entreprise prescrits par une loi ou un règlement. Le français est obligatoire. A côté de cela, les parties peuvent opter librement pour une autre langue. Cependant, seul le texte rédigé en français est juridiquement valable.

CHAPITRE 2. — La procédure électorale

Section Ire. — Dates des élections

1.1. Dates des élections

Les élections pour l'institution ou le renouvellement des conseils d'entreprise, dénommés ci-après "conseils", et des comités pour la prévention et la protection au travail, dénommés ci-après "comités", doivent se situer dans la période qui commence le 6 mai 2004 et se termine le 19 mai 2004.

1.2. Jours X et Y

1.2.1. Signification du jour X et du jour Y

Dans la procédure électorale, il est très souvent fait référence à deux dates importantes :

- 1) le jour des élections, dénommé "jour Y" dans la suite du texte;
- 2) le jour de la communication de la date des élections par affichage, que nous désignerons ci-après comme "jour X".

Certaines formalités doivent être accomplies au cours des périodes qui précèdent ou suivent ces jours. Pour le calcul de ces périodes, il faut toujours compter en jours calendrier et non en jours ouvrables.

6.1.2. Duits taalgebied

Een onderneming die gevestigd is in het Duits taalgebied moet de verkiezingen organiseren in de taal van dat gebied.

6.1.3. Gemeenten met faciliteiten

De gemeenten met faciliteiten zijn de gemeenten gelegen in een bepaald taalgebied (het Nederlandse, het Franse of het Duitse), waar taalfaciliteiten zijn voorzien voor anderstalige minderheden. Deze gemeenten zijn met name opgesomd in de wet van 2 augustus 1963. Het zijn voornamelijk de zes randgemeenten van de Brusselse agglomeratie en een bepaald aantal taalgrensgemeenten, onder meer de gemeenten in de Voerstreek. In deze gemeenten moeten de verkiezingen georganiseerd worden in de taal van de streek. Vertalingen in een of meer talen zijn echter toegestaan indien de samenstelling van het personeel zulks rechtvaardigt.

6.2. Nederlands taalgebied, met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten

In het Nederlands taalgebied, met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten, is deze materie onderworpen aan het decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik der talen onder meer in de sociale betrekkingen tussen werkgever en werknemers. Ten gevolge van dit decreet moet in Vlaanderen heel de verkiezingsprocedure in het Nederlands verlopen. Er mogen enkel Nederlandstalige documenten gebruikt worden. Anderstalige documenten zijn nietig, en met nietige documenten kan men uiteraard onmogelijk geldige verkiezingen organiseren. Wel kunnen in bepaalde omstandigheden, bij de Nederlandstalige documenten vertalingen gevoegd worden. Volgens de tekst van het decreet zijn vertalingen verplicht wanneer de samenstelling van het personeel het rechtvaardigt en :

- 1) op eenparige aanvraag van de werknemersvertegenwoordigers in de raad of indien dit orgaan niet bestaat,
- 2) op eenparige aanvraag van de vakbondsafvaardiging of, indien dit orgaan ook niet bestaat,
- 3) op verzoek van een afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie.

Deze regeling moet op schrift gesteld worden. De werkgever moet ze binnen een termijn van een maand bekendmaken aan de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van het decreet.

Zonder het volgen van deze procedure zijn vertalingen mogelijk. Ze zijn niet verplicht, maar er wordt aanvaard dat zij toegelaten zijn.

Wanneer men gebruik maakt van vertalingen is enkel het Nederlandstalige document het officiële.

6.3. Frans taalgebied, met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten

In het Franse taalgebied, met uitzondering van de gemeenten met faciliteiten, is het decreet van 12 juli 1978 over de verdediging van de Franse taal en het decreet van 30 juni 1982 inzake de bescherming van de vrijheid van het gebruik van de Franse taal in de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel, van toepassing.

Deze decreten stellen dat het uitsluitend gebruik van een andere taal dan het Frans verboden is voor de ondernemingsakten en documenten die door wetten of reglementen zijn voorgeschreven. Het Frans moet gebruikt worden. Daarnaast kunnen de partijen vrij een andere taal kiezen. Alleen de in het Frans opgestelde tekst bezit echter rechtsgeldigheid.

HOOFDSTUK 2. — De verkiezingsprocedure

Afdeling 1. — Datum van de verkiezingen

1.1. Datum van de verkiezingen

De verkiezingen voor de oprichting of de vernieuwing van de ondernemingsraden, hierna "raden" genoemd, en van de comités voor preventie en bescherming op het werk, hierna "comités" genoemd, moeten plaatshebben in de periode die aanvangt op 6 mei 2004 en die eindigt op 19 mei 2004.

1.2. Dagen X en Y

1.2.1. Betekenis van dag X en dag Y

In de verkiezingsprocedure wordt heel dikwijls verwezen naar twee belangrijke dagen :

- 1) de dag van de verkiezingen, verder in de tekst "dag Y" geheten;
- 2) de dag waarop de verkiezingsdatum, door aanplakking, wordt bekendgemaakt, hierna aangeduid als "dag X".

Bepaalde formaliteiten moeten vervuld worden in de periodes vóór of na deze dagen. Voor de berekening van deze periodes moet steeds geteld worden met kalenderdagen en niet met werkdagen.

Les jours X et Y délimitent les étapes à parcourir au cours de la procédure électorale. Ces étapes sont :

- 1) avant le jour X : la préparation de la procédure;
- 2) le jour X : l'affichage de la date des élections;
- 3) du jour X au jour Y : la procédure proprement dite;
- 4) le jour Y : les élections;
- 5) après le jour Y : possibilité de recours et première convocation du conseil et/ou du comité.

1.3. Importance de la chronologie

La procédure électorale a une durée de 150 jours.

Durant la procédure électorale, la chronologie doit être respectée de façon très stricte. Le non-respect des périodes et dates prescrites peut, par la suite, entraîner l'annulation des élections. Tout gravite autour du jour des élections, le jour Y. Dès que cette date est fixée, on peut en déduire toutes les autres.

Section 2. — Avant le jour X : la procédure préélectorale

2.1. X - 60 : premières informations écrites

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

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. Nombre de membres du personnel par catégorie

Au plus tard le 60e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections, l'employeur communique par écrit aux travailleurs et au conseil ou au comité ou, à défaut, à la délégation syndicale le nombre des membres du personnel par catégorie (les ouvriers, les employés y compris le personnel de direction et les cadres, les jeunes travailleurs) qui sont occupés dans l'entreprise au jour X - 60.

2.1.3. Fonctions de personnel de direction et liste indicative du personnel de direction

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. Sont mentionnés dans cette liste, les fonctions de direction et les personnes qui les exercent et qui n'appartiennent pas à l'unité technique d'exploitation.

2.1.4. Fonctions de cadres et liste indicative des cadres

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. Ne peuvent être considérés comme cadres que les employés déclarés comme tels dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Cette procédure, n'est pas applicable 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.

2.1.5. Jour d'affichage de l'avis annonçant la date des élections et date envisagée pour les élections

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, du jour où la date des élections sera annoncée ainsi que la date envisagée pour les élections. Il doit donc communiquer la date du jour X dans l'entreprise ainsi que la date envisagée du jour Y.

Une copie de toutes les informations écrites décrites ci-dessus doit être envoyée au siège des organisations représentatives des travailleurs.

De dagen X en Y bakenen de verschillende etappes af die gedurende de verkiezingsprocedure moeten doorlopen worden. Dit zijn :

- 1) vóór dag X : de voorbereiding van de procedure;
- 2) dag X : de aanplakking van de verkiezingsdatum;
- 3) van dag X tot dag Y : de eigenlijke procedure;
- 4) dag Y : de verkiezingen;
- 5) na dag Y : mogelijkheid tot beroep en eerste samenroeping van de raad en/of het comité.

1.3. Belang van de chronologie

De verkiezingsprocedure duurt 150 dagen.

In de verkiezingsprocedure moet de chronologie strikt geëerbiedigd worden. Het niet-respecteren van de voorgeschreven periodes en data kan achteraf de vernietiging van de verkiezingen met zich meebrengen. Spil van alles is de dag van de verkiezingen, dag Y. Nadat die datum bepaald is, kunnen er alle andere data uit afgeleid worden.

Afdeling 2. — Voor dag X : de voorbereidende procedure

2.1. X - 60 : eerste schriftelijke aankondigingen

2.1.1. Vaststelling van het aantal technische bedrijfseenheden

Uiterlijk op de 60e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, 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. Het aantal personeelsleden per categorie

Uiterlijk de zestigste dag vóór de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt, deelt de werkgever schriftelijk aan de werknemers en aan de raad of aan het comité of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging, het aantal personeelsleden per categorie mee (de arbeiders, de bedienden met inbegrip van het leidinggevend - en het kaderpersoneel, de jeugdige werknemers) die in de onderneming in dienst zijn op dag X - 60.

2.1.3. Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

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. In deze lijst worden de leidinggevende functies vermeld en de personen die deze uitoefenen en die niet tot de technische bedrijfseenheid behoren.

2.1.4. Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

Uiterlijk op de 60e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, informeert de werkgever schriftelijk de raad of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de functies van de kaderleden alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen. Mogen slechts als kaderleden beschouwd worden, de bedienden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Deze procedure is niet van toepassing in de ondernemingen die moeten overgaan tot de verkiezing van personeelsafvaardigden in de raad maar die minder dan 30 bedienden tewerkstellen uiterlijk 60 dagen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

2.1.5. Dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en voor de verkiezingen beoogde datum

Uiterlijk op de 60e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, informeert de werkgever schriftelijk de raad en het comité of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, over de dag waarop de datum van de verkiezingen zal worden aangekondigd evenals de voor de verkiezingen beoogde datum. Hij moet dus de datum van dag X in de onderneming meedelen evenals de beoogde datum van dag Y.

En afschrift van al deze hierboven omschreven schriftelijke informatie moet gezonden worden naar de zetel van de representatieve werknemersorganisaties.

Ces informations écrites ne doivent pas nécessairement être communiquées au cours d'une réunion de l'organe.

2.2. De X - 60 à X - 35 : consultations

2.2.1. Nombre d'unités techniques d'exploitation

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.

2.2.2. Fonctions du personnel de direction et liste indicative du personnel de direction

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 les fonctions de personnel de direction, ainsi que sur la liste qui a été, à titre indicatif, fournie par l'employeur.

2.2.3. Fonctions de cadres et liste indicative des cadres

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. Ne peuvent être considérés comme cadres que les employés déclarés comme tels dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Cette procédure prévue n'est pas applicable 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.

2.3. X - 35 : communications écrites des décisions

2.3.1. Nombre d'unités techniques d'exploitation

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, 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.

2.3.2. Fonctions de personnel de direction et liste indicative du personnel de direction

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.

2.3.3. Fonctions de cadres et liste indicative des cadres

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.

De schriftelijke informatie moet niet noodzakelijk medegedeeld worden tijdens een vergadering van het orgaan.

2.2. Van X - 60 tot X - 35 : raadplegingen

2.2.1. Aantal technische bedrijfseenheden

Tussen de 60e en de 35e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, raadpleegt de werkgever de raad, het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging over het aantal technische bedrijfseenheden of juridische entiteiten waarvoor organen moeten worden opgericht evenals over hun beschrijving, over de verdeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen of het samenvoegen van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen.

2.2.2. Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

Tussen de 60e en de 35e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, 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.

2.2.3. Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

Tussen de 60e en de 35e dag die de dag van de aanplakking voorafgaat van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, raadpleegt de werkgever de raad, het comité, 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. Mogen slechts als kaderleden beschouwd worden, de bedienden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Deze voorziene procedure is niet van toepassing in de ondernemingen die moeten overgaan tot de verkiezing van personeelsafvaardigden in de raad maar die minder dan 30 bedienden tewerkstellen uiterlijk 60 dagen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

2.3. X - 35 : schriftelijke mededelingen van de beslissingen

2.3.1. Aantal technische bedrijfseenheden

Uiterlijk op de 35e dag, die de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, 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 beslissingen betreffende de technische bedrijfseenheden of de juridische entiteiten waarvoor afzonderlijke organen moeten worden opgericht met hun beschrijving en hun grenzen.

Hij stelt de raad en het comité, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties eveneens in kennis van zijn beslissing betreffende de indeling van de juridische entiteit in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen of de samenvoeging van meerdere juridische entiteiten in technische bedrijfseenheden met hun beschrijving en hun grenzen.

2.3.2. Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

Uiterlijk op de 35e dag, die de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, 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 beslissingen betreffende de functies van het leidinggevend personeel alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.

2.3.3. Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

Uiterlijk op de 35e dag, die de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, 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 beslissingen betreffende de functies van de kaderleden alsmede, bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.

2.4. De X - 35 à X - 28 : recours

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 28^e jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections en ce qui concerne :

2.4.1. Nombre d'unités techniques d'exploitation

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;

2.4.2. Fonctions de personnel de direction et liste indicative du personnel de direction

La décision de l'employeur ou l'absence de décision quant aux fonctions du personnel de direction;

2.4.3. Fonctions de cadres et liste indicative des cadres

La décision de l'employeur ou l'absence de décision quant aux fonctions de cadres.

2.5. De X - 28 à X - 5 : jugement du tribunal du travail

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

2.6. Préparations des opérations pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (jour X), les informations suivantes doivent être connues.

2.6.1. Le nombre de mandats par organe

2.6.1.1. Date à prendre en considération

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.

2.6.1.2. Calcul du nombre de mandats par organe.

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 1000 travailleurs;
- de 10 membres effectifs, si l'entreprise compte de 1001 à 2 000 travailleurs;
- de 12 membres effectifs, si l'entreprise compte de 2001 à 3000 travailleurs;
- de 14 membres effectifs, si l'entreprise compte de 3001 à 4000 travailleurs;
- de 16 membres effectifs, si l'entreprise compte de 4001 à 5000 travailleurs;
- de 18 membres effectifs, si l'entreprise compte de 5001 à 6000 travailleurs;
- de 20 membres effectifs, si l'entreprise compte de 6001 à 8000 travailleurs;
- de 22 membres effectifs, si l'entreprise compte plus de 8000 travailleurs,

à la date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Dans les entreprises du secteur des mines, minières et carrières souterraines, la délégation du personnel au sein du comité est composée de 2 membres effectifs si l'entreprise compte moins de 50 travailleurs.

2.4. Van X - 35 tot X - 28 : beroepen

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

2.4.1. Aantal technische bedrijfseenheden

a) De beslissing of ontstentenis van beslissing van de werkgever betreffende de technische bedrijfseenheden of de juridische entiteiten 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;

2.4.2. Functies van het leidinggevend personeel en de indicatieve lijst van het leidinggevend personeel

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

2.4.3. Functies van kaderleden en de indicatieve lijst van de kaderleden

De beslissing of ontstentenis van beslissing betreffende de functies van de kaderleden.

2.5. Van X - 28 tot X - 5 : uitspraak van de arbeidsrechtbank

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

2.6. Voorbereiding van de verrichtingen voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt.

Voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt (dag X), moeten volgende inlichtingen bekend zijn.

2.6.1. Het aantal mandaten per orgaan

2.6.1.1. Datum die in aanmerking moet genomen worden

De datum die in aanmerking moet genomen worden voor de vaststelling van het personeel en de verdeling van de zetels onder de werkliden, bedienden en jeugdige werknemers en eventueel de kaderleden als de onderneming meer dan 100 werknemers tewerkstelt, is die van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

2.6.1.2. Berekening van het aantal mandaten per orgaan.

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 1000 werknemers;
- 10 gewone leden voor een onderneming met 1001 tot 2000 werknemers;
- 12 gewone leden voor een onderneming met 2001 tot 3000 werknemers,
- 14 gewone leden voor een onderneming met 3001 tot 4000 werknemers;
- 16 gewone leden voor een onderneming met 4001 tot 5000 werknemers;
- 18 gewone leden voor een onderneming met 5001 tot 6000 werknemers;
- 20 gewone leden voor een onderneming met 6001 tot 8000 werknemers;
- 22 gewone leden voor een onderneming met méér dan 8000 werknemers,

op de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

In de ondernemingen van de sector van de mijnen, de graverijen en de ondergrondse groeven, is de personeelsafvaardiging in het comité samengesteld uit 2 gewone leden voor een onderneming met minder dan 50 werknemers.

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 ainsi que les travailleurs liés par un contrat de remplacement ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre des membres effectifs de la délégation du personnel. (voir point 2.1.2.)

Pour le calcul des mandats, ne sont pris en considération que les membres du personnel de direction qui sont liés par un contrat de travail.

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.

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

2.6.1.3. Augmentation éventuelle du nombre de mandats.

Le nombre de membres de la délégation du personnel prévu aux points 2.6.1.2. 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 social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort et aux organisations représentatives des travailleurs.

2.6.2. Le nombre de mandats par catégorie

2.6.2.1. Date à prendre en considération

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.

Les travailleurs sont à considérer comme ouvriers ou comme employés en fonction des déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Sont considérés comme jeunes travailleurs, les travailleurs qui n'ont pas atteint 25 ans au jour de l'élection.

Le personnel de direction est compté dans la catégorie des employés ou dans la catégorie des cadres s'il y a une représentation séparée des cadres.

2.6.2.2. Dans le cas où il y a moins de 25 jeunes travailleurs

2.6.2.2.1. Pas de représentation séparée des cadres

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 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 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.

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 evenals de werknemers verbonden door een vervangingsovereenkomst worden niet in aanmerking genomen om het aantal gewone leden van de personeelsafvaardiging vast te stellen. (zie punt 2.1.2.)

Voor de berekening van de mandaten komen alleen die leden van het leidinggevend personeel in aanmerking die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

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 moeten eveneens gevoegd worden bij het aantal kaderleden om de verhoging van de personeelsafvaardiging te bepalen.

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

2.6.1.3. Eventuele verhoging van het aantal mandaten

Het bij de punten 2.6.1.2. bedoelde aantal leden van de personeelsafvaardiging kan evenwel worden verhoogd na een éénparig 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 dat de datum van de verkiezingen aankondigt. 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 sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied en naar de representatieve werknemersorganisaties.

2.6.2. Het aantal mandaten per categorie

2.6.2.1. Datum die in aanmerking moet genomen worden

Bij de verdeling van de mandaten van de personeelsafgevaardigden 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 dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

De werknemers moeten beschouwd worden als werklieden of als bedienden naargelang van de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Als jeugdige werknemers worden beschouwd, de werknemers die de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de dag van de verkiezingen.

Het leidinggevend personeel is begrepen in de categorie van bedienden of in de categorie van kaderleden in geval van een afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden.

2.6.2.2. Indien de onderneming minder dan 25 jeugdige werknemers telt

2.6.2.2.1. Geen afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten dat aan de personeelsafgevaardigden wordt toegekend, wordt 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 elk van deze categorieën met het totaal aantal leden van de personeelsafvaardiging wordt gedeeld door het totaal aantal werknemers die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

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.

2.6.2.2.2. Représentation séparée des cadres

Le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories "ouvriers", "employés" et "cadres".

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.

2.6.2.3. Dans le cas où il y a au moins 25 jeunes travailleurs

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

— 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 25 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 50 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans;

— 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 25 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe plus de 100 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans;

— 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 25 ans, par deux délégués si l'entreprise occupe de 151 à 300 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans, par trois délégués si l'entreprise occupe plus de 300 jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans.

2.6.2.3.1. Pas de représentation séparée des cadres

Le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel âgés de 25 ans et plus sera réparti proportionnellement aux effectifs de la catégorie des ouvriers âgés de 25 ans et plus et de celle des employés âgés de 25 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 25 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.

2.6.2.3.2. Représentation séparée des cadres

Le nombre de mandats attribués aux délégués du personnel âgés de 25 ans et plus est réparti proportionnellement aux effectifs des catégories des ouvriers, des employés et des cadres âgés de 25 ans et plus.

2.6.2.2.2. Afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten dat aan de personeelsafvaardiging wordt toegekend, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie "arbeiders", "bedienden" en "kaderleden".

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

2.6.2.3. Indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers telt

Indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, worden die jeugdige werknemers vertegenwoordigd :

— in de ondernemingen die minder dan 101 werknemers tellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 50 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 50 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt;

— in de ondernemingen die 101 tot 500 werknemers tellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 100 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, en door twee vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 100 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt;

— in de ondernemingen die meer dan 500 werknemers tellen, door één vertegenwoordiger indien de onderneming 25 tot 150 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt, door twee vertegenwoordigers indien de onderneming 151 tot 300 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt en door drie vertegenwoordigers indien de onderneming meer dan 300 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar tewerkstelt.

2.6.2.3.1. Geen afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten toegekend aan de personeelsafvaardiging van 25 jaar en ouder, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders van 25 jaar en ouder en van deze van de bedienden van 25 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 jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 25 jaar en ouder die in de onderneming zijn tewerkgesteld.

Indien het totaal van de twee 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 jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, wordt het overblijvende mandaat toegekend aan die van de twee categorieën die het kleinste aantal werknemers telt, zo deze nog niet vertegenwoordigd is.

In de andere gevallen wordt het 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.

2.6.2.3.2. Afzonderlijke vertegenwoordiging van kaderleden

Het aantal mandaten toegekend aan de personeelsafvaardiging van 25 jaar en ouder, wordt verdeeld in verhouding tot de bezetting van de categorie arbeiders, bedienden en kaderleden van 25 jaar en ouder.

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 25 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.

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" : nombre d'ouvriers x nombre total de mandats / nombre total de travailleurs

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

mandats "employés" : nombre d'employés x nombre total de mandats / nombre total de travailleurs

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

mandats "cadres" : nombre de cadres x nombre total de mandats / 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; mandats "employés" : 1; mandats "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" :

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

mandats "employés" et "cadres" :

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

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 (mandats "ouvriers" : 5,14 - 1).

Résultats : mandats "ouvriers" : 4; mandat "employés" : 1; mandat "jeunes travailleurs" : 1; mandat "cadres" : 1.

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 jeugdige werknemers wordt (worden) toegewezen, gedeeld door het totaal aantal werknemers van 25 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 jeugdige 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 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 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.

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" : aantal arbeiders x totaal aantal mandaten / totaal aantal werknemers

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

mandaten "kaderleden" : aantal kaderleden x totaal aantal mandaten / totaal aantal werknemers

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

mandaten "kaderleden" : aantal kaderleden x totaal aantal mandaten / 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; mandaten "bedienden" : 1; mandaten "kaderleden" : 1

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

mandaten "jeugdige werknemers" : 1

mandaten "arbeiders" :

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

mandaten "bedienden" en "kaderleden" :

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

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 (mandaten "arbeiders" : 5,14 - 1).

Resultaten : mandaten "arbeiders" : 4; mandaat "bedienden" : 1; mandaat "jeugdige werknemers" : 1; mandaat "kaderleden" : 1

2.6.3. La date et l'horaire des élections

La date et l'horaire des élections sont fixés par le conseil ou le comité. Si ces organes n'existent pas encore, c'est à l'employeur de prendre ces décisions.

La date doit être fixée de manière à ce que, en principe, chaque travailleur puisse voter pendant ses heures de travail.

S'il n'est pas possible d'arriver à un accord sur cette date et cet horaire au sein du conseil ou du comité, ceux-ci seront fixés par l'inspecteur social-chef de district de la direction générale Contrôle des lois sociales du ressort.

Les élections ont lieu 90 jours après le jour X.

Pour le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (jour X), les documents suivants doivent être rédigés.

2.6.4. Les listes électorales provisoires

Conditions d'électorat :

Participent 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 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 l'Union européenne, soit être étranger non ressortissant d'un Etat membre de ladite Union ou apatride et occupé en conformité avec les dispositions de la législation concernant l'emploi de la main-d'oeuvre 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.

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national de la recherche scientifique ou des Fonds associés au Fonds national de la recherche scientifique, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

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

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 25 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.

Elles 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.

2.6.5. La liste des membres du personnel de direction

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 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.

2.6.3. De datum en de uurregeling van de verkiezingen

De datum en de uurregeling van de verkiezingen worden vastgesteld door de raad of het comité. Indien deze organen nog niet bestaan, moet de werkgever deze beslissingen treffen.

De datum moet zo worden vastgesteld dat, in beginsel, elke werknemer kan stemmen gedurende zijn werkuren.

Indien binnen de raad of het comité geen akkoord over de datum en de uurregeling kan bereikt worden, worden zij vastgesteld door de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het rechtsgebied.

De verkiezingen vinden plaats uiterlijk 90 dagen na dag X.

Voor de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X), moeten volgende documenten opgesteld worden.

2.6.4. De voorlopige kiezerslijsten

Voorwaarden inzake kiesrecht :

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 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 Unie, of vreemdeling die geen onderdaan is van een lid-Staat van deze Unie 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 krachtens overeenkomst van een onderneming of bij indeling ervan, wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven voor de overgang.

Voor de berekening van de anciënniteit wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek of van de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, zijn onderzoeksopdracht heeft uitgeoefend in de instelling, evenals met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

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

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 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar telt, worden deze jeugdige werknemers eveneens op een afzonderlijke kiezerslijst ingeschreven.

De hoedanigheid van kiezer 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 aanwerving of 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.

2.6.5. De lijst van de leden van het leidinggevend personeel

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 aan de werknemers 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.

2.6.6. La liste des cadres

Ce point n'est pas applicable 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.

Section 3. — Jour X : affichage de l'avis annonçant la date des élections

3.1. Affichage de l'avis

Le conseil ou le comité, ou à défaut l'employeur, fait connaître aux travailleurs 90 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 social-chef de district de la direction générale Contrôle 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° le nombre de mandats par conseil ou comité et par catégorie;

4° 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;

5° 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;

6° 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. Ne peuvent être considérés comme cadres que les employés déclarés comme tels dans les déclarations transmises à l'Office national de Sécurité sociale.

Les travailleurs qui exercent une des fonctions de cadre et qui figurent sur la liste électorale des jeunes travailleurs ne sont pas repris dans la liste des cadres;

7° les dates qui résultent de la procédure électorale;

8° la personne ou le service chargé par l'employeur d'envoyer ou de distribuer les convocations électorales.

L'avis affiché doit être conforme au procès-verbal du conseil ou du comité notamment en ce qui concerne la date et l'horaire des élections.

Lorsque les élections se déroulent sur plusieurs jours consécutifs, le jour Y coïncide avec le premier jour des élections.

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".

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.

3.2. Copies

Une copie de cet avis est envoyée le jour même à l'inspecteur social-chef de la direction générale Contrôle 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.

Lorsqu'il n'existe dans l'entreprise ni conseil ni comité, une copie des listes électorales provisoires est également envoyée aux organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs constituées sur le plan national dont vous trouverez l'adresse en annexe.

2.6.6. De lijst van de kaderleden

Dit punt is niet van toepassing in de ondernemingen die moeten overgaan tot de 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 dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Afdeling 3. — Dag X : aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt

3.1. Aanplakking van het bericht

Door aanplakking van een bericht, 90 dagen voor de dag van de verkiezing 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 sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied deze datum en deze uurregeling vast;

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

3° het aantal mandaten per raad of comité en per categorie;

4° de voorlopige kiezerslijsten of de plaatsen waar zij kunnen worden geraadpleegd. Deze lijsten hernemen de in de onderneming tewerkgestelde werknemers die aan de voorwaarden inzake kiesrecht zullen voldoen op de dag van de verkiezing;

5° de lijst van de leden van het leidinggevend personeel met vermelding van de benaming en de inhoud van de functies, of de plaats waar zij kan worden geraadpleegd;

6° 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. Mogen slechts als kaderleden beschouwd worden, de bedienden die zo aangegeven zijn in de aangifte overgemaakt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De werknemers die één van de kaderfuncties uitoefenen en die voorkomen op de kiezerslijst van de jeugdige werknemers worden niet opgenomen in de lijst van de kaderleden;

7° de data die uit de verkiezingsprocedure voortvloeien;

8° de persoon of de dienst, belast door de werkgever met versturen of ronddelen van de oproepingsbrieven voor de verkiezingen.

Het aangeplakte bericht moet in overeenstemming zijn met het proces-verbaal van de raad of het comité, inzonderheid inzake de datum en de uurregeling van de verkiezingen.

Wanneer de verkiezingen zich uitspreiden over meerdere opeenvolgende dagen, valt dag Y samen met de eerste dag van de verkiezingen.

Dit bericht moet gedagtekend worden en dient 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. »

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

De werknemers kunnen bij hun afgevaardigden de documenten raadplegen betreffende de verschillende berichten die de werkgever aan hen moet overhandigen en die hij moet aanplakken in de onderneming gedurende de verkiezingsprocedure.

3.2. Afschriften

Een afschrift van dat bericht wordt de dag van de aanplakking zelf gezonden aan de bevoegde sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het rechtsgebied, aan de representatieve werknemersorganisaties en 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 kaderleden indien deze lijsten niet in het bericht voorkomen.

Wanneer er in de onderneming geen raad of comité bestaat, wordt een afschrift van de voorlopige kiezerslijsten eveneens naar de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties gezonden die op nationaal vlak werden opgericht en waarvan U het adres in bijlage kan vinden.

3.3. Rectification de la date des élections

Lorsque la date des élections mentionnée dans l'avis affiché ne se situe pas le nonantième jour après l'affichage, l'avis reste valable. La date des élections doit cependant être mise en concordance avec les prescriptions réglementaires.

Section 4. — Du jour X au jour Y : procédure électorale

AVIS ANNONCANT LA DATE DES ELECTIONS

4.1. Suspension des opérations électorales, ajournement des élections et dates de la procédure électorale coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité.

4.1.1. 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 c'est-à-dire 50% des travailleurs de la catégorie soit des ouvriers soit des employés est impliquée dans une grève ou si 25 p.c. de la catégorie d'ouvriers ou d'employés intéressée est en chômage temporaire selon les documents de l'Office national de l'emploi.

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 social-chef de district de la direction générale Contrôle 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.

4.1.2. 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 social-chef de district de la direction générale Contrôle 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 social-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.

4.1.3. Dates de la procédure électorale coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité

Lorsque des dates de la procédure électorale coïncident avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité dans l'entreprise, l'opération doit être effectuée au plus tard la veille de ce dimanche ou de ce jour habituel d'inactivité.

4.2. X + 7 jours : réclamations

Au plus tard le 7^e 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 :

4.2.1. Les listes électorales provisoires, du chef de non inscription ou d'inscription indue d'électeurs ou du chef d'inexactitudes;

4.2.2. La fixation du nombre de mandats par organe et leur répartition par catégorie;

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

3.3. Rechtzetting van de verkiezingsdatum

Indien de in het aangeplakte bericht vermelde verkiezingsdatum niet valt op de negentigste dag na de aanplakking ervan, blijft het bericht geldig. De datum van de verkiezingen moet echter in overeenstemming met de voorschriften gebracht worden.

Afdeling 4. — Van dag X tot dag Y : verkiezingsprocedure

BERICHT DAT DE DATUM VAN DE VERKIEZINGEN AANKONDIGT

4.1. Schorsing van de kiesverrichtingen, opschorting van de verkiezingen en data van de verkiezingsperiode die samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag.

4.1.1. 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 tijdelijk werkloos zijn volgens de documenten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 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 sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op 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.

4.1.2. Opschorting van de verkiezingen

In de ondernemingen waar een raad of een comité moet worden opgericht of vernieuwd, kan de oprichting of de vernieuwing van de raad of het comité geschorst worden mits voorafgaande toestemming van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het rechtsgebied waarin de onderneming gelegen 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 oprichting van een raad of van een comité of voor hun samenvoeging.

De sociaal inspecteur-districtshoofd vraagt het akkoord van de raad of het comité; indien deze nog niet is opgericht, vraagt hij het akkoord van de werkgever en van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de onderneming. De opschorting 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 bescherming genieten gedurende dezelfde periode.

4.1.3. Data van de verkiezingsperiode die samenvallen met een zondag of een gewone inactiviteitsdag

Indien de data van de verkiezingsprocedure samenvallen met een zondag of met een gewone inactiviteitsdag in de onderneming, moet de verrichting ten laatste aan de vooravond van die zondag of van die gewone inactiviteitsdag uitgevoerd zijn.

4.2. X + 7 dagen : bezwaren

Uiterlijk de 7^e 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 kaderledenorganisaties indien een raad moet worden opgericht, bezwaar indienen bij de raad of het comité, of bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever voor wat betreft :

4.2.1. De voorlopige kiezerslijsten, wegens het niet inschrijven of onbehoorlijk inschrijven van kiezers of wegens onjuistheden;

4.2.2. De vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en hun verdeling per categorie;

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

4.2.4. La liste des cadres;

4.2.5. Clôture définitive en l'absence de réclamations

Les listes électorales, la liste du personnel de direction, la liste des cadres et le nombre ainsi que la répartition des mandats par organe et par catégorie sont définitifs à l'échéance du délai de réclamation si aucune réclamation n'a été introduite.

4.3. De X + 7 à X + 14

Décisions sur les réclamations et affichage d'un avis rectificatif

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.

S'il n'existe pas de conseil ou de comité, la rectification doit être également communiquée aux organisations représentatives et, s'il s'agit de l'institution d'un conseil, aux organisations représentatives des cadres.

4.4. De X + 14 à X + 21 : recours

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 concernant :

4.4.1. Les listes électorales provisoires;

4.4.2. La fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie;

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

4.4.4. La liste des cadres;

4.4.5. Clôture définitive en l'absence de recours

Les listes électorales, la liste du personnel de direction, la liste des cadres et le nombre ainsi que la répartition des mandats par organe et par catégorie sont définitifs à l'échéance du délai de recours contre la décision ou l'absence de décision si une réclamation a été introduite mais qu'aucun recours n'a été introduit contre la décision ou l'absence de décision.

4.5. X + 28 : décision du tribunal saisi

4.5.1. Décision du tribunal saisi

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.

Ces recours ne sont susceptibles ni d'appel, ni d'opposition.

4.5.2. Clôture définitive

Les listes électorales, la liste du personnel de direction, la liste des cadres et le nombre ainsi que la répartition des mandats par organe et par catégorie sont définitifs au moment où le tribunal rend son jugement sur le recours introduit contre la décision ou l'absence de décision.

4.6. X + 35 : introduction des listes de candidats

4.6.1. Conditions d'éligibilité

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 à la date des élections;

b) ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention sur les lieux de travail;

c) - soit 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;

— soit avoir été occupé, dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'unité technique d'exploitation que forment plusieurs entités juridiques pendant l'année qui précède celle au cours de laquelle ont lieu les élections, au total durant au moins neuf mois pendant plusieurs périodes; pour le calcul de cette période de neuf mois, il est tenu compte de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a

4.2.4. De lijst van de kaderleden;

4.2.5. Definitieve afsluiting bij afwezigheid van bezwaren

De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden en het aantal evenals de verdeling van de mandaten per orgaan en per categorie zijn definitief bij het verstrijken van de termijn van bezwaar indien geen enkel bezwaar werd ingediend.

4.3. Van X + 7 tot X + 14

Beslissingen betreffende de bezwaren en aanplakking van een rechtzetting

Binnen 7 dagen na het verstrijken van de termijn van bezwaar, 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.

Indien er geen raad of comité is, moet de rechtzetting eveneens worden medegedeeld aan de representatieve organisaties en indien het de oprichting van een raad betreft, aan de representatieve organisaties van kaderleden.

4.4. Van X + 14 tot X + 21 : beroepen

Binnen 7 dagen na het verstrijken van de termijn binnen dewelke het orgaan zich dient uit te spreken over de bezwaren, kunnen de betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties, alsmede de representatieve kaderledenorganisaties indien een raad moet worden opgericht, tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing een beroep instellen aangaande :

4.4.1. De voorlopige kiezerslijsten;

4.4.2. De vaststelling van het aantal mandaten per orgaan en per categorie;

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

4.4.4. De lijst van de kaderleden;

4.4.5. Definitieve afsluiting bij afwezigheid van beroep

De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden en het aantal evenals de verdeling van de mandaten per orgaan en per categorie zijn definitief bij het verstrijken van de termijn van beroep tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing indien bezwaar werd ingediend maar geen enkel beroep werd ingesteld tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing.

4.5. X + 28 : beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt

4.5.1. Beslissing van de rechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt

De arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak binnen de 7 dagen die volgen op de ontvangst van het beroep. De beslissing van de rechtbank zal het voorwerp uitmaken, indien noodzakelijk, van een rechtzetting van de aanplakking.

Deze beroepen zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

4.5.2. Definitieve afsluiting

De kiezerslijsten, de lijst van het leidinggevend personeel, de lijst van de kaderleden en het aantal evenals de verdeling van de mandaten per orgaan en per categorie zijn definitief op het ogenblik waarop de arbeidsrechtbank uitspraak doet over het ingestelde beroep tegen de beslissing of de afwezigheid van beslissing.

4.6. X + 35 : indienen van kandidatenlijsten

4.6.1. Verkiesbaarheidsvoorwaarden

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 jeugdige werknemers evenwel moeten ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben op de datum van de verkiezingen;

b) geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;

c) hetzij 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;

— hetzij in totaal gedurende ten minste negen maanden tijdens meerdere periodes tewerkgesteld zijn in de juridische entiteit waaronder de onderneming ressorteert of in de technische bedrijfseenheid die gevormd wordt door verscheidene juridische entiteiten gedurende het jaar dat voorafgaat aan dit waarin de verkiezingen plaatshebben; voor de berekening van deze periode van negen maanden, wordt rekening

été occupé soit en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage soit dans des conditions similaires (cf point 2.1.1. "Pour le calcul du seuil, le calcul du nombre de mandats, les conditions d'éligibilité et d'électorat, sont considérés comme travailleurs").

Entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté, les périodes pendant lesquelles le chercheur du Fonds national de la recherche scientifique ou des Fonds associés au Fonds national de la recherche scientifique, a exercé son mandat de recherche dans l'établissement, ainsi que les périodes pendant lesquelles un travailleur a été placé en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés compétents pour la formation professionnelle.

d) ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans.

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 la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, peut être présenté comme candidat.

En raison de leurs fonctions, le conseiller en prévention et le médecin du travail ne peuvent faire partie ni de la délégation du personnel ni de la délégation de l'employeur au conseil et au comité. Ils assisteront toutefois en tant qu'experts aux réunions du comité.

4.6.2. Dépôt des listes de candidats

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

Ces organisations sont habilitées à donner mandat pour le dépôt de ses listes de candidats. Elles ne peuvent donner mandat que pour une seule liste de candidats par catégorie de travailleurs qui s'est vue attribuer un ou plusieurs mandats.

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.

4.6.3. Confection des listes de candidats

Les listes ne peuvent comporter plus de candidats qu'il n'y a de mandats effectifs et suppléants à conférer. Les candidats ouvriers, employés, jeunes travailleurs et cadres doivent appartenir respectivement à la catégorie aux suffrages de laquelle ils sont présentés et doivent appartenir à l'unité technique d'exploitation dans laquelle leur candidature est présentée. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste de candidats.

Dans la mesure du possible, les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres et les cadres, doivent assurer sur leur(s) liste(s) de candidats, une représentation des travailleurs des différents secteurs de l'entreprise et veiller à ce que les travailleurs et les travailleuses soient représentés sur leur(s) liste(s) de candidats proportionnellement à leur importance respective au sein de chaque catégorie de travailleurs pour lesquels des listes de candidats sont déposées.

Sur chaque liste de candidats déposée pour la catégorie des employés par exemple, le nombre de femmes et d'hommes devrait être proportionnel au nombre d'employées et d'employés occupés dans l'unité technique d'exploitation concernée.

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.

gehouden met alle periodes gedurende welke de werknemer werd tewerkgesteld hetzij krachtens een arbeids- of leerovereenkomst hetzij onder gelijkaardige voorwaarden (cf. punt 2.1.1. "Voor de berekening van de drempel, de berekening van het aantal mandaten, de verkiesbaarheidsvoorwaarden en de kiesvoorwaarden, worden beschouwd als werknemers").

Voor de berekening van de anciënniteit wordt er rekening gehouden met de periodes gedurende welke de onderzoeker van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek of van de Fondsen geassocieerd met het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek, zijn onderzoekso opdracht heeft uitgeoefend in de instelling, evenals met de periodes gedurende welke een werknemer voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst is door de gemeenschapsinstellingen bevoegd voor de beroepsopleiding.

d) de leeftijd van 65 jaar 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 de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, werd ontslagen, mag als kandidaat worden voorgedragen.

Wegens hun functie mogen de preventieadviseur en de arbeidsgeneesheer geen deel uitmaken van de personeelsafvaardiging, noch van de werkgeversafvaardiging bij de raad en het comité. Zij wonen evenwel als deskundigen de vergaderingen bij van het comité.

4.6.2. Neerlegging van de kandidatenlijsten

Tot uiterlijk 35 dagen na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, kunnen de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties met name het ABVV, het ACV en de ACLVB, bij de werkgever kandidatenlijsten indienen.

Deze organisaties zijn gemachtigd om volmacht te geven voor de neerlegging van deze kandidatenlijsten. Ze kunnen slechts volmacht geven voor één enkele kandidatenlijst per werknemerscategorie waarvan één of meerdere mandaten werden toegekend.

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 de 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.

4.6.3. Opstellen van de kandidatenlijsten

Op de lijsten mogen niet meer kandidaten voorkomen dan er gewone en plaatsvervangende mandaten toegekend kunnen worden. De kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-jeugdige werknemers en de kandidaten-kaderleden moeten onderscheidelijk behoren tot de categorie waarvoor zij ter verkiezing worden voorgedragen en moeten behoren tot de technische bedrijfseenheid waarbinnen hun kandidatuur werd voorgedragen. Eén zelfde kandidaat mag niet op meer dan één kandidatenlijst worden voorgedragen.

De representatieve werknemersorganisaties en de representatieve kaderledenorganisaties en de kaderleden moeten er in de mate van het mogelijke voor zorgen dat werknemers van de verschillende secties van de onderneming op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn en moeten erover waken dat de werknemers en de werknemers op hun kandidatenlijst(en) vertegenwoordigd zijn in verhouding tot hun respectievelijk belang in elke categorie van werknemers waarvan kandidatenlijsten neergelegd worden.

Op elke kandidatenlijst neergelegd bijvoorbeeld voor de categorie van de bedienden, zou het aantal vrouwen en mannen evenredig moeten zijn met het aantal bedienden en de bedienden tewerkgesteld in de betrokken technische bedrijfseenheid.

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

CANDIDATURES

4.7. De X + 35 à X + 40

4.7.1. Attribution des numéros de 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 35^e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections et avant l'affichage des listes de candidats.

4.7.2. Affichage des listes de candidats

Au plus tard à X + 40 jours, 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.

4.8. De X + 40 à X + 56

4.8.1. X + 47 : réclamation possible contre les listes de candidats

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.

Les travailleurs qui souhaitent retirer leur candidature le font savoir à l'employeur dans le même délai.

4.8.2. X + 48 : introduction des réclamations par l'employeur à l'organisation intéressée

L'employeur transmet la réclamation ou le retrait de la candidature le lendemain du jour prévu au point 4.8.1., à l'organisation qui a présenté des candidats. Uniquement en cas de réclamation, celle-ci dispose d'un délai se terminant au plus tard le 54^e 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 candidats qui font l'objet d'une réclamation parce qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent être remplacés s'ils ne faisaient pas partie de l'entreprise le 30^e jour qui précède le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Exemples :

Dans une entreprise le jour X est le 6 février 2004, un candidat fait l'objet d'une réclamation parce qu'il ne remplit pas les conditions d'éligibilité. Ce candidat n'apparaît pas dans le système DIMONA dans la période qui précède les 30 jours avant le 6 février 2004 soit avant le 7 janvier 2004. Il ne pourra dès lors être remplacé.

Dans la même entreprise, un candidat qui fait l'objet d'une réclamation parce qu'il ne remplit pas les conditions d'éligibilité est déclaré dans le système Dimona être entré en service le 30 janvier 2004. Sa date de sortie de service le 1^{er} mars 2004. Il ne pourra être remplacé.

Dans la même entreprise, un candidat qui fait l'objet d'une réclamation parce qu'il ne remplit pas les conditions d'éligibilité est déclaré dans le système Dimona être entré en service le 15 décembre 2003. Sa date de sortie de service le 1^{er} mars 2004. Il pourra être remplacé.

En cas de retrait de candidature, l'organisation dispose d'un délai se terminant au plus tard le 76^e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections pour remplacer ce candidat (cf point 4.10.).

4.8.3. X + 54 : modification éventuelle de la liste des candidats

KANDIDATUREN

4.7. Van X + 35 tot X + 40

4.7.1. Toekenning van lijstnummers

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 35^e dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en voor de aanplakking van de kandidatenlijsten.

4.7.2. Aanplakking van de kandidatenlijsten

Uiterlijk op X + 40 laat de werkgever of zijn afgevaardigde een bericht aanplakken met vermelding van de namen van de kandidaten-arbeiders, kandidaten-bedienden, kandidaten-jeugdige 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 de verkiezingen aankondigt.

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

4.8. Van X + 40 tot X + 56

4.8.1. X + 47 : mogelijke klacht tegen de kandidatenlijsten

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 kaderledenorganisaties, bij de werkgever elke klacht indienen die in verband met de voordracht van de kandidaten nuttig geacht wordt.

De werknemers die hun kandidatuur wensen in te trekken brengen dit ter kennis van de werkgever binnen dezelfde termijn.

4.8.2. X + 48 : indienen van klachten door de werkgever bij de betrokken organisatie

Daags na de in punt 4.8.1. bedoelde dag, legt de werkgever de klacht of de intrekking van de kandidatuur voor aan de organisatie die kandidaten heeft voorgedragen. Enkel in geval van klacht beschikt deze organisatie over een termijn die uiterlijk op de 54^e 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 kandidaten die het voorwerp zijn van een klacht omdat ze niet voldoen aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden mogen niet vervangen worden wanneer ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30^{ste} dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

Voorbeelden :

In een onderneming valt dag X op 6 februari 2004 en is een kandidaat het voorwerp van klacht omdat hij niet voldoet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden. Deze kandidaat komt niet in het DIMONA-systeem voor tijdens de periode voorafgaand aan de 30 dagen vóór 6 februari 2004, hetzij vóór 7 januari 2004. Hij zal dus niet mogen vervangen worden.

In dezelfde onderneming wordt een kandidaat die het voorwerp is van een klacht omdat hij niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet, aangegeven in het DIMONA-systeem bij indiensttreding op 30 januari 2004. Zijn datum van uitdiensttreding is 1 maart 2004. Hij zal niet mogen vervangen worden.

In dezelfde onderneming wordt een kandidaat die het voorwerp is van een klacht omdat hij niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet, aangegeven in het DIMONA-systeem bij indiensttreding op 15 december 2003. Zijn datum van uitdiensttreding is 1 maart 2004. Hij zal mogen vervangen worden.

In geval van intrekking van de kandidatuur beschikt de organisatie over een termijn die uiterlijk op de 76^e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt een einde neemt, om deze kandidaat te vervangen (cf. punt 4.10.).

4.8.3. X + 54 : eventuele wijziging van de kandidatenlijsten

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 du délai se terminant le 54^e 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.

Les candidats peuvent demander à l'employeur à faire suivre leur prénom de leur prénom usuel.

Dans le même délai, les candidats signifient à l'employeur les corrections apportées à leur nom ou à leur prénom.

4.8.4. X + 56 : affichage de la liste modifiée des candidats

Au plus tard le 56^e jour, l'employeur procède à l'affichage des listes de candidats modifiées ou non par les candidats et les candidates ou par les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres qui les ont présentés (cf 4.8.2.).

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.

4.9. De X + 47 à X + 61 : recours contre les listes de candidats

4.9.1. De X + 47 à X + 52 : recours de l'employeur dans le cas où il n'y a pas eu de réclamation

L'employeur dispose d'un 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 52^e jour à dater du jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

4.9.2. De X + 52 à X + 66 : décision du tribunal à propos de ce recours

Le tribunal du travail saisi statue dans les 14 jours qui suivent le jour de la réception du recours.

Ces recours ne sont susceptibles ni d'appel, ni d'opposition.

4.9.3. De X + 56 à X + 61 : recours contre les listes modifiées après réclamation

Au plus tard le 5^e jour à dater du jour de l'affichage des listes de candidats modifiées ou non par les candidates ou par les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres ou les cadres qui les ont présentés, les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des cadres intéressées ainsi que l'employeur peuvent introduire un recours en ce qui concerne la présentation des candidats qui a donné lieu à la réclamation.

4.9.4. De X + 61 à X + 75 : décision du tribunal à propos de ce recours

Le tribunal du travail saisi statue dans les 14 jours qui suivent le jour de la réception du recours.

Ces recours ne sont susceptibles ni d'appel, ni d'opposition.

Les candidats dont le tribunal a estimé qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent être remplacés s'ils ne faisaient pas partie de l'entreprise le 30^{ème} jour qui précède le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

4.10. X + 76 : Remplacement des candidats et affichage

Jusqu'au 14^e 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;
- le retrait par un candidat de sa candidature;
- le changement de catégorie d'un candidat.

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 meedelen tot uiterlijk bij het verstrijken van de termijn die een einde neemt de 54^e dag na de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

De kandidaten kunnen aan de werkgever vragen om hun voornaam te laten volgen door hun gebruikelijke voornaam.

Binnen dezelfde termijn betekenen de kandidaten aan de werkgever de aan hun naam of voornaam aangebrachte verbeteringen.

4.8.4. X + 56 : aanplakking van de gewijzigde kandidatenlijst

Uiterlijk de 56^e dag laat de werkgever de kandidatenlijsten aanplakken, die al dan niet werden gewijzigd door de mannelijke en vrouwelijke kandidaten of door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die ze hebben voorgedragen (cf. 4.8.2.).

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.

4.9. Van X + 47 tot X + 61 : beroep tegen de kandidatenlijsten

4.9.1. Van X + 47 tot X + 52 : beroep van de werkgever indien voorafgaandelijk geen klacht werd ingediend

De werkgever kan beroep instellen tegen de voordracht van kandidaten, zelfs indien geen enkele klacht werd ingediend, wanneer de candidaturen niet in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen (voorwaarden van verkiesbaarheid, 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 52^e dag te rekenen vanaf de datum van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

4.9.2. Van X + 52 tot X + 66 : beslissing van de rechtbank over dit beroep

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

Deze beroepen zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

4.9.3. Van X + 56 tot X + 61 : beroep tegen de gewijzigde kandidatenlijsten na klacht

Uiterlijk de 5^e dag te rekenen vanaf de datum van de aanplakking van de kandidatenlijsten die al dan niet gewijzigd zijn door de vrouwelijke kandidaten of door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties of de kaderleden die deze hebben voorgedragen. De betrokken werknemers, de betrokken representatieve werknemersorganisaties en de betrokken representatieve kaderledenorganisaties alsmede de werkgever kunnen een beroep instellen tegen de voordracht van de kandidaten die aanleiding tot de klacht heeft gegeven.

4.9.4. Van X + 61 tot X + 75 : beslissing van de rechtbank over dit beroep

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

Deze beroepen zijn niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

De kandidaten waarover de rechtbank geoordeeld heeft dat ze niet voldeden aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, mogen niet vervangen worden indien ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30^{ste} dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

4.10. X + 76 : Vervanging van kandidaten en aanplakking

Tot de 14^e dag voor de dag van de verkiezingen, kunnen de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties 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 kaderledenorganisatie die hem heeft voorgedragen;
- bij de intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur;
- bij de wijziging van de categorie van een kandidaat.

Le nouveau candidat figurera sur la liste, au choix de l'organisation qui a présenté sa candidature, soit à la même place que le candidat qu'il remplace soit comme dernier candidat à la fin de la liste.

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.

4.11. X + 77 : Clôture des listes de candidats et confection des bulletins de vote

Après toutes ces possibilités de modifications, les listes de candidats sont définitives. Ces listes ne peuvent plus être modifiées après le jour Y - 13. S'il n'y a pas eu de modifications à la liste initiale, la liste de candidats doit être affichée une nouvelle fois.

Les listes de candidats étant définitives, l'employeur peut procéder à la confection des bulletins de vote.

Un exemple de bulletins de vote pour ouvrier, employé, jeune travailleur ou cadre, figure en annexe de la présente circulaire.

L'en-tête 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.

Il est conseillé à l'employeur de ne pas faire imprimer les bulletins de vote dans la couleur de l'une ou l'autre organisation représentative des travailleurs ou des cadres. Il lui est également conseillé de suivre les modèles de bulletins de vote repris en annexe à la présente circulaire et de veiller à respecter une présentation évitant toute confusion possible entre les listes et entre les candidats.

CONSTITUTION DES COLLEGES ELECTORAUX ET DES BUREAUX ELECTORAUX

4.12. Constitution des collèges électoraux

4.12.1. 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 25 ans, si l'entreprise compte au moins 25 jeunes travailleurs de moins de 25 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 sur la liste figurant dans ou en annexe de l'avis annonçant la date des élections affiché au jour X.

4.12.2. 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 25 ans sera néanmoins institué lorsque le nombre de travailleurs d'au moins 25 ans de la catégorie minoritaire (ouvriers ou employés) est inférieur à 25.

Lorsque le nombre de jeunes travailleurs de moins de 25 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.

De nieuwe kandidaat zal naar keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, op de lijst voorkomen hetzij op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, hetzij als laatste kandidaat aan het einde van de lijst.

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.

4.11. X + 77 : Afsluiten van de kandidatenlijsten en opmaken van de stembiljetten

Na al die mogelijke wijzigingen zijn de kandidatenlijsten definitief. Deze lijsten mogen niet meer gewijzigd worden na dag Y - 13. Zijn er geen wijzigingen aangebracht aan de oorspronkelijke lijst, dan moet de kandidatenlijst nog eens aangeplakt worden.

Als de kandidatenlijsten definitief zijn, kan de werkgever overgaan tot het opmaken van de stembiljetten.

Een voorbeeld van stembiljet voor werklieden, bedienden, jeugdige werknemers of kaderleden is bij deze omzendbrief gevoegd.

Bovenaan het stembiljet staan de beginletters van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve kaderledenorganisaties 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 candidate.

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

Er wordt de werkgever aangeraden om de stembiljetten niet te laten drukken in de kleur van de ene of de andere representatieve organisatie van werknemers of van kaderleden. Er wordt hem eveneens aangeraden om de modellen van stembiljetten te volgen zoals opgenomen in bijlage bij deze omzendbrief en te waken over de naleving van een presentatie waarbij elke mogelijke verwarring tussen de lijsten en tussen de kandidaten vermeden wordt.

SAMENSTELLING VAN DE KIESCOLLEGES EN VAN DE STEMBUREAUS

4.12. Samenstelling van de kiescolleges

4.12.1. 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 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar, indien de onderneming ten minste 25 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar telt. In dat geval worden zij in mindering gebracht op de categorie arbeiders of de categorie bedienden.

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 telt op de lijst die voorkomt in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt en dat aangeplakt is op dag X, of in de bijlage van dit bericht.

4.12.2. Gemeenschappelijke kiescolleges.

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

Wanneer het aantal jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar kleiner is dan 25 of indien er geen jeugdige 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.

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.

4.13. De X + 40 à X + 70 : composition des bureaux électoraux

4.13.1. Constitution.

La constitution d'un bureau électoral 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.

4.13.1.1. 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).

4.13.2. X + 40 : désignation des présidents des bureaux électoraux et intervention de la Direction générale Contrôle des lois sociales en cas de désaccord.

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.

Il désigne également un président suppléant appelé à remplacer le président lorsqu'il est dans l'impossibilité d'exercer sa fonction.

Si un accord n'a pu intervenir le jour de l'affichage des listes de candidats, l'employeur en informe l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort. Celui-ci peut, soit assumer personnellement la présidence d'un bureau principal et désigner les présidents et les présidents suppléants des autres bureaux, soit désigner le président et les présidents suppléants 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 et ces présidents suppléants sont désignés parmi le personnel de l'entreprise. Ils ne peuvent être choisis parmi les candidats. En cas d'intervention de l'inspecteur social-chef de district et en cas d'impossibilité de désigner ces présidents parmi le personnel de l'entreprise, l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort peut désigner pour cette mission un inspecteur social qui relève de son autorité.

4.13.3. X + 54 : désignation de tous les membres des bureaux électoraux

Le secrétaire ainsi qu'un secrétaire suppléant 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 social-chef de district ou, s'il le délègue, un inspecteur social 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.

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 électoral du collège électoral ouvrier). Ils ne peuvent être choisis parmi les candidats et ils doivent faire partie du personnel de l'entreprise.

La désignation de tous les membres des bureaux doit intervenir au plus tard le 54^e 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 86^e jour qui suit celui du vote.

4.13.4. X + 60 : affichage de la composition des bureaux électoraux et de la répartition des bureaux de vote

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.

4.13. Van X + 40 tot X + 70 : samenstelling van de stembureaus

4.13.1. Oprichting.

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.

4.13.1.1. 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).

4.13.2. X + 40 : aanwijzing van de voorzitters van de stembureaus en tussenkomst van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten in geval er geen akkoord is.

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.

Hij wijst eveneens een plaatsvervangend voorzitter aan die opgeroepen wordt om de voorzitter te vervangen wanneer deze in de onmogelijkheid verkeert om zijn functie uit te oefenen.

Indien op de dag van de aanplakking van de kandidatenlijsten geen akkoord is bereikt, stelt de werkgever de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied daarvan in kennis. Deze mag hetzij het voorzitterschap van een hoofdbureau op zich nemen en de voorzitters en de plaatsvervangende voorzitters van de andere bureaus aanwijzen, hetzij de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitters 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 en de plaatsvervangende voorzitters onder het personeel van de onderneming aangewezen. Ze mogen niet onder de kandidaten worden gekozen. Bij bemiddeling van de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied en zo het niet mogelijk is deze voorzitters aan te wijzen onder het personeel van de onderneming kan de sociaal inspecteur-districtshoofd daartoe een sociaal inspecteur aanwijzen die onder zijn gezag staat.

4.13.3. X + 54 : aanwijzing van alle leden van de stembureaus

De secretaris evenals een plaatsvervangende 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 sociaal inspecteur-districtshoofd of een sociaal 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.

De secretaris en de bijzitters moeten op de kiezerslijsten van hun categorie voorkomen. Met de instemming van de werknemersafgevaardigden, 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 en zij moeten deel uitmaken van het personeel van de onderneming.

De aanwijzing van alle leden van de bureaus moet gebeuren uiterlijk op de 54^e 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 86^e dag die volgt op de stemming.

4.13.4. X + 60 : aanplakking van de samenstelling en van de verdeling van de stembureaus

Le 60e 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.

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

4.13.5. X + 70 : désignation des 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 électoraux et un nombre égal de témoins suppléants.

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.

4.13.6. X + 79 : Dispense d'organiser des élections

La procédure électorale est arrêtée la veille du jour de l'envoi ou de la remise des convocations électorales 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.

Pratiquement, trois situations peuvent se présenter :

- * une seule liste de candidats a été déposée comportant un nombre de candidat égal ou inférieur au nombre de mandats effectifs à attribuer. Dans ce cas un bureau électoral doit être constitué pour la catégorie du personnel concernée. Le bureau procède comme il est prévu au point 5.6. et indique dans le procès-verbal la raison pour laquelle il n'y a pas eu de vote.

- * aucune liste de candidats n'a été déposée pour aucune catégorie du personnel. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de constituer un bureau électoral. L'employeur prend lui-même la décision d'arrêter la procédure électorale à l'expiration du délai pour la présentation des listes de candidats (X+35) ou, le cas échéant, après notification du jugement qui annulerait toutes les candidatures (X+75). L'employeur affiche, aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, un avis indiquant sa décision d'arrêter la procédure électorale et la raison pour laquelle il n'y a pas eu de vote. Il envoie une copie de cet avis au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Service Organes de participation, rue Belliard 51, à 1040 Bruxelles.

- * aucune liste de candidats n'a été déposée pour une ou plusieurs catégories du personnel mais une ou plusieurs listes ont été déposées pour au moins une autre catégorie du personnel. Dans ce cas, le bureau électoral constitué pour la catégorie qui comporte le plus grand nombre d'électeur procède comme il est prévu au point 5.6. et indique dans le procès-verbal la raison pour laquelle il n'y a pas eu de vote.

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.

4.13.7. X + 79 : Toiletage des listes électorales

Au plus tard la veille de l'envoi des convocations électorales, le conseil ou le comité, par une décision prise à l'unanimité des voix, rayent des listes électorales les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise au moment où la décision est prise.

A défaut de conseil ou de comité, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale.

Ces décisions sont sans recours.

Ces radiations sont sans incidence sur la constitution des collègues et bureaux électoraux.

4.14. X + 80 : Convocation des électeurs

4.14.1. Envoi ou remise des convocations

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.

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.

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.

4.13.5. X + 70 : aanwijzing van 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.

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

4.13.6. X + 79 : Vrijstelling van het organiseren van verkiezingen

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

In praktijk kunnen drie situaties zich voordoen :

- * één enkele kandidatenlijst werd neergelegd met een kandidaten-aantal dat gelijk is aan of lager dan het aantal toe te wijzen gewone mandaten. In dit geval moet een kiesbureau worden samengesteld voor de betrokken personeelscategorie. Het bureau handelt zoals bepaald in punt 5.6. en vermeldt in het proces-verbaal de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden.

- * geen enkele kandidatenlijst werd neergelegd voor geen enkele personeelscategorie. In dit geval is er geen reden om een kiesbureau samen te stellen. De werkgever neemt zelf de beslissing om de kiesprocedure stop te zetten na verloop van de termijn voor de voordracht van de kandidatenlijsten (X + 35) of, in voorkomend geval, na kennisgeving van het vonnis dat alle kandidaturen zou nietig verklaren (X + 75). De werkgever plakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, een bericht aan met vermelding van zijn beslissing tot stopzetting van de kiesprocedure en van de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Hij verzendt een afschrift van dit bericht naar de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Dienst Inspraakorganen, Belliardstraat 51, 1040 Brussel.

- * geen enkele kandidatenlijst werd neergelegd voor één of meerdere personeelscategorieën maar één of meerdere lijsten werden ingediend voor minstens één andere personeelscategorie. In dit geval handelt het kiesbureau dat samengesteld is voor de categorie die het grootste aantal kiezers telt, zoals bepaald in punt 5.6. en vermeldt in het proces-verbaal de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden.

De werkgever plakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, een bericht aan met de beslissing om de kiesprocedure stop te zetten en, in voorkomend geval, de samenstelling van de raad of het comité.

4.13.7. X + 79 : Schrapping van de kiezerslijsten

Ten laatste aan de vooravond van het versturen van de oproepingsbrieven voor de verkiezing, schrapt de raad of het comité, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen, van de kiezerslijsten.

Bij ontstentenis van een raad of een comité, wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.

Deze beslissingen zijn niet vatbaar voor beroep.

Deze schrappingen hebben geen gevolgen voor de samenstelling van de kiescolleges en stembureaus.

4.14. X + 80 : Oproeping van de kiezers.

4.14.1. Verzending of overhandiging van de oproepingsbrieven

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.

Un avis affiché le jour de cette remise indique que celle-ci a eu lieu.

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".

4.14.2. Envoi des bulletins pour le vote par correspondance

Le vote par correspondance ne peut être admis :

1. qu'en cas de dispersion considérable du personnel (exemples : magasins disséminés à travers tout le pays qui n'occupent qu'une ou deux personnes par établissement, sociétés de transport dont les chauffeurs sont sur la route, entreprises qui effectuent des réparations d'appareils à domicile...);

2. qu'en cas de suspension d'exécution du contrat;

3. qu'en cas de travail de nuit pour autant qu'il soit satisfait aux conditions suivantes :

— le nombre de travailleurs occupés entre 20 h et 6 h le jour de l'élection ne dépasse pas 5 % du nombre de travailleurs occupés à la même date;

— et le nombre de travailleurs occupés entre 20 h et 6 h le jour de l'élection ne dépasse pas quinze;

4. lorsque les travailleurs ne sont pas occupés au travail pendant les heures d'ouverture des bureaux électoraux.

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 pour la catégorie concernée, 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 social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales du ressort de l'entreprise.

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 pour la prévention et la protection au travail) de... (nom de l'entreprise), rue..., à... » .

Cette enveloppe porte également l'indication du bureau électoral "employés", "ouvriers", "jeunes travailleurs" ou "cadres", ainsi que la mention "expéditeur" et le nom de l'électeur que celui-ci devra faire suivre de sa signature et la mention du caractère obligatoire de l'apposition de la signature de l'électeur.

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.

En bericht dat aangeplakt wordt op de dag van deze overhandiging, duidt aan dat deze plaats heeft gehad.

De kiezer die gedurende 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, stuurt 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".

4.14.2. Verzending van de stembiljetten voor de stemming per brief

De stemming per brief kan enkel worden toegestaan :

1. bij aanzienlijke spreiding van het personeel (voorbeelden : over het hele land verspreide winkels die slechts één of twee personen per vestiging tewerkstellen, vervoerbedrijven waarvan de chauffeurs op de baan zijn, ondernemingen die herstellingen van apparaten uitvoeren aan huis...);

2. in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;

3. in geval van nachtarbeid voor zover aan volgende voorwaarden is voldaan :

— het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 20 uur en 6 uur op de dag van de verkiezing overschrijdt niet 5 % van het aantal op deze datum tewerkgestelde werknemers;

— en het aantal tewerkgestelde werknemers tussen 20 uur en 6 uur op de dag van de verkiezing overschrijdt niet vijftien;

4. wanneer de werknemers niet werken tijdens de openingsuren van de stembureaus.

Daartoe moet de werkgever het akkoord bekomen van alle vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties en van de representatieve kaderledenorganisaties die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie, uiterlijk 56 dagen na de dag van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt.

Zodra dit akkoord is bereikt moet de werkgever een afschrift ervan zenden naar de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het rechtsgebied van de onderneming.

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 voor 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 preventie en bescherming op het werk) van ...(naam van de onderneming), straat ..., te... ».

Op deze omslag staan eveneens de aanwijzing van het stembureau "bedienden", "arbeiders", "jeugdige werknemers" of "kaderleden" alsook de vermelding "afzender" en de naam van de kiezer en dat deze zal moeten gevolgd worden door diens handtekening en de vermelding van het verplicht karakter van het plaatsen van de handtekening van de kiezer.

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 vieren 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.

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 social-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.

Section 5. — Jour X + 90 ou jour Y : élections et dépouillement

5.1. Les opérations de vote

5.1.1. Date, heure des élections

Le vote a lieu nonante jours après l'affichage de l'avis annonçant la date des élections (jour X), dans les locaux mis par l'employeur à la disposition des bureaux électoraux.

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.

Lorsqu'il n'est pas possible de permettre à tous les travailleurs de participer à l'élection pendant leurs heures de travail, l'employeur rembourse les frais de déplacement des travailleurs qui se rendent dans les bureaux électoraux en dehors de leurs heures de travail.

5.1.2. Tâche du bureau électoral

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.

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

En cas de nécessité et afin de ne pas mobiliser un trop grand nombre de membres du personnel appelés à faire fonctionner les bureaux électoraux, il est possible de ne constituer qu'un seul bureau de vote pour les diverses catégories de travailleurs.

Dans la pratique, il est toutefois fortement conseillé de faire voter les diverses catégories de travailleurs dans un même bureau mais à des heures différentes, par exemple les ouvriers voteront de 9 à 10 heures et les employés de 10 à 11 heures.

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 social-chef de district, ou, s'il le délègue, d'un inspecteur social.

5.1.3. 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.

5.2. Déroulement des opérations de vote

5.2.1. Bureau complet

Si un ou plusieurs assesseurs ne sont pas présents à l'heure du début ou de la reprise des opérations de vote, le président désigne des remplaçants parmi les électeurs qui se présentent les premiers, tout en veillant à ce que ce choix ne puisse, dans la mesure du possible, porter préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

5.2.2. Bulletins de vote

Les noms des candidats figurant sur les bulletins doivent être conformes à ceux qui figurent sur les listes définitives de candidats.

De omslag met het stembiljet mag over de post of op onverschillig welke wijze worden verzonden. Deze moet aankomen voor 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 sociaal 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.

Afdeling 5. — Dag X + 90 of dag Y : verkiezingen en stemopneming

5.1. De stemverrichtingen

5.1.1. Datum, uur van de verkiezingen

De stemming heeft plaats negentig dagen na de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt (dag X), in de lokalen die door de werkgever ter beschikking van de stembureaus worden gesteld.

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.

Wanneer het niet mogelijk is alle werknemers toe te laten deel te nemen aan de verkiezing gedurende hun werkuren, betaalt de werkgever de verplaatsingskosten van de werknemers terug die zich naar de stembureaus begeven buiten hun werkuren.

5.1.2. Taak van het stembureau

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.

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

Indien het noodzakelijk is en om niet een te groot aantal personeelsleden opgeroepen om de stembureaus te laten fungeren, te moeten inzetten, is het mogelijk slechts één enkel stembureau op te richten voor de verschillende categorieën van werknemers.

In de praktijk wordt in ieder geval sterk aangeraden om de verschillende categorieën van werknemers te laten stemmen in een zelfde bureau, maar op verschillende uren, bijvoorbeeld de arbeiders stemmen van 9 tot 10 uur en de bedienden van 10 tot 11 uur.

Voor de stemverrichtingen 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 sociaal inspecteur-districtshoofd of van een sociaal inspecteur die hij afvaardigt.

5.1.3. 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.

5.2. Verloop van de stemverrichtingen

5.2.1. Volledigheid van het stembureau

Indien één of meer bijzitters niet aanwezig zijn op het uur van aanvang of van hervatten van de stemverrichtingen, wijst de voorzitter vervangers aan onder de kiezers die zich als eersten aanbieden, er op lettend dat zijn keuze, voor zover het mogelijk is, de goede gang van de onderneming niet schaadt.

5.2.2. Stembiljetten

De namen van de kandidaten die voorkomen op de stembiljetten moeten in overeenstemming zijn met deze van de definitieve kandidatenlijsten.

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.

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.

5.2.3. Remise des bulletins de vote

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.

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 de 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 25 ans, les électeurs âgés de moins de 25 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.

5.2.4. Votes valables

En règle générale, l'électeur ne peut émettre plus de suffrages qu'il n'y a de mandats effectifs à conférer.

S'il veut se prononcer en faveur d'une seule des listes présentées et qu'il adhère à l'ordre de présentation des candidats de cette liste, il marque son vote dans la case placée en tête de celle-ci.

S'il veut modifier cet ordre, il marque un ou plusieurs votes nominatifs dans la case placée à côté du nom de celui ou ceux des candidats de cette liste à qui il entend donner par préférence son suffrage.

Le panachage est interdit. On entend par panachage, un vote nominatif pour des candidats de listes différentes, en marquant un vote à côté de leur nom. Cette façon de voter entraîne un vote nul.

5.2.5. Scrutin

Après avoir formulé son vote dans l'endroit du local réservé à cet effet, l'électeur dépose son bulletin replié dans l'urne. Lorsqu'il n'existe qu'un collège électoral, en cas d'élection simultanée pour les candidats employés et pour les candidats ouvriers, deux urnes sont utilisées et réservées respectivement aux bulletins de vote pour l'une ou l'autre catégorie.

Si l'électeur ne se conforme pas aux dispositions qui précèdent, le président peut reprendre et annuler son bulletin mais il doit lui en remettre un autre. Le président doit également 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.

Indien er één of meer secundaire 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.

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.

5.2.3. Overhandigen van de stembiljetten

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.

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 jeugdige werknemers jonger dan 25 jaar is opgericht, krijgen de kiezers jonger dan 25 jaar van de voorzitter slechts één stembiljet met de naam van de kandidaten-jeugdige 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 vlek vertoont, die de ongeldigverklaring ervan kan meebrengen.

5.2.4. Geldige stemmen

Als algemene regel geldt dat de kiezer niet meer stemmen mag uitbrengen dan er gewone mandaten te begeven zijn.

Wanneer hij zijn voorkeur wil geven aan één enkele voorgedragen lijst en met de orde van voordracht van de kandidaten van deze lijst akkoord gaat, stemt hij in het vakje boven een lijst.

Wanneer hij deze rangorde wil wijzigen, brengt hij één of meer naamstemmen uit in het vakje naast de naam van de kandida(a)t(en) van die lijst aan wie hij zijn voorkeurstem wil geven.

Bontstemmen is verboden. Onder bontstemmen wordt verstaan, het uitbrengen van een naamstem voor kandidaten van verschillende lijsten door naast de naam van die kandidaten te stemmen. Deze wijze van stemmen leidt tot een ongeldige stem.

5.2.5. Stemming

Na zijn stem in het hiervoor bestemde gedeelte van het lokaal uitgebracht te hebben, steekt de kiezer zijn gevouwen stembiljet in de stembus. Wanneer slechts één kiescollege is opgericht en gelijktijdig voor kandidaten-bedienden en voor kandidaten-arbeiders wordt gekozen, worden twee stembussen gebruikt die respectievelijk voor beide categorieën zijn bestemd.

Wanneer de kiezer de voorafgaande bepalingen niet naleeft kan de voorzitter zijn stembiljet terugnemen en vernietigen, doch moet hij hem een ander geven. De voorzitter moet eveneens een nieuw biljet geven aan de kiezer die zijn stembiljet heeft beschadigd. Het is zijn taak erover te waken dat het biljet dat hij in de stembus steekt geen enkel merk, scheur of vlek bevat dat zou kunnen leiden tot vernietiging.

Lorsque les opérations se déroulent pendant plusieurs jours, le président du bureau de vote prend toutes les dispositions nécessaires à la conservation des urnes, des bulletins de vote et des documents relatifs aux opérations de vote. Pour ce faire, il se conforme aux instructions de l'inspecteur social-chef de district ou de l'inspecteur social désigné par ce dernier. Les urnes électorales doivent être scellées après chaque séance de scrutin.

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

5.2.6. Clôture des opérations de vote

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.

5.3. Dépouillement du scrutin

Après achèvement des opérations électorales, le bureau procède au dépouillement du scrutin. En cas de nécessité, le président peut décider d'interrompre 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 social-chef de district, ou s'il le délègue par un inspecteur social.

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.

5.3.1. Collège électoral commun aux ouvriers et aux employés

En cas d'élection simultanée dans un seul collège commun aux ouvriers et aux employés, les opérations concernant le dépouillement du scrutin se font distinctement pour chaque catégorie.

5.3.2. Dépouillement des votes par correspondance

Le président du bureau de vote ouvre l'urne et en retire les enveloppes contenant les bulletins de vote par correspondance. Il ouvre ces enveloppes et en retire les bulletins de vote sans les ouvrir.

Si une enveloppe contient plus d'un bulletin, ceux-ci sont considérés comme nuls. Le président remet les autres bulletins de votes dans l'urne et en mélange le contenu. Cela fait, le président vide les urnes et compte les bulletins de vote sans les déplier. Leur nombre ainsi que le nom des électeurs dont le bulletin est arrivé après la clôture du scrutin ou qui ont déjà exprimé leur vote dans le bureau électoral est consigné dans un procès-verbal spécial.

Si un électeur figurant sur les listes électorales et ayant reçu un bulletin de vote par correspondance vient voter dans le bureau électoral, son vote est considéré comme valable. Le président du bureau électoral assurera l'annulation du bulletin de vote par correspondance de ce même électeur.

5.3.3. Classement des bulletins de vote

Ensuite, les bulletins de vote sont dépliés et, avec l'assistance des assesseurs, ils sont classés d'après les catégories suivantes :

1° les bulletins donnant des suffrages valables pour une seule liste ou, pour un ou plusieurs candidats de cette liste; une catégorie distincte est faite pour chacune des listes dans l'ordre des numéros de celle-ci.

Les bulletins marqués en tête et en faveur d'un ou de plusieurs candidats de la même liste sont classés dans cette catégorie, le vote en tête de liste est considéré comme seul valable. Il en est de même si le bulletin compte plus de votes nominatifs qu'il n'y a de mandats effectifs à conférer;

2° les 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;

Wanneer de kiesverrichtingen verschillende dagen duren, neemt de voorzitter van het bureau alle nodige maatregelen ter bewaring van de stembussen, van de stembiljetten en van de documenten betreffende de kiesverrichtingen. Hierbij gedraagt hij zich naar de onderrichtingen van de sociaal inspecteur-districtshoofd of van de sociaal inspecteur die hij afvaardigt. De stembussen moeten op het einde van iedere kiezsitting verzegeld worden.

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

5.2.6. Afsluiting van de stemverrichtingen

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.

5.3. Stemopneming

Na de afsluiting van de stemverrichtingen, gaat het bureau over tot de stemopneming. Indien het nodig blijkt, kan de voorzitter beslissen om de opnemingsverrichtingen te verdagen. In dat geval moet hij alle nodige maatregelen treffen ter bewaring van de stembussen, van de biljetten en van de voor de stemming gebruikte documenten.

Hierbij gedraagt hij zich naar de onderrichtingen van de sociaal inspecteur-districtshoofd of van de sociaal inspecteur die hij afvaardigt.

Het schikken van de biljetten bij reeksen moet met de grootste zorg worden uitgevoerd.

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

5.3.1. Gemeenschappelijk kiescollege voor arbeiders en bedienden

Indien in een kiescollege tegelijkertijd voor arbeiders en bedienden gestemd werd, gebeuren de stemopnemingsverrichtingen voor elke categorie afzonderlijk.

5.3.2. Opneming van de per brief uitgebrachte stemmen

De voorzitter van het stembureau opent de stembus en haalt er de omslagen uit met de per brief uitgebrachte stemmen. Hij opent deze omslagen en haalt er de stembiljetten uit, zonder ze open te vouwen.

Wanneer één omslag meer dan één stembiljet bevat, worden deze ongeldig verklaard. De voorzitter doet de andere stembiljetten terug in de stembus en de inhoud ervan wordt gemengd. Daarna ledigt de voorzitter de stembus en telt de stembiljetten zonder ze open te vouwen. Hun aantal wordt opgetekend in het speciaal proces-verbaal, evenals de naam van de kiezers wier stembiljet binnengekomen is na de afsluiting van de stemming of die reeds hun stem hebben uitgebracht in het stembureau.

Wanneer een kiezer die voorkomt op de kiezerslijsten en die een biljet voor de stemming per brief ontvangen heeft, komt stemmen in het stembureau, wordt zijn stem als geldig beschouwd. De voorzitter van het stembureau zal zorgen voor de annulering van het biljet voor de stemming per brief van dezelfde kiezer.

5.3.3. Schikking van de stembiljetten

Nu worden de stembiljetten opgevouwen en met de hulp van de bijzitters worden zij in volgende categorieën verdeeld :

1° de stembiljetten met geldige stemmen voor één enkele lijst of met naamstemmen voor één of meer kandidaten van deze lijst; een afzonderlijke categorie moet worden gevormd voor elke lijst in de volgorde van de lijstnummers.

De stembiljetten met een stem bovenaan de lijst en met een stem ten gunste van één of meer kandidaten van dezelfde lijst worden bij deze reeks geschikt, de stem bovenaan de lijst wordt dan als de enig geldige beschouwd. Hetzelfde geldt indien het stembiljet meer naamstemmen telt dan er gewone mandaten te begeven zijn.

2° de 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;

— 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 (bulletins panachés);

— les bulletins dont l'auteur pourrait être reconnu par un signe, une rature ou une marque.

En cas de vote par correspondance, sont également considérés comme nuls :

- les bulletins arrivés après la clôture du scrutin;
- les bulletins renvoyés par un électeur qui est déjà venu voter dans le bureau électoral;
- les bulletins renvoyés dans une même enveloppe par un électeur votant par correspondance.

3° les bulletins blancs.

Sont blancs, les bulletins qui ne contiennent l'expression d'aucun suffrage.

4° 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.

5.3.4. 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 réservée 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, etc.), 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.

5.3.5. Dépouillement des votes nominatifs

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 | Total |
|-------------------|---------------------|-------|
| Colvin | | |
| Delval | | |
| Geirts | | |
| etc. | | |

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.

— 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 (gepanacheerde stembiljetten);

— stembiljetten waaraan de kiezer door een teken, een schrapping of een merk zou kunnen worden herkend;

In geval van stemming per brief, worden eveneens als ongeldig beschouwd :

- de na de afsluiting van stemming binnengekomen stembiljetten;
- de stembiljetten die teruggestuurd werden door een kiezer die reeds is komen stemmen in het stembureau;
- de stembiljetten die teruggestuurd werden in eenzelfde omslag door een kiezer die per brief stemt.

3° de blanco stembiljetten

Zijn blanco, de stembiljetten waarop niet gestemd is.

4° 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 de 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.

5.3.4. 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 aangebrachte 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.

5.3.5. Opneming van de naamstemmen

Om tot de aanwijzing van de effectief verkozenen en van de plaatsvervangers van elke lijst te kunnen overgaan, is het nodig een opnemingsstabel te gebruiken die als titel draagt : "Opnemingsstabel van de onvolledige lijststembiljetten"(naamstemmen).

Er wordt aanbevolen onderstaande modeltabel te gebruiken :

| Naam van de kandidaten | Aantal stemmen | Totalen |
|------------------------|----------------|---------|
| Colvin | | |
| Delval | | |
| Geirts | | |
| enz. | | |

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 telling zeer vlot verlopen en zal er een ernstige waarborg zijn tegen mogelijke vergissingen.

5.3.6. Recensement des suffrages et établissement 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.

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

- des bulletins nuls;
- des bulletins blancs;
- 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.

Lorsque ces opérations sont terminées, les bulletins classés sont placés dans des enveloppes distinctes et fermées. Les bulletins suspects sont visés par le président.

Il transmet ces enveloppes au président du bureau principal; s'il n'en existe pas, il les remet sans délai à l'employeur.

5.3.7. Clôture des opérations de dépouillement

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.

5.4. Répartition des mandats

Le bureau de vote répartit les mandats et désigne les élus effectifs et suppléants. S'il existe un bureau principal, la répartition et la désignation sont effectuées par ce bureau principal, dès qu'il a reçu les procès-verbaux de dépouillement des bureaux secondaires et qu'il a additionné les résultats calculés par les différents bureaux secondaires.

5.4.1. 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).

Exemple :

Nombre de mandats effectifs : 6

Bulletins de liste complets :

liste 1 : 60

liste 2 : 30

liste 3 : 52

Bulletins de liste incomplets :

liste 1 : 22

liste 2 : 65

liste 3 : 47

Chiffre électoral de la liste 1 : $60 + 22 = 82$

Chiffre électoral de la liste 2 : $30 + 65 = 95$

Chiffre électoral de la liste 3 : $52 + 47 = 99$

5.4.2. Détermination des quotients utiles

Le chiffre électoral de chaque liste doit être divisé successivement par les nombres 1, 2, 3, 4, 5 etc (les diviseurs). On obtient ainsi plusieurs quotients. On ne tient compte que d'un certain nombre de ces quotients (appelés quotients utiles). Le nombre de quotients utiles est égal au nombre de mandats effectifs à répartir.

5.3.6. Tellen van de stemmen en opstellen van het proces-verbaal van de kiesverrichtingen.

De voorzitter verstrekt de op bijlagen A en B van deze omzendbrief gevraagde inlichtingen. De teruggenomen en de 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.

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

- het aantal ongeldige stemmen;
- het aantal blanco 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.

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

Hij zendt deze omslagen naar de voorzitter van het hoofdbureau; indien er geen hoofdbureau bestaat zendt hij ze onverwijld naar de werkgever.

5.3.7. Afsluiting van de opnemingsverrichtingen

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.

5.4. Verdeling van de mandaten

Het stembureau verdeelt de mandaten en wijst de gewone en plaatsvervangende gekozenen aan. Indien er een hoofdbureau is, gebeurt de verdeling en de aanwijzing door het hoofdbureau nadat het de processen-verbaal van stemopneming van de secundaire bureaus ontvangen heeft en nadat het de telresultaten van de verschillende secundaire bureaus heeft samengeteld.

5.4.1. 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 lijststembiljetten) en
- het aantal stembiljetten met naamstemmen voor kandidaten van de lijst (onvolledige lijststembiljetten).

Voorbeeld :

Aantal gewone mandaten : 6

Volledige lijststembiljetten :

lijst 1 : 60

lijst 2 : 30

lijst 3 : 52

Onvolledige lijststembiljetten :

lijst 1 : 22

lijst 2 : 65

lijst 3 : 47

Kiescijfer van lijst 1 : $60 + 22 = 82$

Kiescijfer van lijst 2 : $30 + 65 = 95$

Kiescijfer van lijst 3 : $52 + 47 = 99$

5.4.2. Bepaling van de nuttige quotiënten

Het kiescijfer van elke lijst moet achtereenvolgens gedeeld worden door de getallen 1, 2, 3, 4, 5 enz. (de delers). Hierdoor bekomt men een aantal quotiënten. Men houdt alleen rekening met een aantal van deze quotiënten (nuttige quotiënten geheten). Het aantal nuttige quotiënten is gelijk aan het aantal te verdelen mandaten.

Les quotients utiles sont rangés par ordre de grandeur, quelle que soit la liste où ils figurent et à partir du quotient le plus élevé. On attribue ensuite à chacune des listes autant de mandats que cette liste a obtenu de quotients égaux ou supérieurs au dernier quotient utile.

Exemple :

| Diviseur | Liste 1 | Liste 2 | Liste 3 |
|----------|---------|----------|----------|
| 1 | 82 (3) | 95 (2) | 99 (1) |
| 2 | 41 (6) | 47,5 (5) | 49,56(4) |
| 3 | 27,33 | 31,66 | 33 |

Il y a 6 mandats à répartir, donc 6 quotients utiles en tout.

La liste 1 a fourni 2 quotients utiles et obtient 2 mandats.

La liste 2 a fourni 2 quotients utiles et obtient 2 mandats.

La liste 3 a fourni 2 quotients utiles et obtient 2 mandats.

5.4.3. Cas particuliers - Plusieurs listes obtiennent les mêmes quotients utiles

Lorsque plusieurs listes obtiennent les mêmes quotients utiles, il y a contestation quant à l'attribution du mandat.

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 5.5.2.), 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.

5.4.3.1. Un mandat à titre égal à plusieurs listes, les chiffres électoraux étant différents

Lorsqu'un mandat revient, à titre égal, à plusieurs listes, il est attribué à celle dont le chiffre électoral est le plus élevé.

Exemple :

| Diviseur | Liste 1 | Liste 2 | Liste 3 |
|----------|---------|---------|---------|
| 1 | 60 (1) | 30 (3) | 20 (5) |
| 2 | 30 (2) | 15 | 10 |
| 3 | 20 (4) | 10 | 6,66 |
| 4 | 15 (6) | | |

Six mandats sont à répartir.

Le premier mandat revient à la liste 1.

Le deuxième mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 2. Il est toutefois attribué à la liste 1 qui a le chiffre électoral le plus élevé (60).

Le troisième mandat revient à la liste 2.

Le quatrième mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 3. Il est toutefois attribué à la liste 1 qui a le chiffre électoral le plus élevé (60).

Le cinquième mandat revient à titre égal à la liste 3.

Le sixième mandat revient à titre égal à la liste 1 et à la liste 2. Il est toutefois attribué à la liste 1 qui a le chiffre électoral le plus élevé (60).

En résumé, la liste 1 obtient 4 mandats, la liste 2 obtient 1 mandat et la liste 3 obtient 1 mandat.

5.4.3.2. Un mandat revient à titre égal à plusieurs listes, avec parité des chiffres électoraux

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 5.4.2.), 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.

De nuttige quotiënten plaatst men op volgorde van grootte, ongeacht de lijst waarop ze voorkomen en te beginnen vanaf het grootste quotiënt. Nu kent men aan elke lijst zoveel mandaten toe, als deze lijst quotiënten heeft bekomen gelijk aan of hoger dan het laatste nuttige quotiënt.

Voorbeeld :

| Deler | Lijst 1 | Lijst 2 | Lijst 3 |
|-------|---------|----------|-----------|
| 1 | 82 (3) | 95 (2) | 99 (1) |
| 2 | 41 (6) | 47,5 (5) | 49,56 (4) |
| 3 | 27,33 | 31,66 | 33 |

Er zijn 6 mandaten te verdelen, dus in totaal 6 nuttige quotiënten.

Lijst 1 bekam 2 nuttige quotiënten en krijgt dus 2 mandaten.

Lijst 2 bekam 2 nuttige quotiënten en krijgt dus 2 mandaten.

Lijst 3 bekam 2 nuttige quotiënten en krijgt dus 2 mandaten.

5.4.3. Bijzondere gevallen - Verschillende lijsten bekomen gelijke nuttige quotiënten

Wanneer verschillende lijsten gelijke nuttige quotiënten bekomen, is er betwisting omtrent de toekenning van het mandaat.

Wanneer een mandaat met gelijk recht aan verschillende lijsten toekomt, wordt het toegekend aan de lijst met het hoogste kiescijfer. In geval van gelijkheid van kiescijfers gaat het mandaat naar de lijst waarop de kandidaat die bij de aanwijzing van de gewone verkozenen (cf. punt 5.5.2.) zich het bijkomend mandaat toegekend zou zien dat aan zijn lijst toekomt en die het meeste aantal stemmen behaald heeft, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen, of in geval van gelijkheid, aan deze kandidaat die de grootste anciënniteit in de onderneming heeft.

5.4.3.1. Een mandaat met gelijk recht aan verschillende lijsten, bij ongelijke kiescijfers

Wanneer een mandaat met gelijk recht aan verschillende lijsten toekomt, wordt het toegekend aan de lijst met het hoogste kiescijfer.

Voorbeeld :

| Deler | Lijst 1 | Lijst 2 | Lijst 3 |
|-------|---------|---------|---------|
| 1 | 60 (1) | 30 (3) | 20 (5) |
| 2 | 30 (2) | 15 | 10 |
| 3 | 20 (4) | 10 | 6,66 |
| 4 | 15 (6) | | |

Er zijn zes mandaten te verdelen.

Het eerste mandaat komt toe aan lijst 1.

Het tweede mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2. Het wordt in ieder geval toegekend aan lijst 1 met het hoogste kiescijfer (60).

Het derde mandaat komt toe aan lijst 2.

Het vierde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 3. Het wordt in ieder geval toegekend aan lijst 1 met het hoogste kiescijfer (60).

Het vijfde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 3.

Het zesde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2. Het wordt in ieder geval toegekend aan lijst 1 met het hoogste kiescijfer (60).

Samengevat, lijst 1 bekomt 4 mandaten, lijst 2 bekomt 1 mandaat en lijst 3 bekomt 1 mandaat.

5.4.3.2. Een mandaat met gelijk recht komt toe aan verschillende lijsten, bij gelijke kiescijfers

Bij gelijke kiescijfers, komt het mandaat toe aan de lijst waarop de kandidaat voorkomt die bij de aanwijzing van de gewone verkozenen (cf. punt 5.4.2.), zich het bijkomend zou zien toegewezen krijgen indien het mandaat naar zijn lijst ging en die de meeste stemmen behaald heeft, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen, of bij gelijkheid aan de kandidaat met de grootste anciënniteit in de onderneming.

Exemples :

- I.
— 3 mandats sont à attribuer;
— 2 listes sont en présence;
— il y a parité des chiffres électoraux entre les deux listes : 24.
1° Première étape.

| Liste 1 | Liste 2 |
|-----------------------------|----------------------------|
| 24 - 1 ^{er} mandat | 24 - 2 ^e mandat |
| 12 | 12 |
| 8 | 8 |

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

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

Liste 1 Liste 2
Chiffre d'éligibilité

$$\frac{24 \times 2}{2 + 1} = 16$$

votes favorables à l'ordre de présentation (nombre de votes de listes)
= 12 x 2 = 24

| Candidats | Candidats |
|---------------|---------------|
| A 4 + 12 = 16 | A 3 + 13 = 16 |
| B 1 + 12 = 13 | B 5 + 11 = 16 |
| C 6 | C 2 |
| D 4 | D 3 |

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.

- II.
— 3 mandats sont à attribuer;
— 2 listes sont en présence;
— il y a parité des chiffres électoraux entre les deux listes : 10.
1° Première étape.

La liste 1 a obtenu 5 votes nominatifs et 5 votes de tête de liste

La liste 2 a obtenu 3 votes nominatifs et 7 votes de tête de liste

| Liste 1 | Liste 2 |
|-----------------------------|----------------------------|
| 10 - 1 ^{er} mandat | 10 - 2 ^e mandat |
| 5 | 5 |

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

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

Chiffre d'éligibilité

$$\frac{(\text{ensemble des suffrages utiles} = \text{votes de tête de liste} + \text{votes nominatifs} \times \text{le nombre de sièges attribués à la liste})}{\text{le nombre de sièges attribués à la liste} + 1}$$

$$\frac{10 \times 2}{3} = 6,6$$

votes favorables à l'ordre de présentation (nombre de votes de tête de liste X le nombre de sièges attribués à la liste)

| Liste 1 | Liste 2 |
|------------|------------|
| 5 x 2 = 10 | 7 x 2 = 14 |

| Liste 1 | Liste 2 |
|-------------|-------------|
| Candidats | Candidats |
| A 5 + 2 = 7 | A 7 + 0 = 7 |

Le candidat de la liste 1 a atteint le chiffre d'éligibilité puisqu'il a 5 voix nominatives (5 + 2 = 7) de même que le candidat de la liste 2 puisqu'il a 7 voix nominatives (7 + 0 = 7).

Les deux candidats ayant atteint le chiffre d'éligibilité, le mandat restant sera attribué à la liste sur laquelle figure le candidat qui a le plus d'ancienneté..

5.4.3.3. Une liste obtient plus de sièges qu'elle ne compte de candidats

Si une liste obtient plus de sièges qu'elle ne compte de candidats, les sièges qui ne pourront être occupés resteront vacants.

Voorbeelden :

- I.
— 3 toe te kennen mandaten;
— 2 lijsten zijn aanwezig;
— er is gelijkheid van kiescijfers tussen de twee lijsten : 24.
1° Eerste stap.

| Lijst 1 | Lijst 2 |
|---------------------|---------------------|
| 24 - eerste mandaat | 24 - tweede mandaat |
| 12 | 12 |
| 8 | 8 |

— het derde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2.

2° Tweede stap : aanwijzing van de gewone gekozenen (fictief).

Lijst 1 Lijst 2
Verkiezbaarheidscijfer

$$\frac{24 \times 2}{2 + 1} = 16$$

stemmen ten gunste van de orde van de voordracht (aantal lijststemmen) = 12 x 2 = 24

| Kandidaten | Kandidaten |
|---------------|---------------|
| A 4 + 12 = 16 | A 3 + 13 = 16 |
| B 1 + 12 = 13 | B 5 + 11 = 16 |
| C 6 | C 2 |
| D 4 | D 3 |

Kandidaat B van lijst 2 heeft de meeste stemmen behaald, rekening houdend met de lijststemmen en de naamstemmen. Het is dus aan lijst 2 dat het derde mandaat toekomt.

- II.
— 3 toe te kennen mandaten;
— 2 lijsten zijn aanwezig;
— er is gelijkheid van kiescijfers tussen de twee lijsten : 10.
1° Eerste stap.

Lijst 1 heeft 5 naamstemmen bekomen en 5 stemmen bovenaan de lijst

Lijst 2 heeft 3 naamstemmen bekomen en 7 stemmen bovenaan de lijst

| Lijst 1 | Lijst 2 |
|---------------------|---------------------|
| 10 - eerste mandaat | 10 - tweede mandaat |
| 5 | 5 |

— het derde mandaat met gelijk recht komt toe aan lijst 1 en aan lijst 2.

2° Tweede stap : aanwijzing van de gewone gekozenen (fictief)

Verkiezbaarheidscijfer

$$\frac{(\text{geheel van nuttige stemmen} = \text{stemmen bovenaan de lijst} + \text{naamstemmen} \times \text{het aantal aan de lijst toe te kennen zetels})}{\text{het aantal aan de lijst toe te kennen zetels} + 1}$$

$$\frac{10 \times 2}{3} = 6,6$$

stemmen ten gunste van de orde van de voordracht (aantal stemmen bovenaan de lijst x het aantal aan de lijst toe te kennen zetels)

| Lijst 1 | Lijst 2 |
|------------|------------|
| 5 X 2 = 10 | 7 X 2 = 14 |

| Lijst 1 | Lijst 2 |
|-------------|-------------|
| Kandidaten | Kandidaten |
| A 5 + 2 = 7 | A 7 + 0 = 7 |

De kandidaat van lijst 1 heeft het verkiezbaarheidscijfer bereikt aangezien hij 5 naamstemmen heeft (5 + 2 = 7) evenals de kandidaat van lijst 2 aangezien hij 7 naamstemmen heeft (7 + 0 = 7).

De twee kandidaten hebben het verkiezbaarheidscijfer bereikt en het overblijvend mandaat zal toegekend worden aan de lijst waarop de kandidaat met de grootste anciënniteit voorkomt.

5.4.3.3. Een lijst behaalt meer zetels dan zij kandidaten telt.

Indien een lijst meer zetels bekomt dan zij kandidaten telt, blijven de zetels die niet kunnen bezet worden, vacant.

5.5. Désignation des élus

5.5.1. Calcul du chiffre d'éligibilité

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 ($1.288 \times 5 = 6.440$).

Pour obtenir le chiffre d'éligibilité, on divise le nombre de suffrages utiles par le nombre plus un de sièges attribués à la liste ($6.440 : 6 = 1.073$).

5.5.2. 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.

Exemple :

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 ($622 \times 5 = 3.110$).

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 au point 5.5.1. :

| Noms des candidats | Suffrages nominatifs | Votes attribués | Total |
|--------------------|----------------------|-----------------|---------|
| Ackerman | 202 | + 871 | = 1.073 |
| Barbaix | 166 | + 907 | = 1.073 |
| Ceulemans | 196 | + 877 | = 1.073 |
| Danneels | 176 | + 455 | = 631 |
| Dewachter | 48 | | |
| Durieux | 197 | | |
| Goossens | 171 | | |
| Gysels | 73 | | |
| Puttemans | 97 | | |
| Roose | 91 | | |
| Thiel | 160 | | |

5.5. Aanwijzing van de gekozenen

5.5.1. Berekening van het verkiesbaarheidscijfer

Het bijzonder verkiesbaarheidscijfer, 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 1 tot 4 en naar boven voor een decimaal van 5 tot 9.

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 |
| Voor eerst 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 ($1.288 \times 5 = 6.440$).

Om het verkiesbaarheidscijfer te bekomen wordt het aantal nuttige stemmen gedeeld door het aantal aan de lijst toegekende zetels plus één ($6.440 : 6 = 1.073$).

5.5.2. Aanwijzing van de gewone gekozenen

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.

Voorbeeld :

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 ($622 \times 5 = 3.110$).

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 in punt 5.5.1. aangehaalde voorbeeld :

| Naam van de kandidaten | Naam stemmen | Stemmen bij wijze van overdracht | Totaal |
|------------------------|--------------|----------------------------------|---------|
| Ackerman | 202 | + 871 | = 1.073 |
| Barbaix | 166 | + 907 | = 1.073 |
| Ceulemans | 196 | + 877 | = 1.073 |
| Danneels | 176 | + 455 | = 631 |
| Dewachter | 48 | | |
| Durieux | 197 | | |
| Goossens | 171 | | |
| Gysels | 73 | | |
| Puttemans | 97 | | |
| Roose | 91 | | |
| Thiel | 160 | | |

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 titulaires.

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

5.5.3. 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 | + 1025 = 1073 | 1 ^{er} |
| Goossens | 171 | + 902 = 1073 | 2 ^e |
| Gysels | 73 | + 1000 = 1073 | 3 ^e |
| Puttemans | 97 | + 183 = 280 | 4 ^e |
| Roose | 91 | | |
| Thiel | 160 | | 5 ^e |

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.

5.6. Rédaction du procès-verbal et envoi des résultats du vote

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. Les témoins ont le droit de faire insérer leurs observations dans le procès-verbal de l'élection.

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.

Les résultats du scrutin doivent être communiqués au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de l'élaboration de statistiques. Cet envoi se fait par voie électronique selon des modalités qui seront définies par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et mises à la disposition des intéressés sur un site spécifique du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale consacré aux élections sociales.

A défaut, ces données seront transmises au moyen d'une fiche statistique fournie par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

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

— l'original des procès-verbaux à l'inspecteur social-chef de district;

— une copie des procès-verbaux à l'employeur;

— par lettre recommandée à la poste, une copie des procès-verbaux aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés.

Les données statistiques sont transmises en même temps au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. L'envoi se fait selon les modalités prises par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

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 lors de l'introduction des résultats du comité, mentionner à l'endroit réservé à cet effet que l'entreprise a un conseil composé des membres élus lors de l'élection des membres du comité.

Na deze verdeling wordt er vastgesteld dat de kandidaten Ackerman, Barbaix, Ceulemans, Danneels en Durieux het grootste 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.

5.5.3. Aanwijzing van de plaatsvervangers.

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

Het aantal plaatsvervangers is gelijk aan het aantal effectief verkozenen.

Vooraleer de plaatsvervangers 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 plaatsvervangers als volgt :

Het aantal te verdelen stemmen (3.110) en het verkiesbaarheidscijfer (1.073), zijn dezelfde als die welke gediend hebben bij de verdeling voor de aanwijzing der titularissen.

| Naam van de kandidaten | Naam stemmen | Stemmen toegekend bij wijze van overdracht |
|------------------------|--------------|--|
| Dewachter | 48 | + 1025 = 1073 1 ^e |
| Goossens | 171 | + 902 = 1073 2 ^e |
| Gysels | 73 | + 1000 = 1073 3 ^e |
| Puttemans | 97 | + 183 = 280 4 ^e |
| Roose | 91 | |
| Thiel | 160 | 5 ^e |

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

5.6. Opmaken van het proces-verbaal en verzending van de resultaten van de stemming

De uitslag van de algemene telling van de stemmen en de namen der effectieve en plaatsvervangende verkozen kandidaten worden opgetekend zoals bepaald op de bijlagen E tot J van het model proces-verbaal in bijlage. De getuigen hebben het recht om hun opmerkingen te laten opnemen in het proces-verbaal van de verkiezing.

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.

De resultaten van de stemming moeten aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg meegedeeld worden voor het opmaken van statistieken. Deze verzending gebeurt langs elektronische weg overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en ter beschikking van de betrokkenen gesteld op een specifieke site van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, gewijd aan de sociale verkiezingen.

Bij ontstentenis zullen deze gegevens verzonden worden door middel van een statistische steekkaart verstrekt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De voorzitter zendt onmiddellijk, voor de raad of het comité :

— het origineel van de processen-verbaal naar de sociaal inspecteur-districtshoofd;

— een afschrift van de processen-verbaal naar de werkgever;

— een afschrift, bij een ter post aangetekende brief, naar de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

De statistische gegevens worden tegelijkertijd verzonden naar de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De verzending gebeurt overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

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 bij het invoeren van de resultaten van het comité, op de hiertoe bestemde plaats vermeld worden dat de onderneming een raad heeft die samengesteld is uit leden die verkozen werden bij de verkiezing van de leden van het comité.

Section 6. — Vote par des moyens électroniques

Il peut être procédé au vote par des moyens électroniques aux conditions suivantes :

1. Le système informatique utilisé doit répondre aux conditions suivantes :

1° être conforme aux dispositions légales et réglementaires régissant l'élection des délégués du personnel au sein des conseils et des comités;

2° enregistrer les données suivantes qui doivent figurer au procès-verbal :

- la date des élections
- l'organe concerné
- le numéro du bureau de vote
- le collège électoral concerné
- le nombre d'électeurs qui ont pris part au vote (en cas de collège électoral commun, chaque électeur exprime deux votes)
- le nombre de votes blancs
- le nombre de suffrages en tête de liste
- le nombre de suffrages exprimés uniquement en faveur de candidats de la liste
- le nombre de voix obtenues par chaque candidat
- le nombre de mandats effectifs par liste
- le nom et le prénom des élus effectifs par liste
- le nom et le prénom des élus suppléants par liste

3° présenter un écran de visualisation affichant au début de l'opération de vote le numéro et le sigle de toutes les listes de candidats; lorsque l'électeur choisit une liste, les noms de tous les candidats doivent apparaître dans l'ordre de leur présentation; ces affichages doivent présenter une garantie de neutralité;

4° ne pas permettre qu'un vote nul soit enregistré; l'électeur doit être invité à recommencer son vote. Lorsque davantage de votes nominatifs sont émis sur une liste qu'il n'y a de sièges à attribuer ou lorsqu'un ou plusieurs votes nominatifs sont émis en même temps qu'un vote en tête de liste, l'écran de visualisation doit afficher un avis indiquant à l'électeur qu'il a émis trop de votes nominatifs sur une liste ou qu'il doit choisir entre un vote en tête de liste et un ou plusieurs votes nominatifs sans toutefois dépasser le nombre de sièges à attribuer. L'électeur doit ensuite être invité à recommencer son vote;

5° offrir les garanties nécessaires de fiabilité et de sécurité et garantir l'impossibilité de toute manipulation des données enregistrées et le secret du vote;

6° imposer l'usage de cartes magnétiques distinctes lorsque le vote s'opère à la fois pour le conseil et le comité;

7° assurer la conservation des résultats du scrutin et la possibilité de contrôle des opérations électorales et des résultats par les juridictions du travail.

Un système de vote par des moyens électroniques ne peut être utilisé que :

- s'il est accompagné d'une attestation du fabricant que le système répond aux conditions précédentes;
- si le fabricant peut garantir une aide en cas de problèmes techniques se posant au moment des élections;
- s'il a fait l'objet d'un dépôt au service des organes de participation du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Belliard 51, à 1040 Bruxelles où une attestation sera délivrée.

2. La décision de procéder au vote par des moyens électroniques doit être prise à l'unanimité par chaque conseil ou comité concerné.

Préalablement, le conseil ou le comité aura été informé des points figurant ci-dessus.

Cette décision fait l'objet d'une mention dans l'avis annonçant la date des élections.

3. Formation

Les membres des bureaux électoraux, les présidents et secrétaires suppléants, les témoins et les électeurs doivent bénéficier d'une formation adéquate. Chaque collège électoral doit voter séparément. Les témoins du bureau principal peuvent assister à l'encodage des listes de candidats.

Afdeling 6. — Electronisch stemmen

Tot electronisch stemmen kan worden overgegaan onder de volgende voorwaarden :

1. Het informatica-systeem dat aangewend wordt, moet beantwoorden aan volgende voorwaarden :

1° in overeenstemming zijn met de wettelijke en reglementaire bepalingen die de verkiezing van de personeelsafgevaardigden in de raden en de comités regelen;

2° volgende gegevens registreren die moeten opgenomen worden in het proces-verbaal :

- de datum van de verkiezingen
- het betrokken orgaan
- het nummer van het stembureau
- het betrokken kiescollege
- het aantal kiezers die aan de stemming hebben deelgenomen (in geval van gemeenschappelijk kiescollege, brengt elke kiezer twee stemmen uit)
- het aantal blanco stemmen
- het aantal lijststemmen
- het aantal uitgebrachte lijststemmen enkel ten voordele van kandidaten van de lijst
- het aantal stemmen behaald door elke kandidaat
- het aantal effectieve mandaten per lijst
- de naam en de voornaam van de gewone verkozenen per lijst
- de naam en de voornaam van de plaatsvervangende verkozenen per lijst

3° een beeldscherm tonen dat bij het begin van de kiesverrichting een overzicht geeft van alle lijstnummers en letterwoorden van de kandidatenlijsten; wanneer de kiezer een lijst kiest, moeten de namen van alle kandidaten verschijnen in de volgorde van hun voordracht; deze overzichten moeten een waarborg van neutraliteit bieden;

4° niet toelaten dat een ongeldige stem wordt geregistreerd; de kiezer moet uitgenodigd worden om zijn stem opnieuw uit te brengen. Wanneer meer naamstemmen worden uitgebracht op een lijst dan er toe te kennen zetels zijn of wanneer één of meerdere naamstemmen worden uitgebracht tegelijk met een lijststem, moet het beeldscherm een bericht tonen dat de kiezer erop wijst dat hij teveel naamstemmen heeft uitgebracht op een lijst of dat hij moet kiezen tussen een lijststem en één of meerdere naamstemmen zonder evenwel het aantal toe te kennen zetels te overschrijden. De kiezer moet vervolgens worden uitgenodigd om zijn stemming te herbeginnen;

5° de nodige waarborgen bieden inzake betrouwbaarheid en veiligheid en de onmogelijkheid verzekeren van elke manipulatie van de geregistreerde gegevens evenals het geheim der stemming;

6° het gebruik opleggen van verschillende magnetische kaarten wanneer de stemming tegelijk plaatsvindt voor de raad en het comité;

7° de bewaring verzekeren van de resultaten van de stemming en van de mogelijkheid tot controle van de stemverrichtingen en van de resultaten door de arbeidsgerechten.

Een systeem van electronisch stemmen mag enkel worden gebruikt :

- indien het vergezeld is van een attest van de fabrikant dat het systeem beantwoordt aan de voorafgaande voorwaarden;
- indien de fabrikant ondersteuning kan waarborgen in geval van technische problemen die rijzen op het ogenblik van de verkiezingen;
- indien het werd neergelegd bij de dienst inspraakorganen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Belliardstraat 51, te 1040 Brussel, alwaar een attest zal worden overhandigd.

2. De beslissing om over te gaan tot electronisch stemmen moet met unanimitieit genomen worden door elke betrokken raad of comité.

De raad of het comité zal voorafgaandelijk ingelicht zijn van de bovenvermelde.

Deze beslissing is het voorwerp van een vermelding in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

3. Vorming

De leden van de stembureaus, de plaatsvervangende voorzitters en secretarissen, de getuigen en de kiezers, moeten een passende opleiding krijgen. Elk kiescollege moet afzonderlijk stemmen. De getuigen van het hoofdbureau kunnen de encodering van de kandidatenlijsten bijwonen.

4. Vote électronique et vote par correspondance

En cas de vote par correspondance, les garanties nécessaires pour préserver le secret doivent être offertes.

A cette fin, lors du vote électronique, le vote par correspondance ne peut avoir lieu que via le bureau de vote principal. Les dix premiers électeurs de ce bureau qui se présentent, et qui ne peuvent être membres de ce bureau de vote, doivent également voter par correspondance. Les règles relatives au vote par correspondance doivent, ici aussi être respectées, ce qui signifie que les bulletins de vote des électeurs susvisés doivent être insérés, comme les bulletins de vote des électeurs par correspondance, dans des enveloppes blanches qui seront ajoutées aux enveloppes contenant les bulletins de vote des électeurs par correspondance.

Le comptage des votes par correspondance se fera ensuite électroniquement dans le bureau de vote principal en présence des témoins, ce qui signifie que chaque enveloppe sera ouverte et que le président émettra un vote électronique conformément à la préférence indiquée sur le bulletin de vote. Si le bulletin de vote compte plus de votes nominatifs qu'il n'y a de sièges à pourvoir ou dans le cas où à la fois un ou plusieurs votes nominatifs et un vote en tête de liste ont été émis, il convient de considérer qu'il s'agit d'un vote en tête de liste.

En cas de vote et de comptage électroniques, la répartition des mandats et la désignation des élus ne doivent pas nécessairement se faire par des moyens électroniques.

En cas de contestation du résultat des élections, il doit être possible de procéder à un recomptage des suffrages. A cette fin, les supports électroniques qui ont été utilisés doivent être conservés sous scellés dans l'entreprise.

Section 7. — Après le jour Y

7.1. Y + 1 : Clôture des opérations électorales

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.

Dans le cas où les élections se déroulent sur plusieurs jours consécutifs, la clôture des élections est opérée le dernier jour.

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.

7.2. Y + 2 : Affichage des résultats des élections et composition du conseil et du comité

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 leurs 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.

7.3. Y + 15 : Recours auprès du tribunal du travail

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 la décision d'arrêter la procédure ou une demande 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.

7.4. Y + 69 : Décision du tribunal du travail saisi

4. Electronisch stemmen en stemming per brief

In geval van stemming per brief moeten de nodige waarborgen worden geboden om de geheimhouding te bewaren.

Met het oog daarop mag bij het electronisch stemmen de stemming per brief enkel gebeuren via het hoofdstembureau. Van dat bureau moeten ook de eerste tien kiezers die zich aanmelden en niet de leden van dit stembureau mogen zijn, per brief stemmen. De regels betreffende de stemming per brief moeten ook hier nageleefd worden, hetgeen betekent dat de stembrieven van de genoemde kiezers, zoals voor de stemmers per brief, in blanco briefomslagen gestopt worden en gevoegd worden bij de omslagen met de stembrieven van de stemmers per brief.

De telling van de stemmen per brief zal daarna op electronische wijze gebeuren in het hoofdstembureau in aanwezigheid van de getuigen, hetgeen betekent dat elke omslag opengemaakt zal worden en de voorzitter een electronische stem zal uitbrengen overeenkomstig de voorkeur die op de stembrief aangeduid werd. Wanneer de stembrief meer naamstemmen telt dan er toe te kennen zetels zijn of in geval dat er tegelijkertijd één of meer naamstemmen en een lijststem uitgebracht werden, wordt deze stem beschouwd als een lijststem.

Wanneer electronisch gestemd en geteld wordt, dient de verdeling van de mandaten en de aanwijzing van de verkozenen niet noodzakelijk electronisch te geschieden.

Het moet mogelijk zijn bij elke betwisting van het resultaat van de verkiezingen een hertelling van de stemmen te laten plaatsvinden. Met het oog daarop moeten de electronische dragers die voor de verkiezingen hebben gediend, in de onderneming verzegeld bewaard blijven.

Afdeling 7. — Na dag Y

7.1. Y + 1 : Afsluiting van de kiesverrichtingen

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.

In geval dat de verkiezingen zich uitspreiden over meerdere opeenvolgende dagen, wordt de afsluiting van de kiesverrichtingen uitgevoerd op de laatste dag.

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.

7.2. Y + 2 : Aanplakking van de uitslagen van de verkiezingen samenstelling van de raad of het comité

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 plaatsvervangers. Het moet aangeplakt blijven tot de vierentachtigste dag die volgt op deze van de stemming.

De werkgeversafgevaardigden en hun plaatsvervangers 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.

7.3. Y + 15 : Beroep bij de arbeidsrechtbank

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 van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek 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 preélectorale procedure, bekleden.

7.4. Y + 69 : Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt

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.

Le jugement est notifié immédiatement à l'employeur, à chacun des élus effectifs et suppléants, aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées, à l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales et au directeur général de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale chargé des organes de participation.

7.5. Y + 84 : Appel contre cette décision auprès de la cour du travail

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 la décision d'arrêter la procédure ou une demande 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.

Le délai pour interjeter appel est de 15 jours à partir de la notification du jugement donc au plus tard 84 jours qui suivent le résultat du vote.

7.6. Y + 86 : Enlèvement des avis affichés

Les avis suivants doivent restés affichés jusqu'au 84^e jour qui suit le résultat du vote :

- 1) la date des élections affichée au jour X
- 2) le calendrier des élections affiché au jour X
- 3) les listes électorales affichées au jour X
- 4) les listes de candidats affichées au jour X + 40
- 5) la composition et la répartition des bureaux de vote affichées au jour X + 60
- 6) la remise des convocations électorales X + 80

7) le résultat du vote affiché au jour Y + 2

7.7. Y + 144 : Décision de la cour du travail

La cour du travail saisie statue dans les 75 jours qui suivent le prononcé du jugement du tribunal du travail donc au plus tard 144 jours qui suivent le résultat du vote.

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.

7.8. Première convocation du nouveau conseil et du nouveau comité

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.

La 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.

7.8.1. Mode du choix du secrétaire

A défaut d'accord concernant la désignation du secrétaire du conseil d'entreprise et à défaut de dispositions particulières dans le règlement d'ordre intérieur, le secrétaire est désigné par l'organisation représentative des travailleurs ou par l'organisation représentative des cadres dont la liste a obtenu le plus grand nombre de voix.

Lorsque plusieurs règlements d'ordre intérieur sont applicables, il y a lieu de n'appliquer que celui établi par l'organe paritaire dont relève le plus grand nombre de travailleurs faisant partie de l'entreprise.

Le secrétariat du comité est assuré par le Service interne, lorsque l'employeur doit instaurer un seul comité.

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.

Het vonnis wordt onmiddellijk ter kennis gebracht aan de werkgever, aan ieder der gewone en plaatsvervangende verkozenen, aan de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties, aan de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten en aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, belast met de inspraakorganen.

7.5. Y + 84 : Hoger beroep tegen deze beslissing bij het arbeidshof

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 van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek 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 preélectorale procedure, bekleeden.

De termijn om in hoger beroep te gaan bedraagt 15 dagen na de kennisgeving van het vonnis, dus ten laatste 84 dagen na het resultaat van de stemming.

7.6. Y + 86 : Verwijdering van de aangeplakte berichten

Volgende berichten moeten aangeplakt blijven tot de 84e dag na het resultaat van de stemming :

- 1) de datum van de verkiezingen aangeplakt op dag X
- 2) de verkiezingskalender aangeplakt op dag X
- 3) de kiezerslijsten aangeplakt op dag X
- 4) de kandidatenlijsten aangeplakt op dag X + 40
- 5) de samenstelling en de verdeling van stembureaus aangeplakt op dag X + 60
- 6) de overhandiging van de oproepingsbrieven voor de verkiezing X + 80

7) het resultaat van de stemming aangeplakt op dag Y + 2

7.7. Y + 144 : Beslissing van het arbeidshof

Het arbeidshof waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, doet uitspraak binnen de 75 dagen die volgen op de uitspraak van het vonnis van de arbeidsrechtbank, dus ten laatste 144 dagen na het resultaat van de stemming.

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.

7.8. Eerste vergadering van de nieuwe raad of van het nieuwe 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.

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.

7.8.1. Wijze van aanduiding van een secretaris

Bij ontstentenis van akkoord over de aanwijzing van de secretaris van de ondernemingsraad en bij ontstentenis van bijzondere bepalingen in het huishoudelijk reglement, wordt de secretaris aangeduid door de representatieve werknemersorganisatie of door de representatieve kaderledenorganisatie waarvan de lijst het grootste aantal stemmen heeft behaald.

Indien er verschillende huishoudelijke reglementen van toepassing zijn, wordt alleen datgene toegepast dat opgesteld is door het paritair orgaan waartoe het grootste aantal werknemers behoort die deel uitmaken van de onderneming.

Het secretariaat van het comité wordt verzekerd door de Interne Dienst, wanneer bij de werkgever één comité moet opgericht worden.

Lorsqu'un employeur a plusieurs unités techniques d'exploitation pour lesquelles un comité doit être créé, le secrétariat du comité est assuré par la section du Service interne, qui est instaurée auprès de l'unité technique d'exploitation pour laquelle le comité concerné a été institué (arrêté royal du 3 mai 1999 relatif au conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, article 23).

7.8.2. Mode de remplacement d'un membre de la délégation patronale et de la délégation des travailleurs.

7.8.2.1. Remplacement d'un membre de la délégation patronale

La liste des fonctions de direction déterminée au jour X - 35 et éventuellement modifiée par le tribunal du travail ainsi qu'à titre indicatif la liste des membres du personnel de direction reprise dans ou en annexe de l'avis annonçant la date des élections est conservée jusqu'aux prochaines élections à l'endroit où est conservé le règlement de travail de l'entreprise.

Lorsque de nouvelles fonctions de direction sont créées après la date de l'affichage du résultat des élections, la liste des fonctions de direction peut être adaptée.

Dans ce cas, l'employeur soumet par écrit une proposition d'adaptation de la liste au conseil ou au comité. Il mentionne également à titre indicatif le nom des personnes qui exercent ces fonctions. Celui-ci fait connaître ses remarques à l'employeur dans le mois qui suit la remise de la proposition au conseil ou au comité. Ensuite l'employeur fait connaître, par écrit, sa décision au conseil ou au comité et l'affiche dans les locaux de l'entreprise à l'endroit où est conservé le règlement de travail. Dans les sept jours qui suivent l'affichage de cette décision, un recours est ouvert contre elle.

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 de direction de la liste des fonctions de direction.

Lors du remplacement d'un membre effectif de la délégation patronale, la priorité est donnée à la fonction.

Ceci implique que le membre effectif peut être remplacé par une personne qui ne faisait pas partie de l'entreprise au moment des élections sociales précédentes ou qui n'exerçait pas une fonction de direction à ce moment.

La désignation d'un remplaçant peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions du travail dans le mois qui suit le moment auquel les délégués du personnel ont eu connaissance du remplacement. Ce recours est soumis aux règles fixées aux points 7.3., 7.4., 7.5.

7.8.2.2. Remplacement d'un membre de la délégation des travailleurs

7.8.2.2.1. Remplacement d'un membre effectif

Lorsque le mandat d'un ou de plusieurs membres effectifs prend fin, ceux-ci sont remplacés successivement par :

1° les suppléants de la même liste dans l'ordre dans lequel ils ont été élus;

2° les candidats non élus de la même liste dans l'ordre du nombre de voix qu'ils ont obtenus et qui bénéficient d'une protection de quatre ans.

Lorsqu'il n'y a plus de membres suppléants et qu'il n'y a plus de candidats non élus protégés quatre ans, un membre effectif dont le mandat prend fin est remplacé par le candidat non élu de la même catégorie et de la même liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix qui ne bénéficie que d'une protection de deux ans. Ce candidat achève le mandat et bénéficie d'une protection jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

7.8.2.2.2. Remplacement d'un membre suppléant

Lorsqu'un membre suppléant devient effectif ou lorsque son mandat prend fin, le candidat non élu de la même catégorie et de la même liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix le remplace en qualité de membre suppléant et achève son mandat.

Wanneer een werkgever meerdere technische bedrijfseenheden heeft waarvoor een comité moet opgericht worden, wordt het secretariaat van het comité verzekerd door de afdeling van de Interne Dienst, die is opgericht voor de technische bedrijfseenheid waarvoor het desbetreffende comité is opgericht (artikel 23 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk).

7.8.2. Wijze van vervanging van een lid van de werkgevers- en de werknemersafvaardiging.

7.8.2.1. Vervanging van een lid van de werkgeversafvaardiging

De lijst van de leidinggevende functies bepaald op dag X - 35 en eventueel gewijzigd door de arbeidsrechtbank, evenals bij wijze van aanduiding, de lijst met de leden van het leidinggevend personeel opgenomen in het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt of in de bijlage ervan, wordt bewaard tot de volgende verkiezingen op de plaats waar het arbeidsreglement van de onderneming wordt bewaard.

Wanneer de nieuwe leidinggevende functies gecreëerd worden na de datum van de aanplakking van het resultaat van de verkiezingen, kan de in het vorig lid bedoelde lijst aangepast worden.

In dit geval legt de werkgever schriftelijk een voorstel tot aanpassing van de lijst voor aan de raad of het comité. Hij vermeldt eveneens, bij wijze van aanduiding, de naam van de personen die deze leidinggevende functies uitoefenen. Deze raad of dit comité deelt zijn opmerkingen mee aan de werkgever binnen de maand volgend op de overlegging van het voorstel aan de raad of het comité. Vervolgens deelt de werkgever, schriftelijk, zijn beslissing mee aan de raad of het comité en plakt hij deze aan in de lokalen van de onderneming op de plaats waar het arbeidsreglement bewaard wordt. Binnen de zeven dagen volgend op de aanplakking van deze beslissing, is een beroep hiertegen mogelijk.

Wanneer een lid van de werkgeversafvaardiging 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 werkgeversafvaardiging wordt afgeschaft, kan de werkgever een persoon aanduiden die één van de leidinggevende functies van de lijst der leidinggevende functies uitoefent.

Bij de vervanging van een gewoon lid van de werkgeversafvaardiging wordt voorrang gegeven aan de functie.

Dit houdt in dat het gewoon lid kan vervangen worden door een persoon die geen deel uitmaakte van de onderneming op het ogenblik van de vorige sociale verkiezingen of die geen leidinggevende functie uitoefende op dat ogenblik.

De aanduiding van een vervanger kan het voorwerp zijn van een beroep bij de arbeidsgerechten in de maand volgend op het ogenblik waarop de personeelsafgevaardigden kennis hebben genomen van de vervanging. Dit beroep is onderworpen aan de regels bepaald in de punten 7.3. 7.4. en 7.5.

7.8.2.2. Vervanging van een lid van de werknemersafvaardiging

7.8.2.2.1. Vervanging van een gewoon lid

Wanneer het mandaat van één of meerdere gewone leden een einde neemt, worden dezen achtereenvolgens vervangen door :

1° de plaatsvervangers van dezelfde lijst in de volgorde waarin ze werden verkozen;

2° de niet-verkozen kandidaten van dezelfde lijst in de volgorde van het aantal stemmen dat zij behaalden en die van een bescherming van vier jaar genieten..

Indien er geen plaatsvervangende leden meer zijn en indien er geen niet-verkozen kandidaten die vier jaar beschermd worden meer zijn, wordt een gewoon lid wiens mandaat een einde neemt vervangen door de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft bekomen, die enkel van een bescherming van twee jaren geniet. Deze kandidaat voltooit het mandaat en geniet van een bescherming tot op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

7.8.2.2.2. Vervanging van een plaatsvervangend lid

Indien een plaatsvervangend lid gewoon lid wordt of indien zijn mandaat een einde neemt, vervangt de niet-verkozen kandidaat van dezelfde categorie en van dezelfde lijst die het grootste aantal stemmen heeft bekomen, deze in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid en voltooit hij zijn mandaat.

Ce candidat non élu ne peut être candidat non élu lors d'une candidature subséquente qui ne jouit plus que d'une protection de deux ans même s'il a obtenu le plus grand nombre de voix. Ce qui signifie que pour le remplacement d'un membre suppléant, seuls les candidats non élus qui jouissent de la même protection que les membres effectifs et suppléants peuvent être pris en considération.

CHAPITRE 3. — Résumé du calendrier électoral

La procédure électorale a une durée de 150 jours.

X = date de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Y = X + 90 jours = date des élections.

X - 60 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.

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.

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.

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.

Sont aussi mentionnées dans cette liste les fonctions de direction et les personnes qui les exercent et qui n'appartiennent pas à l'unité technique d'exploitation.

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 et de la date envisagée pour les élections.

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.

N.B. 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. Une copie de toutes ces informations écrites doit être envoyée au siège des organisations représentatives des travailleurs.

X - 60; X - 35 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.

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

Deze niet-verkozen kandidaat mag geen niet-verkozen kandidaat bij een opeenvolgende kandidaatstelling zijn die slechts geniet van een bescherming van twee jaar zelfs indien hij het grootste aantal stemmen heeft behaald. Dit betekent dat voor de vervanging van een plaatsvervangend lid, alleen de niet-verkozen kandidaten die van dezelfde bescherming genieten als de gewone en plaatsvervangende leden, in aanmerking mogen worden genomen.

HOOFDSTUK 3. — Samenvatting van de verkiezingskalender

De verkiezingsprocedure duurt 150 dagen.

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

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

X - 60 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.

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, jeugdige werknemers), rekening houdend met het aantal personeelsleden dat op dat ogenblik in de onderneming wordt tewerkgesteld.

Wanneer een raad moet worden opgericht in deze fase van de verkiezingsprocedure, is er nog geen beslissing betreffende het "kaderpersoneel", deze worden dus in de categorie van de bedienden geteld.

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.

In deze lijst worden de leidinggevende functies vermeld en de personen die ze uitoefenen en die niet tot de technische bedrijfseenheid behoren.

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 en de beoogde datum voor de verkiezingen.

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.

N.B. De schriftelijke mededeling en in kennisstelling mag gebeuren in het proces-verbaal van de raad en het comité, of in een nota aan de leden van deze organen of, bij ontstentenis hiervan, in een nota aan de leden van de vakbondsafvaardiging. Een afschrift van al deze schriftelijke informatie moet gezonden worden naar de zetel van de representatieve werknemersorganisaties.

X - 60; X - 35 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.

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. Après consultation des organes informés :

— 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 de personnel de direction ainsi qu'à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

— 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.

— communication écrite par l'employeur au conseil, ou à défaut à la 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 - 28 jours

9. Recours introduit par les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées auprès du tribunal du travail compétent contre les décisions de l'employeur ou l'absence de décisions concernant les points mentionnés au 8 ci-dessus.

X - 5 jours

10. Décision du tribunal du travail saisi.

X

11. 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 et des cadres qui ont présentés des candidats pour la catégorie concernée.

Affichage par le conseil ou le comité, à son défaut, par l'employeur, de l'avis comportant la date et l'heure 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, 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, la personne ou le service chargé par l'employeur d'envoyer ou de distribuer les convocations électorales.

Cet avis doit être daté.

L'avis affiché doit être conforme au procès-verbal du conseil ou du comité notamment en ce qui concerne la date et l'heure des élections.

En cas de désaccord sur la date et l'heure des élections au sein du conseil ou du comité, cette date et cet horaire sont fixés par l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle 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 social-chef de district de la Direction générale Contrôle 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.

8. Na raadpleging van de organen, die ingelicht werden :

— schriftelijke in kennisstelling 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 hun grenzen;

b) de functies van het leidinggevend personeel, alsmede bij wijze van aanduiding, de lijst van de personen die deze functies uitoefenen.

— schriftelijke in kennisstelling 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.

— schriftelijke in kennisstelling door de werkgever aan de raad, of bij ontstentenis ervan aan 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 - 28 dagen

9. 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 punten vermeld in 8.

X - 5 dagen

10. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig werd gemaakt.

X

11. 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 organisaties van werknemers en van kaderleden die kandidaten hebben voorgedragen voor de betrokken categorie.

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, 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, de persoon of de dienst door de werkgever belast met het versturen van de oproepingsbrieven voor de verkiezing.

Dit bericht moet gedagtekend worden.

Het aangeplakte bericht moet in overeenstemming zijn met het proces-verbaal van de raad of het comité, inzonderheid inzake de datum en het uurregeling van de verkiezingen.

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 sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van het ambtsgebied.

Een afschrift van dit bericht en van het akkoord betreffende de vermeerdering van het aantal leden van de personeelsafvaardiging wordt gezonden naar de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op 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 kaderledenorganisaties indien er een raad moet worden opgericht.

Het afschrift van het bericht dat gezonden werd naar de representatieve werknemersorganisaties en/of naar de representatieve kaderledenorganisaties 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.

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 + 7 jours

12. 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.

X + 14 jours

13. Décision du conseil ou du comité, à défaut, de l'employeur sur les réclamations introduites au sujet des points visés au 12.

14. Affichage d'un avis rectificatif en cas de modifications aux points visés au 12.

X + 21 jours

15. 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.

X + 28 jours

16. 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.

17. 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.

N.B. 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 contre la décision du conseil ou du comité 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).

X + 35 jours

18. 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.

19. Décision par l'employeur d'arrêter la procédure électorale si aucun candidat n'est présenté. Affichage de cette décision aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections, et envoi d'une copie de cet affichage au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

X + 40 jours

20. Affichage par l'employeur ou son délégué d'un avis mentionnant les noms des candidats.

N.B. 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.

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 + 7 dagen

12. 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.

X + 14 dagen

13. Beslissing van de raad of van het comité, of bij ontstentenis ervan van de werkgever over de bezwaren ingediend over de onderwerpen bedoeld in 12.

14. Aanplakking van een rechtzetting in geval van wijziging van de punten bedoeld in 12.

X + 21 dagen

15. 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.

X + 28 dagen

16. 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.

17. 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.

N.B. 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, van de lijst van het kaderpersoneel mag gebeuren :

— bij het verstrijken van de bezwaartermijn indien geen enkele klacht werd ingediend (X + 8 dagen);

— bij het verstrijken van de termijn voor beroep tegen de beslissing van de raad of het comité indien een klacht werd ingediend maar geen beroep werd ingesteld tegen de beslissing van de raad of het comité (X + 22 dagen);

— op het ogenblik dat het arbeidsgerecht zijn vonnis velt aangaande een beroep tegen de beslissing van de raad of het comité (X + 28 dagen).

X + 35 dagen

18. 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 :

— de representatieve organisaties van kaderleden;

— ten minste 10 pct. van de kaderleden van de onderneming.

19. Beslissing door de werkgever om de kiesprocedure stop te zetten wanneer geen enkele kandidaat werd voorgedragen. Aanplakking van deze beslissing op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, en verzending van een afschrift van deze aanplakking naar de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

X + 40 dagen

20. Aanplakking door de werkgever of door zijn afgevaardigde van een bericht dat de namen van de kandidaten vermeldt.

N.B. De lijsten moeten gerangschikt worden overeenkomstig de volgorde vastgesteld bij loting. De namen van de kandidaten worden er ingeschreven in de volgorde van hun voordracht. Dit bericht wordt aangeplakt op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

21. 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 intéressées, du président et du président suppléant de chacun des bureaux électoraux.

N.B. Le président ne peut être choisi parmi les candidats.

X + 47 jours

22. Réclamation des travailleurs intéressés ainsi que des organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressées au sujet des listes de candidats ainsi que le retrait d'un candidat de sa candidature.

X + 48 jours

23. Transmission par l'employeur des observations visées au 22 aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés.

X + 54 jours

24. 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 et ajout au prénom des candidats de leur prénom usuel sur demande écrite de ceux-ci à l'employeur. Demande des candidats d'apporter une correction à leur nom ou à leur prénom.

25. En cas de désaccord sur la désignation des présidents et des présidents suppléants des bureaux électoraux, désignation par l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales.

26. Désignation par le président de chaque bureau électoral de son secrétaire ainsi que d'un secrétaire suppléant.

27. Désignation par le conseil ou le comité, ou à défaut, par le président de chaque bureau électoral, de 4 assesseurs.

X + 56 jours

28. Affichage par l'employeur ou son délégué des listes de candidats éventuellement modifiées par les candidates, les candidats (prénom usuel, correction au nom ou prénom) et par les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés.

29. Accord des organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés sur le vote par correspondance.

30. Envoi d'une copie de l'accord visé au 29 à l'inspecteur social-chef de district de la Direction générale Contrôle des lois sociales.

X + 60 jours

31. 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.

N.B. Une copie de cet avis est envoyée aux organisations qui ont présenté des candidats.

X + 61 jours

32. Recours par les travailleurs intéressés, les organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés, par l'employeur, contre les listes de candidats.

N.B. 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).

X + 70 jours

33. Désignation des témoins par les organisations représentatives qui ont présenté des candidats.

X + 75 jours

21. Aanwijzing van de voorzitter en van de plaatsvervangend voorzitter van elk stembureau 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 organisaties van werknemers en van kaderleden.

N.B. De voorzitter mag niet onder de kandidaten gekozen worden.

X + 47 dagen

22. Klacht van de betrokken werknemers evenals van de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden met betrekking tot de kandidatenlijsten.

X + 48 dagen

23. Verzending door de werkgever van de opmerkingen bedoeld in 22, naar de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden

X + 54 dagen

24. Eventuele wijzigingen van de kandidatenlijsten door de betrokken representatieve organisaties van werknemers en van kaderleden of wijzigingen aan de namen van de kandidaten op schriftelijk verzoek van dezen aan de werkgever. Verzoek van de kandidaten om een verbetering aan hun naam of voornaam aan te brengen.

25. Bij gebrek aan akkoord over de aanwijzing van de voorzitters en van de plaatsvervangende voorzitters van de stembureaus, aanwijzing door de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten.

26. Aanwijzing door de voorzitter van elk stembureau van zijn secretaris evenals van een plaatsvervangende secretaris.

27. Aanwijzing door de raad of het comité, of bij ontstentenis ervan door de voorzitter van elk stembureau, van 4 bijzitters.

X + 56 dagen

28. Aanplakking door de werkgever of door zijn afgevaardigde van de kandidatenlijsten eventueel gewijzigd door de vrouwelijke en mannelijke kandidaten (gebruikelijke voornaam, verbetering van naam of voornaam) en door de representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties.

29. Akkoord van de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties over de stemming per brief.

30. Verzending van een afschrift van het akkoord bedoeld in 29 aan de sociaal inspecteur-districtshoofd van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten.

X + 60 dagen

31. 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.

N.B. Een afschrift van dit bericht moet verzonden worden naar de organisaties die kandidaten hebben voorgedragen.

X + 61 dagen

32. Beroep door de betrokken werknemers, de betrokken werknemers- en kaderledenorganisaties, de werkgever tegen de kandidatenlijsten.

N.B. In geval er geen klacht is, moet het beroep van de werkgever ingesteld worden binnen de 5 dagen volgend op de termijn voor het indienen van klachten (X + 52 dagen).

X + 70 dagen

33. Aanwijzing van de getuigen voor de representatieve organisaties die kandidaten hebben voorgedragen.

X + 75 dagen

34. Décision du tribunal du travail saisi sur les recours contre les listes de candidats.

35. Décision par l'employeur d'arrêter la procédure électorale lorsque le tribunal du travail a annulé toutes les candidatures. Affichage de cette décision aux mêmes endroits que l'avis annonçant la date des élections et envoi d'une copie de cet affichage au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

X + 76 jours

36. 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.

Les candidats dont le tribunal a estimé qu'ils ne remplissent pas les conditions d'éligibilité ne peuvent être remplacés s'ils ne faisaient pas partie de l'entreprise le 30ème jour qui précède le jour de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections

Le nouveau candidat figurera sur la liste, au choix de l'organisation qui a présenté sa candidature, soit à la même place que le candidat qu'il remplace soit comme dernier candidat à la fin de la liste.

37. Affichage par l'employeur des remplacements éventuels visés au 36.

X + 77 jours

38. Clôture définitive des listes de candidats.

X + 79 jours

39. Au plus tard la veille du jour de l'envoi ou de la remise des convocations électorales, le conseil ou le comité, par une décision prise à l'unanimité des voix, rayent des listes électorales les travailleurs qui ne font plus partie de l'entreprise au moment où la décision est prise.

A défaut de conseil ou de comité, cette décision est prise par l'employeur avec l'accord de tous les membres de la délégation syndicale.

Ces décisions sont sans recours.

40. La procédure électorale est arrêtée la veille du jour de l'envoi ou de la remise des convocations électorales :

— lorsqu'une seule liste de candidat a été déposée comportant un nombre de candidat égal ou inférieur au nombre de mandats effectifs à attribuer. Dans ce cas un bureau électoral doit être constitué pour la catégorie du personnel concernée. Le bureau clôt le procès-verbal et y indique la raison pour laquelle il n'y a pas eu de vote. Ces candidats sont élus d'office;

— lorsqu'aucune liste de candidats n'a été déposée pour une ou plusieurs catégories du personnel mais qu'une ou plusieurs listes ont été déposées pour au moins une autre catégorie du personnel. Dans ce cas, le bureau électoral constitué pour la catégorie qui comporte le plus grand nombre d'électeur clôt le procès-verbal et y indique la raison pour laquelle il n'y a pas eu de vote.

X + 80 jours

34. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak aanhangig is gemaakt, inzake het beroep tegen de kandidatenlijsten.

35. Beslissing door de werkgever om de kiesprocedure stop te zetten wanneer de arbeidsrechtbank alle candidaturen geannuleerd heeft. Aanplakking van deze beslissing op dezelfde plaatsen als het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt, en verzending van een afschrift van deze aanplakking naar de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

X + 76 dagen

36. Vervanging van de kandidaten, na raadpleging van de werkgever, door de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve kaderledenorganisaties 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 kaderledenorganisatie die hem heeft voorgedragen;
- bij de intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur;
- bij de wijziging van categorie van een kandidaat.

De kandidaten waarover de rechtbank geoordeeld heeft dat ze niet voldeden aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden, mogen niet vervangen worden indien ze geen deel uitmaakten van de onderneming op de 30ste dag voorafgaand aan de dag van de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt.

De nieuwe kandidaat zal naar keuze van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, op de lijst voorkomen hetzij op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, hetzij als laatste kandidaat aan het einde van de lijst.

37. Aanplakking door de werkgever van de eventuele vervangingen bedoeld in 36.

X + 77 dagen

38. Definitieve afsluiting van de kandidatenlijsten.

X + 79 dagen

39. Ten laatste aan de vooravond van het versturen van de oproepingsbrieven voor de verkiezing, schrapt de raad of het comité, bij een beslissing genomen met eenparigheid van stemmen, de werknemers die geen deel meer uitmaken van de onderneming op het ogenblik waarop de beslissing wordt genomen, van de kiezerslijsten.

Bij ontstentenis van een raad of een comité, wordt deze beslissing genomen door de werkgever met het akkoord van alle leden van de vakbondsafvaardiging.

Deze beslissingen zijn niet vatbaar voor beroep.

40. De kiesprocedure wordt stopgezet aan de vooravond van het versturen of het overhandigen van de oproepingsbrieven voor de verkiezing :

— wanneer één enkele kandidatenlijst werd neergelegd met een kandidatenaantal dat gelijk is aan of lager dan het aantal toe te wijzen gewone mandaten. In dit geval moet een kiesbureau worden samengesteld voor de betrokken personeelscategorie. Het bureau sluit het het proces-verbaal af en vermeldt hierin de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden. Deze kandidaten zijn automatisch verkozen;

— geen enkele kandidatenlijst werd neergelegd voor één of meerdere personeelscategorieën maar één of meerdere lijsten werden ingediend voor minstens één andere personeelscategorie. In dit geval sluit het kiesbureau dat samengesteld is voor de categorie die het grootste aantal kiezers telt, het proces-verbaal af en vermeldt hierin de reden waarom er geen stemming heeft plaatsgevonden.

X + 80 dagen

41. Remise ou envoi des convocations à l'élection.
42. Envoi par les présidents des bureaux électoraux des convocations et des bulletins en cas de vote par correspondance.
X + 90 jours = Y
43. Jour des élections et dépouillement.
44. Envoi par le président, pour le conseil et pour le comité :
- l'original des procès-verbaux à l'inspecteur social-chef de district;
 - une copie des procès-verbaux à l'employeur;
 - par lettre recommandée à la poste, une copie des procès-verbaux aux organisations représentatives des travailleurs et des cadres intéressés.
- Les données statistiques sont transmises en même temps au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. L'envoi se fait selon les modalités prises par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Y + 1 jour
45. Remise par le président, à l'employeur, dans des enveloppes scellées, des documents ayant servi à l'élection.
- Y + 2 jours
46. Affichage par l'employeur de la composition de l'organe :
- délégation du personnel : résultat du vote;
 - délégation patronale : délégués effectifs et suppléants.
- Y + 15 jours
47. Recours en annulation totale ou partielle des élections ou de la décision d'arrêter la procédure ou de la demande de rectification des résultats des élections, ou contre la délégation de l'employeur.
- Y + 25 jours
48. 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.
- Y + 69 jours
49. Décision du tribunal du travail saisi.
- Y + 84 jours
50. Appel.
- Y + 86 jours
51. Fin de l'affichage obligatoire des différents avis.
- Y + 144 jours
52. Décision de la Cour du travail.
- N.B. En cas d'annulation des élections, la nouvelle procédure électorale débute dans les 3 mois qui suivent la décision d'annulation définitive.

La Ministre de l'Emploi,
Mme L. ONKELINX

41. Overhandiging of verzending van de oproepingsbrieven voor de verkiezing.
42. Verzending door de voorzitters van de stembureaus van de oproepingsbrieven en de stembiljetten in geval van stemming per brief.
X + 90 dagen = Y
43. Dag van de verkiezingen en van de stemopneming.
44. Toezenden door de voorzitter voor de raad en voor het comité :
- van het origineel van de processen-verbaal naar de sociaal inspecteur-districtshoofd;
 - van een afschrift van de processen-verbaal naar de werkgever;
 - van een afschrift van de processen-verbaal, bij een ter post aangetekende brief, naar de betrokken representatieve werknemers- en kaderledenorganisaties;
- De statistische gegevens worden tegelijkertijd verzonden naar de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De verzending gebeurt overeenkomstig de nadere regelen vastgesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
- Y + 1 dag
45. Overhandiging, door de voorzitter aan de werkgever, in verzegelde omslagen, van de documenten die voor de verkiezingen hebben gediend.
- Y + 2 dagen
46. Aanplakking van de samenstelling van het orgaan door de werkgever :
- personeelsafvaardiging : resultaat van de stemming;
 - werkgeversafvaardiging : gewone en plaatsvervangende afgevaardigden.
- Y + 15 dagen
47. Beroep tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van de verkiezingen of van de beslissing de procedure stop te zetten of een verzoek tot verbetering van de resultaten van de verkiezingen, of tegen de afvaardiging van de werkgever.
- Y + 25 dagen
48. 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.
- Y + 69 dagen
49. Beslissing van de arbeidsrechtbank waarbij de zaak werd aanhangig gemaakt.
- Y + 84 dagen
50. Beroep.
- Y + 86 dagen
51. Einde van de verplichte aanplakking van de verschillende berichten.
- Y + 144 dagen
52. Beslissing van het Arbeidshof.
- N.B. In geval van nietigverklaring van de verkiezingen vangt de nieuwe verkiezingsprocedure aan binnen de 3 maanden die volgen op de definitieve nietigverklaring.

De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX

Chapitre 4 - ANNEXES

Annexe A

Entreprise:

Bureau n°

Election des délégués du personnel

Election du:

Procès-verbal du bureau de vote

Bureau M / Mme
M / Mme
M / Mme
M / Mme
M / Mme
M / Mme

président,
assesseur,
assesseur,
assesseur,
assesseur,
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

Election des délégués du personnel

Election du:

- Nombre de bulletins trouvés dans l'urne
- Nombre de bulletins blancs
- Nombre de bulletins 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) |
|--|---|
| Noms 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 délégués du personnel

Election du:

Recensement général des voix

Procès-verbal

Bureau M / Mme
M / Mme
M / Mme
M / Mme
M / Mme
M / Mme

président,
assesseur,
assesseur,
assesseur,
assesseur,
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° | |
|---------------------------|----------|------------------------------|----------|------------------------------|
| | Quotient | Numéro d'ordre des quotients | Quotient | 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 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 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 attribués 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 effectifs:

Liste n° 1: (nom des délégués)
Liste n° 2: (nom des délégués)
Liste n° 3: (nom des délégués)
Liste n° 4: (nom des délégués)

Sont désignés comme délégués suppléants:

Liste n° 1: (nom des délégués)
Liste n° 2: (nom des délégués)
Liste n° 3: (nom des délégués)
Liste n° 4: (nom des délégués)

Fait à

,le

Le secrétaire,

Le président,

Les assesseurs,

Annexe K

MODELE I

OUVRIERS

BULLETTIN DE VOTE

Entrepriise: _____ , à _____

Date des élections:

Election de la délégation du personnel au Comité pour la prévention et la protection au 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.

MODELE II

EMPLOYES

BULLETTIN DE VOTE

Entreprise: _____, à _____

Date des élections: _____

Election de la délégation du personnel au Comité pour la prévention et la protection au 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.

MODELE III

JEUNES TRAVAILLEURS

BULLETTIN DE VOTE

Entreprise: _____, à _____

Date des élections: _____

Election de la délégation du personnel au Comité pour la prévention et la protection au 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.

OUVRIERS

MODELE IV

BULLETTIN DE VOTE

Entreprise: _____, à _____

Date des élections: _____

Election de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise

Composition: 7 membres effectifs et 7 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;
- 4° cadres: 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

MODELE V

EMPLOYES

BULLETTIN DE VOTE

Entreprise: _____, à _____

Date des élections: _____

Election de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise

Composition: 7 membres effectifs et 7 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.
- 4° cadres: 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

MODELE VI

JEUNES TRAVAILLEURS

BULLETTIN DE VOTE

Entreprise: _____, à _____

Date des élections: _____

Election de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise.

Composition: 7 membres effectifs et 7 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.
- 4° cadres: 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

MODELE VII

CADRES

BULLETTIN DE VOTE

Entreprise: _____, à _____

Date des élections: _____

Election de la délégation du personnel au Conseil d'entreprise.

Composition: 7 membres effectifs et 7 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.
- 4° cadres: 1 membre effectif et 1 membre suppléant.

Chapitre 5 – Adresses utiles

A. SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Numéro d'appel général : (02)233.41.11

Service « Organes de participation »

rue Belliard 51 1040 Bruxelles

Tél. (02) 233.41.11

Fax (02) 233 48.21

e-mail cornelic@meta.fgov.be

Direction générale Contrôle des lois sociales

Direction centrale

Rue Belliard 51 1040 BRUXELLES

Directeur général

ASEGLIO Michel

Tél. (02) 233.47.66

rue Belliard 51 1040 BRUXELLES

Directions extérieures

Responsable pour les directions :

Bruxelles

Arlon, Charleroi, La Louvière, Namur, Mons et Tournai

Huy, Liège-Nord/Sud, Nivelles, Verviers et germanophone

**Inspecteurs sociaux-
directeurs**

BOTTE Michel

DEGIVES Geneviève

SOUVEREYNS Jean-
Marie

Téléphone

(02)233.47.93

(02)233.48.11

(02)233.48.32

Responsable pour les directions :

Hasselt, Leuven, Mechelen, Roeselare, Tongeren

Aalst, Brugge-Oost en West, Gent-Oost en West en Kortrijk

Brussel (met M. Botte), Halle-Vilvoorde 1 en 2

**Inspecteurs sociaux-
directeurs**

BECK Ludo

BRUYNOOGHE Jacques

DERIDDER Karel

Téléphone

(02)233.48.33

(02)233.47.80

(02)233.47.79

Antwerpen 1, 2, 3 en 4, Sint-Niklaas en Turnhout

VANDEN BROECK
Philippe

(02)233.47.91

| Direction | Adresse | Inspecteur social | Tél. | Fax |
|---------------------|---|--|----------------|----------------|
| 9300 AALST | R.A.C. De Pupillen Graanmarkt 1 | VAN SINAY William | (053) 75.13.33 | (053) 75.13.44 |
| 2000 ANTWERPEN | Theater Building Italiëlei 124 bus 56 | Antw. 1 : NYS Jozef | (03) 213.78.10 | (03) 213.78.34 |
| | | Antw. 2 : SAERENS Hendrik | (03) 213.78.10 | (03) 213.78.34 |
| | | Antw. 3 : TORFS Hugo | (03) 213.78.10 | (03) 213.78.37 |
| | | Antw. 4 : WILLEMS Hilaire | (03) 213.78.10 | (03) 213.78.37 |
| 6700 ARLON | Centre Adm. de l'Etat | SCHREIBER Georges | (063) 22.13.71 | (063) 23.31.12 |
| 8000 BRUGGE | Breidelstraat 3 | BG-Est : DEBACKERE Jan | (050) 44.20.30 | (050) 44.20.39 |
| 1040 BRUXELLES | Résidence Palace Bloc A – 8ème étage Rue de la Loi 155 | BG-Ouest : BOECKX Arlette | (050) 44.20.30 | (050) 44.20.39 |
| | | appels tél. pour les francophones | (02) 287.38.10 | (02) 287.38.59 |
| | | JADOT Christiane (exp. techn.) AGNEESSENS Liliane (exp. techn.) | | |
| 1040 BRUSSEL | Résidence Palace Bloc A – 8ème étage Rue de la Loi 155 | appels tél. pour les néerlandophones | (02) 287.38.00 | (02) 287.38.59 |
| 6000 CHARLEROI | Centre Albert - 18ème étage Place Albert 1er 4 Bte 8 | MALOMGRE Stefan (exp. techn.) | | |
| | | BLOEMEN Dominique (exp. techn.) | (071) 32.93.71 | (071) 30.12.23 |
| 9000 GENT | L. Delvauxstraat 2 A | Gent-West : BLOMME Franky | (09) 265.41.11 | (09) 265.41.10 |
| | | Gent-Oost : LIEVENS Nelly | (09) 265.41.11 | (09) 265.41.10 |
| HALLE- VILVOORDE | d'Aubreméstraat 16 1800 VILVOORDE | HV 1: VANDERBEKE Monique | (02) 257.87.30 | (02) 252.44.95 |
| | | HV 2 : GORDEBEKE Luc | (02) 257.87.30 | (02) 252.44.95 |

| | | | | |
|-------------------|-----------------------------------|------------------------|----------------|----------------|
| 3500 HASSELT | Gv. Verwilghensingel 75 bus 6 | LOENDERS Guido | (011) 22.14.17 | (011) 23.42.26 |
| 4500 HUY | Centre Mercator Rue du Marché, 24 | LAMBERT Bernadette | (085) 24.16.23 | (085) 24.16.24 |
| 8500 KORTRIJK | Ijzerkaai 26-27 | VANTOMME Patrick | (056) 26.05.41 | (056) 25.78.91 |
| 7100 LA LOUVIERE | Rue Hamoir 164 | DUMONCEAU Jean-Pierre | (064) 22.45.32 | (064) 28.15.32 |
| | | (exp. techn.) | | |
| 3001 LEUVEN | Philipssite 3A bus 8 | SOMERS Lucas | (016) 31.88.00 | (016) 31.88.10 |
| 4020 LIEGE | Rue Natalis 49 | LG-Nord : LUCAS Marthe | (04) 340.11.60 | (04) 340.11.61 |
| | | LG-Sud : BOVY Maurice | (04) 340.11.70 | (04) 340.11.71 |
| 2800 MECHELEN | Louizastraat 1 | MAESEN Henriëtte | (015) 45.09.80 | (015) 45.09.99 |
| 7000 MONS | Bld. Gendebien 16 | BIRETTE Yves | (065) 35.15.10 | (065) 34.66.38 |
| 5002 NAMUR | Rue de Gembloux 30 | ROMAIN Nathalie | (081) 73.02.01 | (081) 73.86.57 |
| 1400 NIVELLES | Rue de Mons 39 | DELATOUR Damien | (067) 21.28.24 | (067) 21.16.85 |
| 8800 ROESELARE | Kleine Bassinstraat 16 | KEIRSE Herman | (051) 26.54.30 | (051) 24.66.16 |
| 9100 ST.NIKLAAS | Kazernestraat 16 - Blok C | COSTENS Marnix | (03) 760.01.90 | (03) 760.01.99 |
| 3700 TONGEREN | E. Jaminéstraat 13 | SMETS Marie-Paule | (012) 23.16.96 | (012) 39.24.53 |
| 7500 TOURNAI | Rue de l'Athénée 60 | MAIRESSE Yves | (069) 22.36.51 | (069) 84.39.70 |
| 2300 TURNHOUT | Warandestraat 49 | COCHET Jan Baptist | (014) 44.50.10 | (014) 44.50.20 |
| 4800 VERVIERS | Place du Martyr 9/4 | ROLAND Pascal | (087) 30.71.91 | (087) 35.11.18 |
| Dir. germanophone | Place du Martyr 9/4 | NYSSEN Marc | (087) 30.71.95 | (087) 35.11.18 |
| 4800 VERVIERS | | | | |

B. Organisations représentatives des travailleurs

C.G.S.L.B. Koning Albertlaan 95 9000 Gent

F.G.T.B. rue Haute 42 1000 Bruxelles

A.C.V. Service entreprise boîte 10 1031 Bruxelles

C. Organisation représentative des cadres

C.N.C. avenue Carton de Wiard 148 1090 Bruxelles

La Ministre de l'Emploi,
Mme. L. ONKELINX

Hoofdstuk 4 - BIJLAGEN

Bijlage A

Onderneming:

Stembureau nr

Verkiezingen van de personeelsafgevaardigden

Verkiezingen gehouden op:

Proces-verbaal van het stembureau

Bureau Dhr./Mevr.
Dhr./Mevr.
Dhr./Mevr.
Dhr./Mevr.
Dhr./Mevr.
Dhr./Mevr.

voorzitter,
bijzitter,
bijzitter,
bijzitter,
bijzitter,
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

Verkiezingen van de personeelsafgevaardigden

Verkiezingen gehouden op:

- Aantal stembiljetten in de bus gevonden
- Aantal blanco stembiljetten
- Aantal ongeldige stembiljetten
- Aantal geldige stembiljetten

.....
.....
.....
.....

Bijlage D

Lijst nr

| Aantal volledige lijststembiljetten (stemmen bovenaan de lijst) | Aantal onvolledige lijststembiljetten (naamstemmen) |
|--|--|
| Naam van de kandidaten | Aantal naamstemmen toegekend aan de kandidaten op onvolledige stembiljetten |

De secretaris,

De voorzitter,

De bijzitters,

Bijlage E

Onderneming:

Stembureau nr

Verkiezingen van de personeelsafgevaardigden

Verkiezingen gehouden op:

Algemene telling der stemmen

Proces-verbaal

Bureau Dhr./Mevr.
Dhr./Mevr.
Dhr./Mevr.
Dhr./Mevr.
Dhr./Mevr.
Dhr./Mevr.

voorzitter,
bijzitter,
bijzitter,
bijzitter,
bijzitter,
secretaris,

Bijlage F

I. Kiescijfers

| Aanduiding van de bestanddelen die het kiescijfer bepalen | Lijst nr | Lijst nr |
|---|----------|----------|
| 1. Volledige lijststembijzjetten | | |
| 2. Onvolledige lijststembijzjetten | | |
| Totaal dat het kiescijfer uitmaakt | | |

II. Verdeling van de zetels onder de lijzeten

| Kiescijfers | Lijst nr | | Lijst nr |
|--------------------------|------------|------------------------------|----------|
| | Quotiënten | Volnummers van de quotiënten | |
| Delers | | | |
| 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 lijststembiljetten | | |
| Onvolledige lijststembiljetten | | |
| Totaal | | |
| Te vermenigvuldigen met het aantal aan de lijst toegekende zetels | X..... | X..... |
| Product 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

Verkiezbaarheidscijfer
 Aantal aan de lijst toegekende zetels
 Aantal volledige lijststembiljetten
 Te vermenigvuldigen met het aantal aan
 de lijst toegekende zetels

.....

 X.....

Product 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 orde van voordracht | 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 lijststembiljetten
 Te vermenigvuldigen met het aantal aan de lijst toegekende zetels X.....

Product 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 orde van voordracht | Aantal naamstemmen | Aantal lijststemmen bij overdracht toegekend | Aantal stemmen die aan elke kandidaat toekomen |
|---|--------------------|--|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Bijlage J

De lijst nr 1 komt.....zetels
De lijst nr 2 komt.....zetels
De lijst nr 3 komt.....zetels
De lijst nr 4 komt.....zetels

Worden tot personeelsafgevaardigden aangewezen:

Lijst nr 1 : (naam van de afgevaardigden)
Lijst nr 2 : (naam van de afgevaardigden)
Lijst nr 3 : (naam van de afgevaardigden)
Lijst nr 4 : (naam van de afgevaardigden)

Worden tot plaatsvervangende afgevaardigden aangewezen:

Lijst nr 1 : (naam van de afgevaardigden)
Lijst nr 2 : (naam van de afgevaardigden)
Lijst nr 3 : (naam van de afgevaardigden)
Lijst nr 4 : (naam van de afgevaardigden)

Gedaan te

, de

De secretaris,

De voorzitter,

De bijzitters,

Bijlage K

MODEL I

ARBEIDERS

STEMBILJET

Onderneming: _____, te _____

Datum van de verkiezing: _____

Verkiezing van de personeelsafvaardiging in het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

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° jeugdige werknemers: 1 gewoon en 1 plaatsvervangend lid.

MODEL II

BEDIENDEN

STEMBILJET

Onderneming: _____, te _____

Datum van de verkiezing: _____

Verkiezing van de personeelsafvaardiging in het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

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° jeugdige werknemers: 1 gewoon en 1 plaatsvervangend lid.

JEUGDIGE WERKNEMERS

MODEL III

STEMBILJET

Onderneming: , te

Datum van de verkiezing:

Verkiezing van de personeelsafvaardiging in het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

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° jeugdige werknemers: 1 gewoon en 1 plaatsvervangend lid.

MODEL IV

ARBEIDERS

STEMBILJET

Onderneming: _____, te _____

Datum van de verkiezing: _____

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 en 1 plaatsvervangend lid;

3° jeugdige werknemers: 1 gewoon en 1 plaatsvervangend lid;

4° kaderleden: 1 gewoon en 1 plaatsvervangend lid.

MODEL V

BEDIENDEN

STEMBILJET

Onderneming: , te

Datum van de verkiezing:

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 gewone en 1 plaatsvervangend lid;

3° jeugdige werknemers: 1 gewone en 1 plaatsvervangend lid ;

4° kaderleden: 1 gewone en 1 plaatsvervangend lid.

MODEL VI

JEUGDIGE WERKNEMERS

STEMBILJET

Onderneming: _____, te _____

Datum van de verkiezing: _____

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 en 1 plaatsvervangend lid;
- 3° jeugdige werknemers: 1 gewoon en 1 plaatsvervangend lid;
- 4° kaderleden: 1 gewoon en 1 plaatsvervangend lid.

MODEL VII

KADERLEDEN

STEMBILJET

Onderneming: , te

Datum van de verkiezing:

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 en 1 plaatsvervangend lid;
- 3° jeugdige werknemers: 1 gewoon en 1 plaatsvervangend lid;
- 4° kaderleden: 1 gewoon en 1 plaatsvervangend lid.

Hoofdstuk 5 – Nuttige adressen

A. FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Algemeen telefoonnummer : (02) 233.41.11

Dienst « Inspiraakorganen »

Belliardstraat 51 1040 Brussel

Tel. (02) 233.41.11

Fax (02) 233 48.21

e-mail cornelic@meta.fgov.be

Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten

Centrale directie

Directeur-generaal

ASEGLIO Michel

Tel. (02) 233.47.66

Belliardstraat 51 1040 BRUSSEL

Externe directies

Verantwoordelijk voor de directies :

Bruxelles

Arlon, Charleroi, La Louvière, Namur, Mons en Tournai

Huy, Liège-Nord/Sud, Nivelles, Verviers en Duitstalig

Verantwoordelijk voor de directies :

Hasselt, Leuven, Mechelen, Roeselare, Tongeren

Aalst, Brugge-Oost en West, Gent-Oost en West en Kortrijk

Brussel (met M. Botte), Halle-Vilvoorde 1 en 2

Antwerpen 1, 2, 3 en 4, Sint-Niklaas en Turnhout

Sociaal inspecteurs- directeurs

BOTTE Michel

DEGIVES Geneviève

SOUVEREYNS Jean-
Marie

Sociaal inspecteurs- directeurs

BECK Ludo

BRUYNOOGHE Jacques

DERIDDER Karel

VANDEN BROECK

Philippe

Telefoon

(02)233.47.93

(02)233.48.11

(02)233.48.32

Telefoon

(02)233.48.33

(02)233.47.80

(02)233.47.79

(02)233.47.91

| <u>Directie</u> | <u>Adres</u> | <u>Sociaal inspecteur</u> | <u>Tel.</u> | <u>Fax</u> |
|---------------------|--|--|----------------|----------------|
| 9300 AALST | R.A.C. De Pupillen Graanmarkt 1 | VAN SINAY William | (053) 75.13.33 | (053) 75.13.44 |
| 2000 ANTWERPEN | Theater Building Italiëlei 124 bus 56 | Antw. 1 : NYS Jozef | (03) 213.78.10 | (03) 213.78.34 |
| | | Antw. 2 : SAERENS Hendrik | (03) 213.78.10 | (03) 213.78.34 |
| | | Antw. 3 : TORFS Hugo | (03) 213.78.10 | (03) 213.78.37 |
| | | Antw. 4 : WILLEMS Hilaire | (03) 213.78.10 | (03) 213.78.37 |
| 6700 ARLON | Centre Adm. de l'Etat | SCHREIBER Georges | (063) 22.13.71 | (063) 23.31.12 |
| 8000 BRUGGE | Breidelstraat 3 | BG-Oost : DEBACKERE Jan | (050) 44.20.30 | (050) 44.20.39 |
| | | BG-West : BOECKX Arlette | (050) 44.20.30 | (050) 44.20.39 |
| 1040 BRUXELLES | Résidence Palace Blok A – 8 ^{ste} verdieping Wetstraat 155 | tel.oproepen voor de franstaligen | (02) 287.38.10 | (02) 287.38.59 |
| | | JADOT Christiane (techn. desk.) | | |
| | | AGNEESSENS Liliane (techn. desk.) | | |
| 1040 BRUSSEL | Résidence Palace Blok A – 8 ^{ste} verdieping Wetstraat 155 | tel.oproepen voor de nederlandstaligen | (02) 287.38.00 | (02) 287.38.59 |
| | | MALOMGRE Stefan (techn. desk.) | | |
| 6000 CHARLEROI | Centre Albert - 18ème étage Place Albert 1er 4 Bte 8 | BLOEMEN Dominique (techn. desk.) | (071) 32.93.71 | (071) 30.12.23 |
| 9000 GENT | L. Delvauxstraat 2 A | Gent-West : BLOMME Franky | (09) 265.41.11 | (09) 265.41.10 |
| | | Gent-Oost : LIEVENS Nelly | (09) 265.41.11 | (09) 265.41.10 |
| HALLE- VILVOORDE | d'Aubreméstraat 16 1800 VILVOORDE | HV 1: VANDERBEKE Monique | (02) 257.87.30 | (02) 252.44.95 |
| | | HV 2 : GORDEBEKE Luc | (02) 257.87.30 | (02) 252.44.95 |

| | | | | |
|------------------|-----------------------------------|-------------------------|----------------|----------------|
| 3500 HASSELT | Gv. Verwilghensingel 75 bus 6 | LOENDERS Guido | (011) 22.14.17 | (011) 23.42.26 |
| 4500 HUY | Centre Mercator Rue du Marché, 24 | LAMBERT Bernadette | (085) 24.16.23 | (085) 24.16.24 |
| 8500 KORTRIJK | Ijzerkaai 26-27 | VANTOMME Patrick | (056) 26.05.41 | (056) 25.78.91 |
| 7100 LA LOUVIERE | Rue Hamoir 164 | DUMONCEAU Jean-Pierre | (064) 22.45.32 | (064) 28.15.32 |
| | | (techn. desk.) | | |
| 3001 LEUVEN | Philipssite 3A bus 8 | SOMERS Lucas | (016) 31.88.00 | (016) 31.88.10 |
| 4020 LIEGE | Rue Natalis 49 | LK-Noord : LUCAS Marthe | (04) 340.11.60 | (04) 340.11.61 |
| | | LK-ZUID : BOVY Maurice | (04) 340.11.70 | (04) 340.11.71 |
| 2800 MECHELEN | Louizastraat 1 | MAESEN Henriëtte | (015) 45.09.80 | (015) 45.09.99 |
| 7000 MONS | Bld. Gendebien 16 | BIRETTE Yves | (065) 35.15.10 | (065) 34.66.38 |
| 5002 NAMUR | Rue de Gembloux 30 | ROMAIN Nathalie | (081) 73.02.01 | (081) 73.86.57 |
| 1400 NIVELLES | Rue de Mons 39 | DELATOUR Damien | (067) 21.28.24 | (067) 21.16.85 |
| 8800 ROESELARE | Kleine Bassinstraat 16 | KEIRSE Herman | (051) 26.54.30 | (051) 24.66.16 |
| 9100 ST.NIKLAAS | Kazernestraat 16 - Blok C | COSTENS Marnix | (03) 760.01.90 | (03) 760.01.99 |
| 3700 TONGEREN | E. Jaminéstraat 13 | SMETS Marie-Paule | (012) 23.16.96 | (012) 39.24.53 |
| 7500 TOURNAI | Rue de l'Athénée 60 | MAIRESSE Yves | (069) 22.36.51 | (069) 84.39.70 |
| 2300 TURNHOUT | Warandestraat 49 | COCHET Jan Baptist | (014) 44.50.10 | (014) 44.50.20 |
| 4800 VERVIERS | Place du Martyr 9/4 | ROLAND Pascal | (087) 30.71.91 | (087) 35.11.18 |
| Dir. Duitstalig | Place du Martyr 9/4 | NYSSEN Marc | (087) 30.71.95 | (087) 35.11.18 |
| 4800 VERVIERS | | | | |

B. Representatieve werknemersorganisaties

A.C.L.V.B. Koning Albertlaan 95 9000 Gent

A.B.V.V. Hoogstraat 42 1000 Brussel

A.C.V. Dienst Onderneming Postbus 10 1031 Brussel

C. Representatieve organisatie van kaderleden

N.C.K. Carton de Wiardlaan 148 1090 Brussel

Brussel, 6 juni 2003.

De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX