
CIRCULAIRE

S. 2019/013

ELECTIONS SOCIALES 2020 : le cadre légal est publié

3 mai 2019

Résumé

Le gouvernement étant en affaires courantes, c'est sur initiative parlementaire que, cette fois-ci, la loi « Elections sociales » du 4 décembre 2007 est modifiée par une [loi du 4 avril 2019](#) publiée au Moniteur belge ce 30 avril 2019, ci-après « loi 2020 ».

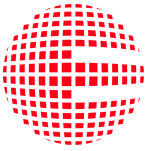
A l'occasion des Elections 2020, la législation est significativement modifiée.

Signalons d'emblée que la FEB déplore que, de manière tout à fait inédite, [l'avis unanime n°2.103](#) rendu par le CNT le 23 octobre 2018 n'ait pas été suivi par le Parlement sur la question de la participation au vote des intérimaires.

Figurent parmi les « nouveautés 2020 » : le droit de vote en faveur des intérimaires au sein de l'entreprise-utilisatrice, l'assouplissement de l'accès au vote électronique ainsi que la dispense pour les entreprises de plus de 100 travailleurs de tenir l'annexe spéciale « registre des intérimaires ».

Par ailleurs, la législation tend à permettre une plus grande numérisation des échanges d'informations, conformément à l'avis du CNT.

Enfin, les règles applicables en cas de remplacement temporaire ou définitif d'un membre effectif ou suppléant de la délégation des travailleurs figurent désormais exhaustivement dans les lois du 20.09.1948 et 04.08.1996.



1. Contexte

Suite à l'avis n°2.103 rendu par le CNT le 23 octobre 2018, les lois du 4 décembre 2007, du 20 septembre 1948 et du 4 août 1996 sont modifiées par la « loi 2020 ».

En bref, cette « loi 2020 » introduit le droit de vote en faveur des intérimaires au sein de l'entreprise-utilisatrice, elle assouplit les possibilités de vote électronique et enfin, elle permet aux entreprises de plus de 100 travailleurs de ne plus tenir l'annexe spéciale « registre des intérimaires ».

Par ailleurs, elle tend à moderniser la procédure par la voie numérique et elle peaufine la législation sur base des questions reçues par le SPF ETCS lors de l'édition 2016 des élections sociales.

2. Nouveautés «2020»

A. La date (cfr. art. 9 loi ES)

Les élections devront être organisées entre le **11 et le 24 mai 2020**.

La loi reprend ainsi la période recommandée par le CNT. (avis n° 2.103)

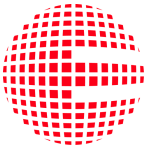
B. La nouvelle période de référence (cfr. art. 7, §1^{er} loi ES)

La période de référence consiste en une durée de quatre trimestres au cours desquels les entreprises calculent la moyenne des travailleurs qu'elles occupent habituellement et ce, en vue de la détermination des seuils d'institution d'un CE et d'un CPPT.

Jusqu'en 2016, la période de référence correspondait aux 4 trimestres de l'année civile précédant celle des élections (année N-1). Ce calendrier posait problème aux entreprises proches des seuils de 50 ou 100 car, la phase pré-électorale débutant mi-décembre de l'année N-1, ces entreprises ne disposaient alors pas encore des chiffres définitifs avant l'entame de la procédure.

Pour mettre fin à cette insécurité juridique, la loi a fixé la nouvelle période de référence entre **le 1er octobre 2018 et le 30 septembre 2019** en sorte que les entreprises connaîtront les chiffres utiles de leurs effectifs avant le début de la procédure électorale (mi-décembre 2019).

La loi reprend ainsi la période recommandée par le CNT (avis n° 2.103).



C. Le droit de vote en faveur des intérimaires

a. Contexte de la question

Malgré l'opposition de la FEB, le droit de vote en faveur des intérimaires a été adopté par la voie parlementaire. Plusieurs groupes politiques ainsi que les organisations syndicales soutenaient d'ailleurs cette mesure depuis 2015.

Au sein du CNT, la FEB a tenté préalablement d'endiguer cette initiative par la voie du compromis. Ainsi, la FEB a convaincu les partenaires sociaux de convenir de tenir compte de l'ancienneté « intérimaire » dans le calcul des conditions d'électorat, ce qui a été repris dans l'avis unanime (n° 2.103, p. 19) :

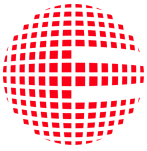
« Le Conseil demande que pour le calcul de cette période d'ancienneté de trois mois il soit tenu compte des périodes d'occupation comme intérimaire au sein de l'entité juridique ou de l'unité technique d'exploitation susvisée qui précèdent immédiatement la conclusion du contrat de travail avec cet utilisateur dans le respect de l'article 13 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. »

Cette solution s'inspirait du mécanisme en vigueur pour le calcul de l'ancienneté à prendre en compte en cas de rupture du contrat d'emploi d'un travailleur ayant été engagé immédiatement après une période de travail intérimaire.

De façon tout à fait inédite, la loi s'écarte de l'avis unanime des partenaires sociaux car ce point n'a pas été mis en œuvre. Les commentaires de la loi relèvent que cette suggestion des partenaires sociaux serait « superflue » et risquerait de « créer la confusion ». Ils s'appuient sur le constat que, la condition d'électorat s'élevant à 3 mois, chaque travailleur inscrit sur les listes électorales au jour X remplira ladite condition au jour Y puisque trois mois s'écoulent entre les jours X et Y.

Or l'avis des partenaires sociaux permettait une certaine créativité. Ainsi, un travailleur intérimaire engagé comme travailleur permanent peu après le jour X, aurait pu être ajouté aux listes électorales définitives si la somme de ses périodes d'occupation fixe et intérimaire eût atteint la condition de trois mois au jour Y.

En lieu et place, c'est le droit de vote qui a été approuvé par le Parlement. Il n'est, cependant, pas question de droit à l'éligibilité : les travailleurs intérimaires ne pourront pas se porter candidat aux élections organisées par l'entreprise-utilisatrice.



b. Conditions d'électorat des travailleurs intérimaires (art. 16, al. 3 Loi ES)

La loi prévoit désormais que **les travailleurs intérimaires pourront participer aux élections sociales organisées par l'utilisateur** s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Au cours d'une période de référence débutant le premier jour du 6^e mois calendrier précédant le jour X et prenant fin au jour X¹, être occupé dans l'entité juridique ou l'UTE de l'utilisateur constituée de plusieurs entités juridiques, depuis au moins 3 mois ininterrompus ou, en cas de périodes d'occupation interrompues, durant au moins 65 jours de travail au total ;
- Au cours d'une période de référence courant entre les jours X et Y-13 (càd. X+77), être occupé dans l'entité juridique ou l'UTE de l'utilisateur durant au moins 26 jours de travail au total.

Les conditions font donc l'objet d'un examen relatif à deux périodes de référence successives :

- entre le 1^{er} août 2019 (inclus) et le jour X (non inclus)
- entre les jours X (inclus) et X+77 (non inclus)

Ces conditions appellent les observations complémentaires suivantes :

a) Les 3 mois ininterrompus

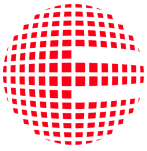
1) Le texte précise « *depuis* » au moins 3 mois.

Il se déduit du texte que la période de minimum 3 mois précède immédiatement le jour X. Une interprétation contraire laisserait irrésolue la question du sens du terme « depuis » dans le texte de loi.

Selon que le jour X correspondra, par exemple, au 11 février ou au 24 février 2020, il faudra donc que le travailleur intérimaire soit mis à la disposition de l'entreprise-utilisatrice depuis, au minimum, soit le 12 novembre soit le 25 novembre 2019, pour remplir la condition « *depuis au moins 3 mois* ».

A rebours, la condition ne sera pas remplie dans le cas où l'intérimaire aura été mis à la disposition de l'utilisateur pendant 3 mois ininterrompus qui prendraient fin avant le jour X (par exemple, de début septembre à fin novembre 2019).

¹ En pratique, cette première période de référence commencera donc le 1^{er} août 2019, quels que soient les jours X et Y fixés au sein de l'entité juridique ou de l'UTE de l'entreprise-utilisatrice, et se terminera au jour X fixé au sein de la même entité juridique ou UTE.



2) 3 mois « *ininterrompus* »

L'occupation d'un travailleur intérimaire est « ininterrompue » lorsque celui-ci est occupé au sein de l'entreprise-utilisatrice sans discontinuité, à l'exception des jours fériés et des jours habituels d'inactivité de ladite entreprise.

Il y a interruption de l'occupation à chaque cessation du lien contractuel entre l'employeur (agence d'intérim) et le travailleur intérimaire, quelle que soit la durée de cette cessation.

Ne serait pas d'application l'article 13 de la loi du 24 juillet 1987 qui énonce que :

« Pour l'application des dispositions légales et conventionnelles qui se fondent sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, entrent en ligne de compte les périodes d'activité de l'intérimaire dans l'entreprise de travail intérimaire qui sont seulement interrompues :

1° soit par les périodes de suspension de l'exécution du contrat pour lesquelles l'intérimaire a continué à être assujéti à la sécurité sociale pour autant qu'il n'ait pas été occupé chez un autre employeur pendant ces périodes;

2° soit par des périodes d'inactivité d'une semaine ou moins ».

Selon nous, cette disposition ne s'applique pas aux conditions d'électorat des travailleurs intérimaires car « l'entreprise » dont il y est question correspond à l'employeur de l'intérimaire, autrement dit l'agence d'intérim, et non l'entreprise-utilisatrice. (en ce sens, T.T. Bruxelles, 4 mars 1982, *J.T.T.*, 1982, p. 233 qui a trait à l'article 13 de la loi du 28 juin 1976, identique à l'article 13 de la loi du 24 juillet 1987 qui lui a succédé)

b) Les 65 jours de travail au total

Seuls les jours de travail couverts par un lien contractuel intérimaire peuvent être valorisés dans le compteur du travailleur intérimaire pour atteindre la somme de minimum 65 jours de travail. En revanche, ce minimum de 65 jours de travail peut être indifféremment accumulé entre le 1^{er} août 2019 (inclus) et le jour X (non inclus).

c) Les 26 jours de travail au total

A nouveau, le minimum de 26 jours doit être couvert par des jours pour lesquels un contrat de travail intérimaire est conclu. En ce qui concerne cette deuxième condition, elle doit être remplie entre les jours X et X+76 inclus, soit pendant une période de 77 jours calendrier.

Sans mention particulière dans la loi, la durée de présence effective au cours de la journée de travail paraît sans incidence. En conséquence, il y a lieu de comptabiliser chaque jour de travail intérimaire convenu.



c. Assimilations des intérimaires aux travailleurs permanents

Les intérimaires sont assimilés aux travailleurs de l'entreprise pour l'application des articles 18, 30, 31bis, 37 alinéa 1^{er}, 39, 41 et pour l'application des dispositions relatives aux opérations de vote telles que visées à la Section II du Chapitre III de la loi ES du 04-12-2007.

Dès lors, un intérimaire est traité comme un travailleur permanent pour ce qui concerne :

a) Article 18 : l'inscription sur les listes électorales

A l'instar des travailleurs fixes, les intérimaires sont inscrits sur les listes électorales à la condition qu'ils satisferont aux conditions d'électorat au jour de l'élection. (cfr. nouvel art. 14, al. 1^{er}, 4^o loi ES).

b) Articles 30 et 31bis : réclamation et recours au sujet des listes électorales, de la fixation du nombre de mandats par organe et catégorie, des listes des membres du personnel de direction et des cadres

Les travailleurs intérimaires peuvent introduire une réclamation auprès de l'entreprise-utilisatrice au sujet :

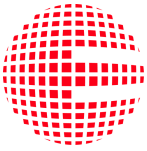
1° des listes électorales, du chef de non inscription ou d'inscription indue d'électeurs ou du chef d'inexactitude relatives aux indications prévues à l'article 20 ;

2° de la fixation du nombre de mandats par organe et par catégorie ;

3° de la liste du personnel de direction, dans la mesure où une personne figurant sur cette liste, portée à la connaissance des travailleurs conformément aux dispositions de l'article 14 ne remplit pas les fonctions de direction telles qu'elles ont été déterminées par les dispositions de la présente loi ;

4° de la liste des cadres. (extrait de la loi)

Ils peuvent également introduire, auprès du tribunal du travail, un recours contre la décision (ou l'absence de décision) de l'entreprise-utilisatrice relative à la réclamation susvisée.



c) Articles 37 alinéa 1^{er} et 39 : réclamation et recours relatifs aux listes de candidats

Les travailleurs intérimaires peuvent formuler, auprès de l'entreprise-utilisatrice, toute réclamation qu'ils jugeront utile sur la présentation des candidats et introduire, auprès du tribunal du travail, un recours à ce sujet.

d) Article 41 : constitution des collèges électoraux

e) Les travailleurs intérimaires relèvent des mêmes collèges électoraux que les travailleurs fixes selon qu'ils sont considérés comme ouvriers ou employés et selon leur nombre. (cfr ci-après, point « d. ») Chapitre III, section II : opérations de vote (art. 46 à 59 de la loi)

Les travailleurs intérimaires sont assimilés aux travailleurs permanents pour ce qui concerne le toilettage des listes électorales au jour X+77, la convocation aux élections, l'accès aux bureaux de vote, ainsi que toutes les formalités relatives au vote proprement dit et au vote par correspondance.

A rebours, les intérimaires ne sont pas assimilés aux travailleurs de l'entreprise pour l'application des articles 24 et suivants de la loi relatifs à la répartition des mandats. La loi ne modifie donc pas le principe jurisprudentiel selon lequel **les intérimaires ne sont pas pris en considération pour la répartition des mandats** entre les différentes catégories de travailleurs. (Cass., 15 avril 2013, *JTT*, 2013, p. 435)

d. Méthode proposée par le SPF Emploi

Afin de respecter l'esprit des principes légaux et jurisprudentiels énoncés ci-dessus (b. et c.), le SPF Emploi recommande de procéder dans l'ordre qui suit pour tenir compte du nouveau droit de vote des intérimaires :

*1/ En premier lieu, il faut **déterminer le nombre total de mandats à attribuer** pour l'organe sur base de la "photo" au jour X. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, il faut ici prendre en compte les intérimaires présents au jour X.*

*2/ Ensuite, il faut **répartir ce nombre total de mandats** entre les catégories de travailleurs. Pour cela, il faut d'abord examiner les catégories distinctes de travailleurs. Cet examen s'effectue sur base de la photo au jour X, mais ici sans tenir compte des intérimaires (cfr. Jurisprudence de cassation).*

Ce n'est que s'il y a au moins 15 travailleurs permanents "cadres" qu'il y aura une catégorie distincte pour les cadres. Ce n'est que s'il y a au moins 25 travailleurs permanents "qui auront moins de 25 ans au jour Y" qu'il y aura une catégorie distincte pour les jeunes.

Les mandats sont donc répartis entre les catégories existantes, compte non tenu des intérimaires.

La répartition des mandats ne s'effectue donc pas sur base des listes électorales.



3/ Une fois les différentes catégories connues, l'on peut procéder à la **confection des listes électorales** en ajoutant les intérimaires ayant le droit de vote à la catégorie existante qui convient.

4/ Enfin, lors de la **constitution des collèges électoraux / bureaux électoraux**, il est à nouveau tenu compte des intérimaires ayant le droit de vote (cfr. article 41 : collèges électoraux en fonction des listes électorales). S'il n'existe par exemple qu'un ouvrier permanent, mais 30 intérimaires-ouvriers ayant le droit de voter, il n'y aura pas de collège électoral commun, mais bien un collège électoral distinct pour ouvriers.

D. Les modifications relatives au décompte et au registre des intérimaires

Comme ce fut le cas en 2016, les entreprises devront tenir l'annexe générale au registre du personnel en vue de vérifier si, tenant compte des travailleurs intérimaires, elles atteignent (ou non) les seuils de 50 ou 100 travailleurs.

a. Trimestre de référence (cfr. art. 7, §4, loi ES)

Jusqu'aux élections 2016, le trimestre au cours duquel les intérimaires étaient comptabilisés correspondait traditionnellement au 4^e trimestre de l'année calendrier précédant celle des élections.

Compte tenu de l'anticipation de la période de référence (cfr. supra point B.), les partenaires sociaux ont suggéré, dans leur avis CNT n°2.103, d'avancer également le moment du décompte des travailleurs intérimaires au deuxième trimestre de l'année civile 2019.

Le législateur y a donné suite en soulignant, en guise de commentaire, vouloir rester cohérent avec la nouvelle période de référence (du 1/10/2018 au 30/09/2019).

Pour les élections 2020, le nouveau trimestre de référence pour le décompte des intérimaires correspond donc au **2^e trimestre 2019, soit du 1/04/2019 au 30/06/2019.**



b. Décompte des intérimaires (art. 7 § 4 Loi ES)

Rappelons que, n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des seuils de 50 et 100, les travailleurs intérimaires qui remplacent temporairement des travailleurs permanents dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques, ou en cas d'intempéries.

Exception faite du trimestre dont question ci-dessus, **les règles propres au calcul de la moyenne des travailleurs intérimaires occupés par l'entreprise utilisatrice ne sont pas modifiées.**

Mais ce nouveau trimestre « T2 » entraîne désormais un risque d'excédent dans le cas où le même travailleur, occupé comme intérimaire au T2 2019, serait engagé par l'entreprise au T3 2019.

La loi n'a pas anticipé cette question.

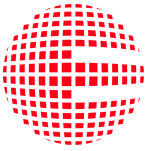
Sur le terrain, les entreprises doivent éviter tout comptage surnuméraire. En aucun cas, un même travailleur ne devrait compter pour plus d'une unité.

Il est donc suggéré de procéder comme suit :

- Intérimaire inscrit à temps plein tout au long du T2 (91 jours)
 - o $T2 : 91/92^e \approx 1$
 - o S'il est engagé à temps plein au T3, $92/365^e = 0,25$
 - o Mais il ne peut compter pour plus d'une unité
 - o Dès lors, s'il est engagé au T3, il ne pourra pas compter pour plus de 1 (= $92/92^e$)

- Intérimaire inscrit à mi-temps tout au long du T2 (91 jours)
 - o $91/2 = 45,5$
 - o $T2 : 45,5/92^e \approx 0,5$
 - o S'il est engagé à temps plein au T3, $92/365^e = 0,25$
 - o Il pourrait compter pour $(0,5 + 0,25) \approx 0,75$, soit environ $\frac{3}{4}$ d'une unité

- Intérimaire inscrit pendant 80 jours au T2 à $4/5^e$
 - o $T2 : 80/92^e = 0,86$
 - o S'il est engagé au T3 sous le même régime $4/5^e : 92/365^e = 0,25$
 - o Il comptera pour $(0,86 + 0,25)$, ramené au maximum d'une unité



c. Dispense de tenue du registre des intérimaires (art. 7, §4, dern. al., loi ES)

L'obligation, pour les entreprises, de tenir un « registre des intérimaires » a pour seul objectif de vérifier si elles atteignent, ou non, le seuil de 50 ou 100 dans le cadre des élections sociales.

A l'égard des entreprises qui dépassent manifestement le seuil de 100 travailleurs habituellement occupés, la FEB a donc toujours soutenu qu'il s'agissait d'une anomalie législative et a intensivement milité pour lever cette obligation. Il s'agit pour les grandes entreprises d'une lourdeur administrative (parfaitement inutile). Mais en attendant, reste punie d'une sanction de niveau 2, celle qui ne s'y conforme pas. (art. 185 du Code pénal social)

La loi prévoit dorénavant que l'entreprise sera dispensée de tenir ledit registre si son conseil d'entreprise constate, par une déclaration unanime actée dans le procès-verbal de la réunion ayant lieu au cours du trimestre précédant le trimestre de référence, que le seuil de 100 travailleurs a été dépassé.

En pratique, la déclaration unanime devra donc avoir lieu au cours du 1^{er} trimestre civil de l'année précédant les élections, puisque le nouveau trimestre de comptabilisation des intérimaires est le T2. (année N-1)

A titre transitoire, pour les ES 2020, ladite déclaration pourra être actée par le conseil d'entreprise dans les trente jours suivant l'entrée en vigueur de la loi, soit au plus tard le 30 mai 2019. (art. 34 de la loi « 2020 »)

E. L'assouplissement du vote électronique (art. 74 loi ES)

Le vote électronique, régi par l'article 74 de la loi, fait l'objet des modifications suivantes :

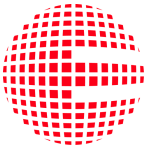
a. Abrogation de la condition d'unanimité

Jusqu'en 2016, la décision de procéder au vote par des moyens électroniques devait être prise, à l'unanimité, par chaque CE ou CPPT concerné.

Désormais, la décision est prise par le CE, le CPPT, ou à défaut, par l'employeur en accord avec la délégation syndicale. Concrètement, la décision devra être prise à la majorité fixée par le règlement d'ordre intérieur en vigueur au sein de l'organe de concertation. Mais à défaut de règlement d'ordre intérieur, la décision devra tout de même être prise à l'unanimité.

b. Emission du vote depuis le poste de travail habituel

Moyennant une décision du CE, du CPPT, ou à défaut, de l'employeur avec la délégation syndicale, les électeurs seront également autorisés à voter électroniquement « *depuis leur poste de travail habituel, au moyen d'un support relié au réseau sécurisé de l'entreprise* » et pour autant que les exigences techniques (déjà existantes) visées aux articles 72 et 73 soient remplies.



Cette décision devra fixer :

- des modalités particulières (propres à l'entreprise) afin de garantir le secret du vote et d'éviter toute influence sur le comportement électoral durant le vote ;
- la notion de « poste de travail habituel » ;
- les modalités utiles au bon fonctionnement du bureau de vote ;
- une attention particulière au mode d'identification des électeurs.

L'obligation d'en faire mention dans l'avis X subsiste (art. 74, dern. al., loi ES) et, sur avis conforme du CNT, est ajoutée à la liste des informations spécifiques au jour X (art. 14 loi ES). S'y prendre à temps pour lancer la concertation au sein des organes concernés et aboutir à un accord sur le vote électronique reste donc de rigueur.

Le système des « kiosques » n'est, en revanche, pas validé par les nouvelles dispositions bien qu'il s'agisse d'une réelle alternative pour les travailleurs dépourvus de poste de travail habituel ou de support (informatique) relié à un réseau sécurisé de l'entreprise.

Enfin, la composition stricte des bureaux de vote n'est pas assouplie par la loi pour ceux qui seraient uniquement dédiés au vote électronique. D'aucuns interpréteront à leur manière l'ouverture suggérée par les nouveaux termes « *modalités utiles au bon fonctionnement* ».

F. Les modifications relatives à l'équilibre entre les candidats féminins et masculins et entre les membres élus féminins et masculins (art. 15 loi 1948 et art. 29 loi ES)

Dans le but de tendre à l'égalité des genres, la loi 2020 attribue une nouvelle compétence au conseil d'entreprise : mettre en perspective, avec le nombre total de travailleurs féminins et masculins de l'entreprise, deux ratios:

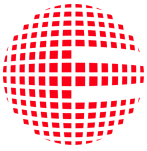
- le ratio entre les candidats féminins et masculins ayant figuré sur les listes définitives de candidats ;
- le ratio entre les élus féminins et masculins qui siègent au CE et au CPPT.

L'aperçu de ces ratios, fourni par l'employeur au terme de chaque élection sociale, est discuté au CE dans un délai de six mois suivant l'affichage des résultats électoraux « *afin de réaliser un ratio similaire, entre les candidats masculins et féminins sur les listes de candidats, au ratio des travailleurs féminins et masculins existant au sein de l'entreprise.* » (extrait de l'art. 15 loi 1948)

L'exposé des motifs précise que cette nouvelle compétence vise à mettre en évidence le principe de représentation proportionnelle des travailleurs féminins et masculins tel que déposé à l'article 29 de la loi ES, et à renforcer ses effets.

Pour rappel, c'est aux organisations syndicales qu'il incombe, « dans la mesure du possible », de s'assurer que la composition des listes de candidats reflète tant les différents secteurs de l'entreprise que la proportion entre les travailleurs masculins et féminins de celle-ci.

A défaut de CE, ledit aperçu est transmis aux membres de la délégation syndicale.



Par ailleurs, la loi prévoit désormais qu'au terme de chaque élection sociale, le ratio respectif entre, d'une part, les candidats masculins et féminins et, d'autre part, les élus féminins et masculins, fera l'objet d'une analyse statistique par le SPF ETCS, par secteur d'activité et au regard de l'importance respective des travailleurs masculins et féminins occupés par l'entreprise. Cette analyse sera ensuite soumise au CNT en vue d'obtenir un avis sur des mesures additionnelles qui pourraient contribuer à un rapport de genre plus équitable entre les candidats et les élus. (art. 29 *in fine* loi ES)

G. La délicate question du traitement des données à caractère personnel

De nombreuses données à caractère personnel font l'objet d'un traitement dans le cadre des élections sociales. Citons, par exemple, les listes électorales qui, au jour X, sont mises à la disposition de l'ensemble du personnel et qui contiennent les noms, prénoms, date de naissance et date d'entrée en service des travailleurs-électeurs ainsi que leur lieu de travail.

Depuis la dernière édition des élections sociales 2016, le Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD, ou « GDPR ») est entré en vigueur le 25 mai 2018.

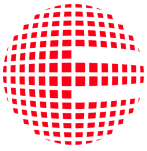
Dans leur avis unanime n°2.103, les partenaires sociaux ont demandé au SPF ETCS de reprendre dans sa brochure traditionnelle les lignes directrices à suivre à ce sujet par les entreprises. Le CNT a notamment pensé à la tenue du registre des intérimaires, le PV des élections sociales, les listes électorales, les listes des candidats et la conservation des documents ainsi que les communications des organisations syndicales avec leurs membres et non-membres.

La FEB insiste auprès des entreprises pour que celles-ci soient très attentives à la protection des données et que chaque traitement de données soit limité aux finalités déterminées, explicites et légitimes et aux cas où la loi l'exige.

Ainsi, par exemple, l'article 14, al. 4, loi ES n'impose de communiquer les listes électorales aux organisations syndicales que dans le seul cas où il n'existe pas de CE, de CPPT ou de DS dans laquelle toutes les organisations syndicales sont représentées.

Nous recommandons d'ajouter, à chaque communication, le message suivant :

« Les présentes données vous sont transmises dans le cadre de l'information prévue à l'article ... (par ex : art. 14) de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales. S'agissant de données à caractère personnel au sens du Règlement Général de Protection des Données, celles-ci ne peuvent donc être utilisées que pour la seule finalité d'information prévue à l'article précité. Si vous souhaitez les utiliser pour une autre finalité, vous devrez disposer d'une base légale telle que par exemple le consentement explicite des travailleurs concernés. »



H. Une procédure aussi numérique que possible

Les ajouts « 2020 » à la loi Elections sociales autorisant les communications et mises à disposition d'informations par la voie électronique sont nombreuses. Ils entendent moderniser et faciliter la réalisation des étapes de la procédure des élections sociales.

Dans l'ensemble, les affichages peuvent désormais être remplacés par une mise à disposition électronique des documents, pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant les heures normales de travail.

De même, l'utilisation de l'application web, spécialement conçue par le SPF ETCS dans le cadre des élections sociales, est encore davantage promue par le texte de loi. Sont ainsi visés les échanges d'informations des employeurs vers les organisations syndicales et inversement.

3. Le toilettage légistique des règles de remplacement temporaire ou définitif d'un membre effectif ou suppléant de la délégation des travailleurs (art. 79 loi ES)

Jusqu'en 2016, l'article 79 de la loi Elections sociales contenait les règles en vigueur en matière de remplacement successif de membres effectifs par des membres suppléants et puis par des candidats non élus. Mais il ne faisait aucune mention des règles de remplacement des membres suppléants par des candidats non élus.

Sur avis conforme du CNT, le législateur a modifié l'article 79 loi ES de manière que celui-ci fait désormais uniquement référence aux articles 21 § 3 de la loi du 20.09.1948 et 62 de la loi du 04.08.1996. Par esprit de clarté, les règles de remplacement temporaire (en cas d'empêchement) ou définitif (fin du mandat) sont dorénavant exhaustivement et similairement déposées dans les deux articles précités selon qu'il s'agit du remplacement d'un membre effectif ou suppléant du CE ou du CPPT.

Pour rappel, voici les règles en vigueur (inchangées) :



Personne remplaçante	Hypothèses du remplacement
Membre suppléant siège en remplacement du membre effectif	- empêchement du membre effectif (temporaire) - fin de mandat du membre effectif (définitif) et achève ce mandat
Candidat non élu (1 ^{re} fois) remplace le membre suppléant et achève son mandat	- lorsque le membre suppléant devient effectif (définitif) - fin du mandat du membre suppléant
Candidat non élu (2 ^e fois ou +) remplace le membre effectif et achève son mandat – ATTENTION : dans ce cas, il bénéficie de la protection de la loi du 19.03.1991 jusqu'à la fin du mandat.	- à défaut de membre suppléant et de candidat non élu pour la 1 ^{re} fois pour remplacer un membre effectif dont le mandat a pris fin

4. Entrée en vigueur

La « loi 2020 » est entrée en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge (art. 35), soit le 30 avril 2019.

Pour rappel, le délai de 30 jours pour obtenir une déclaration unanime du CE levant l'obligation de tenir le « registre des intérimaires » court à partir de la date de publication (cfr. point D., c.). Il expire donc le 30 mai 2019.

5. Portée de la circulaire

La présente circulaire vous est adressée à toutes fins utiles. Son contenu vous est communiqué à titre d'avis et ne porte pas atteinte au pouvoir souverain d'appréciation des juridictions ■