



# Résultats des élections sociales 2020



Service public fédéral  
Emploi, Travail et  
Concertation sociale

- I. [Avant-propos](#)
- II. [Textes légaux et réglementaires de référence](#)
- III. [Modifications dans la législation des élections sociales](#)
  - 1. [La loi du 24 avril 2019 : Modifications dans la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales](#)
  - 2. [La loi du 4 avril 2019: Modification de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 4 août 1996 et de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail](#)
  - 3. [Modifications législatives suite à la pandémie de COVID-](#)
- VI. [Présentation des tableaux des résultats et des graphiques](#)
- VII. [Graphiques](#)
- VIII. [Tableaux](#)

## **I. AVANT PROPOS**

Comme lors des élections sociales précédentes, un comité d'accompagnement composé des représentants des organisations représentatives des travailleurs (FGTB-CSC-CGSLB), de l'organisation représentative des cadres (CNC), de l'organisation représentative employeurs (FEB), de l'Union des entreprises à profit social (UNISOC) ainsi que des membres du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, s'est réuni régulièrement après la période électorale qui s'étendait du 16 au 29 novembre 2020.

Ce comité d'accompagnement a décidé de clôturer les résultats des élections sociales au 19 mars 2021 afin de comptabiliser dans les tableaux de cette brochure le maximum de résultats.

Les résultats comptabilisés dans cette brochure couvrent environ 97% des résultats attendus et concernent 3971 conseils d'entreprise et 7136 comités pour la prévention et la protection au travail. À côté des 3971 conseils d'entreprises, il faut encore ajouter 1235 conseils d'entreprises pour lesquels les élus des comités exercent des mandats au sein du conseil<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir les remarques méthodologiques

## **II. TEXTES LEGAUX ET REGLEMENTAIRES DE REFERENCE**

### 1° Pour le conseil d'entreprise

Les dispositions légales et réglementaires relatives à l'institution ou au renouvellement du conseil d'entreprise sont insérées dans:

- La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie;
- La loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales;

### 2° Pour le comité pour la prévention et la protection au travail

Les dispositions légales et réglementaires relatives à l'institution ou au renouvellement du comité pour la prévention et la protection au travail:

- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- La loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales;

### **III. MODIFICATIONS DANS LA LEGISLATION DES ELECTIONS SOCIALES**

#### **1. La loi du 24 avril 2019 : Modifications dans la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales**

La loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales contient :

- Des dispositions régissant la procédure relative aux élections sociales ;
- Certaines règles relatives à l'installation et au fonctionnement des conseils d'entreprise (ci-après les « conseils ») et des comités pour la prévention et la protection au travail (ci-après les « comités ») ;
- Les règles particulières applicables à certains recours judiciaires qui peuvent être introduits dans le cadre de la procédure électorale visant à l'institution ou au renouvellement des conseils et des comités pour la prévention et la protection au travail.

Cette loi met en œuvre les dispositions relatives aux conseils visés par la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et aux comités visés par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En effet, ces deux lois nécessitent l'adoption de mesures d'exécution.

Ces mesures d'exécution prenaient traditionnellement la forme d'un arrêté royal. Toutefois, en raison des circonstances particulières qui prévalaient au moment d'adopter ces mesures à l'occasion des élections sociales de 2008 (fin 2007), la mise en œuvre est depuis lors réalisée par voie légale.

En vue de préparer les élections sociales de l'année 2020, les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail, se sont penchés, comme c'est le cas avant chaque période d'élections sociales, au cours de l'année 2018, sur l'évaluation de la réglementation existante, c'est-à-dire sur les lois précitées, telles qu'elles ont été appliquées lors des élections sociales de l'année 2016.

Leurs travaux ont conduit à l'adoption de l'avis n° 2.103 du 23 octobre 2018. Cet avis contenait des propositions d'adaptations de la procédure électorale, qui ont été soutenues par tous les partenaires. Par ailleurs, ont été formulées des propositions en vue d'accroître l'informatisation de la procédure électorale.

L'avis n° 2.103 a été transposé dans des textes réglementaires, via l'adaptation de la loi du 4 décembre 2007 précitée: la loi du 4 avril 2019 modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (Moniteur belge 30 avril 2019).

Les modifications introduites par cette loi visaient à avancer la période de référence pour le calcul du seuil de travailleurs occupés, à adapter la législation sur des points particuliers ainsi qu'à encadrer juridiquement l'actualisation et la digitalisation de certaines étapes de la procédure électorale. Ont également été introduits le droit pour les intérimaires de voter

au sein de l'entreprise utilisatrice ainsi que la possibilité de voter électroniquement à distance. La loi a également mis l'accent sur des mesures visant à promouvoir l'égalité de genre. Enfin, cette loi a adapté les dispositions de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, qui concernent, d'une part les conditions de maintien d'un mandat et, d'autre part, les règles de remplacement des délégués du personnel, effectifs ou suppléants, qui sont temporairement ou définitivement empêchés.

#### 1. Avancement de la période de référence

Suite à la modification législative, le point de départ de la période de référence pour le calcul du seuil de travailleurs occupés dans l'entreprise, a été avancé d'un trimestre.

Auparavant, la loi prévoyait que la période de référence s'échelonnait sur quatre trimestres, dont le dernier trimestre au cours duquel les travailleurs occupés dans l'entreprise devaient être comptabilisés, prenait fin alors que la procédure électorale était déjà entamée. Cette situation posait des problèmes pour certaines entreprises dont l'effectif moyen se situait tout près du seuil de 50 ou de 100 travailleurs : il arrivait, en effet, qu'une entreprise dépasse le seuil au début de la procédure électorale (début décembre) alors qu'au terme de la période de référence de quatre trimestres (fin décembre), il s'avérait que le seuil de travailleurs requis pour entamer une procédure électorale n'était pas atteint. La situation inverse pouvait également se produire.

Afin d'assurer la sécurité juridique, la loi du 4 décembre 2007 a été modifiée afin que la période de référence de quatre trimestres soit, en toutes hypothèses, clôturée au moment où la procédure électorale doit être entamée : la période de référence comporte quatre trimestres et s'étend jusqu'à la fin du troisième trimestre de l'année civile précédant l'année des élections sociales.

Afin d'être cohérent avec cette modification et conformément à la demande des partenaires sociaux, la période de référence pour le calcul du nombre des travailleurs intérimaires occupés chez l'utilisateur, a également été avancée au deuxième trimestre de l'année civile précédant l'année des élections.

#### 2. L'actualisation et la digitalisation des étapes de la procédure

Depuis les élections sociales de l'année 2008, le SPF Emploi met à la disposition des parties concernées par les élections sociales, une application électronique, communément dénommée «l'application web». Cette application web peut être définie comme une plateforme permettant, d'une part, l'introduction de données propres aux entreprises et destinées à l'administration. Ces données introduites par les entreprises permettent, à terme, l'analyse des résultats électoraux et l'élaboration de statistiques diverses par le SPF Emploi.

D'autre part, cette application web permet l'échange d'informations entre les entreprises et les organisations représentatives de travailleurs et de cadres, et entre les entreprises et l'administration, via le téléchargement de documents.

Jusqu'aux élections sociales de 2016, seules les entreprises avaient la possibilité de télécharger des documents sur l'application. Ce téléchargement leur évitait de devoir envoyer par la poste, aux différents moments prévus par la loi, une série de données aux organisations représentatives de travailleurs ou de cadres, ou au SPF Emploi.

Depuis les élections sociales de 2016, cette application a été adaptée de sorte que, désormais, les organisations représentatives de travailleurs et de cadres peuvent également procéder à certaines de leurs communications à destination des entreprises par voie électronique, via l'application web. Il s'agit en particulier, de l'introduction électronique des listes de candidats aux élections sociales (en ce compris les modifications de listes et les remplacements de candidats).

En vue des élections sociales de l'année 2020, les services ICT du SPF Emploi ont, pour la première fois développé l'application web en interne et ont créé de nouvelles possibilités d'utilisation de cette application. Celles-ci ont été intégrées dans la loi précitée du 4 décembre 2007.

L'une des réalisations supplémentaires dans ce cadre concerne l'introduction des listes de candidats. En effet, les organisations concernées ne disposaient, lors de la procédure électorale de l'année 2016, que d'une seule possibilité d'introduction. En effet, elles devaient introduire les listes de manière individuelle, via leur téléchargement à l'endroit prévu dans l'application web. Pour la procédure électorale de l'année 2020, les services ICT du SPF Emploi ont développé plusieurs systèmes visant à moderniser et automatiser davantage la procédure en gardant toujours à l'esprit la facilité d'utilisation pour toutes les parties concernées. Pendant la procédure électorale de l'année 2020, les listes de candidats destinées à l'employeur ont pu être valablement introduites par les organisations représentatives de travailleurs et de cadres, de quatre manières différentes, au choix, et ce de manière individuelle ou collective. Quel que soit le choix opéré parmi ces quatre modes d'introduction, la liste des candidats apparaissait toujours visuellement de la même façon pour l'employeur, sur la page concernée de l'application web. Par ailleurs, il était encore toujours possible d'introduire les listes de candidats par voie papier via un envoi recommandé ou par la remise sur place, de la main à la main.

En plus du téléchargement de documents, le SPF Emploi offrait également la possibilité de générer des documents directement sur l'application web.

Pour les différentes communications devant être effectuées par les entreprises ou par les organisations représentatives, pendant la période électorale, le SPF Emploi a, comme habituellement, conçu des modèles de formulaires qui étaient annexés à la loi

Enfin, la possibilité pour l'employeur de remplacer ces communications effectuées par un affichage papier par une communication numérique a été légalement généralisée pour les différentes étapes de la procédure, à condition toutefois que tous les travailleurs aient facilement accès à ce document numérique, pendant leurs heures normales de travail.

### 3. Droit de vote pour les intérimaires

D'un point de vue juridique, les intérimaires ne sont pas en service auprès de l'entreprise utilisatrice: ils sont des travailleurs de l'entreprise de travail intérimaire et sont mis à la disposition de l'utilisateur, dans un cadre défini légalement

Auparavant, seuls les travailleurs permanents d'une entreprise entraient en ligne de compte pour voter chez leur employeur: le travailleur permanent (à l'exception du personnel de direction) qui au jour des élections est occupé depuis trois mois au moins dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation composée de plusieurs entités juridiques, peut participer aux élections sociales dans son entreprise

En vue des élections sociales de 2020, la loi du 4 décembre 2007 a été complétée, via un amendement proposé au Parlement, afin d'accorder aux intérimaires un droit de vote chez leur utilisateur.

Plus précisément, sur la base de cette modification législative, sont désormais également autorisés à voter chez leur utilisateur, les intérimaires qui satisfont à une double condition d'ancienneté, ancienneté acquise, aussi bien de manière continue qu'interrompue, au cours de deux périodes de période de référence situées avant et après le jour de l'affichage de l'avis annonçant les élections. Si, après leur inscription sur les listes électorales provisoires, il s'avère que les intérimaires concernés n'ont pas atteint l'ancienneté requise, ceux-ci peuvent être radiés des listes électorales.

#### 4. Vote électronique à distance

La loi du 4 décembre 2007 précitée autorise le vote par voie électronique. Il s'agit d'un système où, le jour des élections, les électeurs ne font pas usage d'un bulletin de vote « papier » mais expriment leur vote par voie digitale.

La décision de procéder au vote par des moyens électroniques doit être prise par chaque conseil ou comité concerné ou, à défaut, par l'employeur en accord avec la délégation syndicale. Auparavant, la réglementation prévoyait que cette décision devait être prise à l'unanimité au sein de l'organe. Cette précision a été supprimée en vue des élections sociales de 2020. Par conséquent, il s'agit, à présent, d'une décision prise conformément aux dispositions du règlement d'ordre intérieur de l'organe concerné. En l'absence de dispositions sur la manière de prendre des décisions dans le règlement d'ordre intérieur, la règle générale de l'unanimité s'applique néanmoins, ce qui implique une décision unanime de tous les membres présents au sein de l'organe.

Cette décision relative au vote électronique fait l'objet d'une mention dans l'avis annonçant la date des élections.

En vue des élections sociales 2020, la loi du 4 décembre 2007 précitée a été complétée, via un amendement proposé au parlement afin de donner la possibilité de prévoir le vote électronique à distance : le conseil, le comité ou, à défaut, l'employeur en accord avec la délégation syndicale, peut décider que les électeurs sont autorisés à voter par voie électronique à partir de leur poste de travail habituel, en utilisant un support connecté au réseau sécurisé de l'entreprise, à condition que toutes les exigences techniques aient été respectées.

#### 5. Mesures en vue de promouvoir l'égalité de genre

La loi du 4 décembre 2007 précitée pose le principe selon lequel, lors de la confection des listes de candidats, il convient de veiller à ce que les candidats féminins et masculins soient représentés proportionnellement à leur importance respective au sein de l'entreprise.

En vue des élections sociales de 2020, l'objectif poursuivi à ce sujet était de mettre ce principe davantage en évidence et d'en renforcer les effets. A cette fin, il est désormais prévu de faire des statistiques de genre, par secteur d'activité, afin de mettre cette problématique en lumière. La loi prévoit, par ailleurs, que ces statistiques de genre seront transmises au terme des élections sociales de l'année 2020 aux partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail en vue d'obtenir un avis sur d'éventuelles mesures complémentaires visant à atteindre un ratio équilibré entre les candidats et les élus féminins et masculins. Enfin, la loi prévoit que le Ministre compétent pour l'Emploi doit présenter l'analyse de genre ainsi que l'avis du Conseil national du Travail au



Gouvernement en vue de la réalisation d'une évaluation et une éventuelle révision de la législation, pour autant que cela s'avère nécessaire, en vue d'améliorer la réalisation de l'égalité de genre.

## **2. La loi du 4 avril 2019: Modification de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 4 août 1996 et de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail**

En vue des élections sociales 2020, quelques dispositions des lois précitées du 20 septembre 1948 et 4 août 1996 ont été modifiées.

Tout d'abord, une nuance a été apportée en ce qui concerne les conditions de maintien du mandat : si un membre du conseil d'entreprise change de catégorie, l'organisation qui a présenté sa candidature peut obtenir le maintien de son mandat moyennant une communication par courrier recommandé à l'employeur. La modification législative vise à préciser qu'il ne s'agit pas d'une demande, mais d'une simple communication.

Ensuite, des éclaircissements ont été apportés aux règles de remplacement des représentants des travailleurs effectifs et suppléants qui sont, temporairement ou définitivement empêchés.

Afin de faciliter la lisibilité et de clarifier les règles applicables dans les différentes situations de remplacement, les dispositions à ce sujet ont été retirées de la loi du 4 décembre 2007 et intégrées dans la loi précitée du 20 septembre 1948, en ce qui concerne les règles de remplacement d'un membre effectif ou suppléant de la délégation des travailleurs au conseil, ou dans la loi précitée du 4 août 1996, en ce qui concerne les règles de remplacement d'un membre effectif ou suppléant de la délégation des travailleurs dans un comité. Les articles pertinents de ces lois ont été complétés ou reformulés de manière à couvrir toutes les situations possibles donnant lieu à un remplacement temporaire ou permanent (fin de mandat) d'un membre effectif ou suppléant de la délégation des travailleurs au sein du conseil ou du comité.

Enfin, la loi du 20 septembre 1948 a été complétée dans le cadre des mesures visant à promouvoir l'égalité de genre. Par cette modification, une nouvelle compétence a été confiée au conseil d'entreprise. Désormais, après chaque édition des élections sociales, l'employeur est tenu de présenter au conseil d'entreprise et, à défaut de conseil, à la délégation syndicale, un aperçu relatif au ratio des candidats féminins et masculins qui figuraient sur les listes de candidats définitives, et aux élus féminins et masculins qui siègent au conseil d'entreprise et au comité. Ces deux ratios doivent être mis en perspective avec le nombre total de travailleurs masculins et féminins occupés dans l'entreprise. L'objectif est d'obtenir une plus grande égalité de genre à l'occasion de la présentation des candidats-délégués des travailleurs.

## **3. Modifications législatives suite à la pandémie de COVID-19**

Les élections sociales 2020 auraient normalement dû avoir lieu durant la période fixée par la loi du 4 décembre 2007, c'est-à-dire du 11 au 24 mai 2020.

Cependant, la procédure en cours a été perturbée suite à la crise sanitaire liée au Coronavirus. Il était irresponsable en termes de sécurité et impossible d'un point de vue pratique, de poursuivre la procédure dans une telle situation de crise.

Les partenaires sociaux, réunis en urgence au sein du Groupe des Dix et ensuite au sein du Conseil National du Travail, sont parvenus à un accord sur la suspension collective de la procédure électorale en cours. Cet accord a été confirmé dans l'avis n° 2.160 du Conseil National du Travail, du 24 mars 2020. Cet avis a été transposé dans la législation, en urgence, moyennant les adaptations techniques et juridiques nécessaires. La loi du 4 mai 2020 visant à réglementer la suspension de la procédure des élections sociales de l'année 2020 suite à la pandémie du coronavirus COVID-19 (Moniteur belge du 13 mai 2020) a consacré le principe selon lequel, en raison de la crise liée au coronavirus, toutes les procédures électorales en cours étaient temporairement suspendues, et a mis en oeuvre un certain nombre de conséquences juridiques de cette suspension. Cette loi est entrée en vigueur, avec effet rétroactif, à partir du 17 mars 2020.

Concrètement, cette loi de suspension prévoyait la suspension collective de toutes les procédures électorales en cours, après la finalisation de la phase concernant la première présentation des listes de candidats (jusqu'au jour X + 35 inclus) et délégait au Roi, la mission de fixer, sur avis du Conseil National du Travail, la date de la fin de la suspension et les modalités de la reprise (à partir de X + 36). Elle prévoyait également des règles concernant la validité des opérations et décisions déjà exécutées et devant encore être effectuées, concernant les conditions d'électorat des intérimaires, et la vérification des conditions d'éligibilité des candidats, ainsi que la protection particulière contre le licenciement.

Les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail se sont penchés sur la reprise de la procédure et ont rendu, dans ce cadre, le 30 juin 2020, leur avis n° 2.169. Cet avis a été à son tour transposé dans l'arrêté royal du 15 juillet 2020 visant à réglementer la reprise de la procédure des élections sociales 2020 suspendue sur la base de la loi du 4 mai 2020 visant à réglementer la suspension de la procédure des élections sociales de l'année 2020 suite à la pandémie du coronavirus COVID-19 (Moniteur belge du 22 juillet 2020). Cet arrêté royal est entré en vigueur le 1er août 2020.

L'arrêté royal précité fixait les élections reportées durant la période du 16 au 29 novembre 2020 inclus, et prévoyait selon quelles modalités les entreprises concernées devaient fixer une nouvelle date concrète d'élections, éventuellement un nouvel horaire, et un nouveau calendrier électoral, et selon quelles modalités elles devaient communiquer ces informations au sein de leur entreprise et à l'extérieur (aux organisations de travailleurs et de cadres et au SPF Emploi). Afin de garantir le bon déroulement de toutes les étapes de la procédure, la reprise de la procédure électorale devait avoir lieu avant une certaine date limite, en fonction de la date concrète des élections reportées.

Il convient de remarquer que la possibilité de voter électronique à distance, nouvellement introduite in tempore non suspecto, s'est avérée très utile dans le contexte de la crise sanitaire.

En raison de la nouvelle réalité du terrain, à la suite du coronavirus, il s'est avéré que plusieurs entreprises qui n'avaient pas prévu le vote électronique au jour X ont voulu introduire cette méthode de vote par la suite. La loi du 15 juillet 2020 modifiant la loi du 4 mai 2020 visant à réglementer la suspension de la procédure des élections sociales de

l'année 2020 suite à la pandémie du coronavirus COVID-19 afin de prolonger le délai imparti pour conclure un accord sur le vote électronique en vue des élections sociales de 2020 (Moniteur belge du 27 juillet 2020), a donné la possibilité d'encore prendre cette décision tardivement (au plus tard au jour X +56). Concrètement, la loi prévoyait qu'au sein d'une entreprise, il pouvait toujours être décidé de passer au vote électronique (depuis le poste de travail habituel ou non), même si l'avis annonçant la date des élections (avis X) contenait des dispositions en sens contraire. Cette décision tardive n'était pas prise par l'organe de participation existant, mais par l'employeur en accord avec les organisations représentatives des travailleurs ou de cadres qui ont présenté des candidats.

Cependant, lors de la reprise de la procédure électorale à l'automne 2020, nous avons été confrontés à une deuxième vague de l'épidémie de coronavirus. Cela aurait pu remettre à nouveau en cause les élections reportées. Il a donc été recommandé d'utiliser au maximum, dans la mesure du possible, les formes alternatives légales permettant de voter en toute sécurité : le vote par correspondance et le vote électronique à distance. Afin d'encadrer ces modes de scrutin, les partenaires sociaux sont à nouveau parvenus à un accord à ce sujet, accord qui a été juridiquement transposé par la loi du 4 novembre 2020 portant diverses mesures sociales suite à la pandémie de COVID-19 (Moniteur belge du 13 novembre 2020). Sur la base des modifications que cette loi a apportées à la loi de suspension du 4 mai 2020 précitée, le délai dont disposaient les parties pour conclure des accords sur le vote électronique ou le vote par correspondance ont été prolongés (après le jour X+56) ; en outre, les parties ont eu la possibilité de conclure des accords prévoyant que pouvaient être considérés comme valables les bulletins de votes par correspondance arrivés même après la clôture du scrutin, mais pendant un délai de maximum cinq jours calendrier après cette clôture. Cette dernière mesure avait pour objectif de faire face aux éventuels retards que l'utilisation massive et urgente du vote par correspondance pouvait causer aux services postaux.

Le SPF Emploi a suivi de près et en permanence l'évolution de la procédure et de la législation dans le cadre sanitaire, et a publié, sur son site Internet, dans des délais très courts, des explications sur les solutions trouvées et la réglementation votée et publiée. Le SPF a également fourni des conseils pratiques pour s'assurer que le vote se déroule dans les meilleures conditions possibles, que ce soit physiquement sur place ou à distance.

Les élections sociales 2020 ont finalement eu lieu dans la majorité des entreprises belges concernées, du 16 au 29 novembre 2020 inclus.

#### **IV. PRESENTATION DES TABLEAUX DES RESULTATS ET DES GRAPHIQUES**

1° Organisations représentatives des travailleurs (La loi du 4 décembre 2007, article 4, point 6)

La réglementation énumère les conditions auxquelles doivent répondre les organisations des travailleurs pour être représentatives:

- Être une organisation interprofessionnelle constituée sur le plan national,
- Être représentée au Conseil national du Travail et au Conseil central de l'économie
- Être une organisation professionnelle ou interprofessionnelle affiliée ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle qui répond aux trois premières conditions.

Trois organisations remplissent ces conditions. Il s'agit dans l'ordre déterminé par le tirage au sort :

- liste 1 : La Centrale générale des syndicats Libéraux de Belgique – CGSLB
- liste 2 : La confédération des syndicats chrétiens – C.S.C
- liste 3 : La Fédération générale du travail de Belgique – F.G.T.B

2° Organisation représentative des cadres

La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (article 14), complétée par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (article 154), a défini les organisations représentatives des cadres comme les organisations interprofessionnelles de cadres, constituées sur le plan national et qui comptent au moins 10.000 membres.

Cette loi a prévu, en outre, que ces organisations seront reconnues par le Roi, selon la procédure et les modalités qu'il détermine après avis du Conseil national du Travail dans le cadre de la procédure de reconnaissance.

La loi du 4 décembre 2007 (article 5), a détaillé la procédure à suivre par les organisations de cadres qui désirent être reconnues comme représentatives des cadres.

Celles-ci doivent en adresser la demande au Ministre fédéral qui a l'Emploi dans ses attributions sous pli recommandé à la poste. Cette demande doit être accompagnée:

- d'une copie de leurs statuts;
- de la liste de leurs dirigeants;
- de leur dénomination;
- de leur adresse;
- de leur numéro de téléphone.

Elles doivent également y joindre tout élément utile pour déterminer si elles remplissent les conditions prévues à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948, citée ci-dessus.

Avant de proposer au Roi la reconnaissance d'une organisation représentative des cadres, le Ministre fédéral qui a l'Emploi et le Travail dans ses attributions prend l'avis du Conseil national du Travail. Celui-ci fait parvenir son avis dans les deux mois de la demande qui lui est faite, à défaut de quoi il est passé outre.

Au terme de cette procédure, une organisation a été reconnue par l'arrêté royal du 26 novembre 1986, comme représentative des cadres. Il s'agit, comme aux élections sociales précédentes, de la Confédération Nationale des cadres. Celle-ci s'est vue attribuer le numéro de liste 4.

Aucune autre organisation n'a demandé sa reconnaissance lors des élections sociales de l'année 2016.

### **3° Listes individuelles de cadres**

La loi du 20 septembre 1948 (article 20ter), complétée par la loi du 22 janvier 1985 prévoit que, lorsqu'il existe un collège électoral propre aux cadres, les délégués de ces derniers sont élus sur des listes de candidats présentées par les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des cadres et par également au moins 10% du nombre de cadres de l'entreprise sans que le nombre des 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 seule liste.

Ces listes sont, au niveau statistique, additionnées au sein d'une entreprise et apparaissent dans les tableaux de la brochure sous la dénomination "listes individuelles".

#### 4° Abréviations

Les abréviations utilisées dans les graphiques sont les suivantes:

<b>CE</b>	Conseil d'entreprise	<b>L. Ind.</b>	Listes individuelles
<b>CPPT</b>	Comité pour la prévention et la protection au travail	<b>Bul. val</b>	Nombre de bulletins valables
<b>CP</b>	Commission paritaire	<b>Elect/Elect. Insc.</b>	Electeurs/ Electeurs inscrits
<b>P.EMPL.</b>	Personnel employé	<b>BV/TB</b>	Bulletins valables/ nombre total de bulletins
<b>JEUN.</b>	Jeunes travailleurs	<b>N.TOT.CAN D</b>	Nombre total de candidats
<b>OUVR.</b>	Ouvriers	<b>CAND-M</b>	Total candidats masculins
<b>EMPL.</b>	Employés	<b>CAND-F</b>	Total candidats féminins
<b>CAD.</b>	Cadres	<b>Mand.</b>	Nombre de mandats disponibles
<b>C.EL.C</b>	Collège électoral commun	<b>Arrond.</b>	arrondissement

#### 5° Tableaux par secteurs d'activité

Afin de permettre une comparaison avec les résultats des élections sociales précédentes, les mêmes regroupements de commissions paritaires par secteur d'activité ont été utilisés dans la présente brochure.

Dans les tableaux par secteurs d'activité, les résultats sont comptabilisés dans le secteur correspondant à la catégorie la plus importante de travailleurs.

La classification des entreprises entre secteurs à finalité industrielle et commerciale ou sans finalité industrielle et commerciale d'une part et à l'intérieur d'un secteur d'autre part est faite sur base des renseignements fournis par l'entreprise dans la fiche statistique.

**Entreprises avec finalité industrielle et commerciale**

<i>Intitulé du secteur</i>	<i>Dénomination et numéros des commissions paritaires regroupées</i>
Auxiliaire et divers ouvriers	<b>100</b> – Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers <b>121</b> – Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection <b>124</b> – Commission paritaire de la construction <b>127</b> – Commission paritaire pour le commerce de combustible <b>142</b> – commission paritaire pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération <b>143</b> – Commission paritaire de la pêche maritime <b>147</b> – Commission paritaire de l’armurerie à la main <b>324</b> – Industrie en commerce du diamant
Mines	<b>101</b> – Commission paritaire mixte des mines <b>205</b> – Commission paritaire pour employés des charbonnages
Carrières	<b>102</b> – Commission paritaire de l’industrie des carrières <b>203</b> – Commission paritaire pour employés de carrière de petit granit <b>204</b> – Commission paritaire pour employés de carrière de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast
Sidérurgie	<b>104</b> – Commission paritaire de l’industrie sidérurgique <b>210</b> – Commission paritaire pour employés de la sidérurgie
Métaux non-ferreux	<b>105</b> – Commission paritaire des métaux non-ferreux
Ciment	<b>106</b> – Commission paritaire des industries du ciment
vêtements	<b>107</b> – Commission paritaire des maître-tailleurs, des tailleuses et couturières <b>109</b> – Commission paritaire de l’industrie de l’habillement et de la confection <b>215</b> - commission paritaire des employés de l’industrie de l’habillement et de la confection <b>340</b> – Commission paritaire pour les technologies orthopédiques
Blanchisserie	<b>110</b> – Commission paritaire des blanchisseries et des entreprises de teinturerie et dégraissage

Fabrications métalliques	<b>111</b> – Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques <b>209</b> – Commission paritaire pour les employés de la fabrication métallique
Garage	<b>112</b> – Commission paritaire des entreprises de garage
<b><i>Entreprises avec finalité industrielle et commerciale</i></b>	
<i>Intitulé du secteur</i>	<i>Dénomination et numéros des commissions paritaires regroupées</i>
Industrie de la céramique, briqueterie	<b>113</b> – Commission paritaire pour l'industrie de la céramique <b>114</b> – commission paritaire pour l'industrie de la brique <b>150</b> – commission paritaire de la poterie ordinaire en terre commune
Industrie du verre	<b>115</b> – commission paritaire pour l'industrie du verre
Chimie	<b>116</b> - Commission paritaire de l'industrie chimique <b>207</b> - Commission paritaire des employés de l'industrie chimique
Pétrole	<b>117</b> - Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole <b>211</b> - Commission paritaire des employés de l'industrie et du commerce du pétrole
Alimentaire	<b>118</b> - Commission paritaire de l'industrie alimentaire <b>220</b> - Commission paritaire des employés de l'industrie alimentaire
Commerce alimentaire Détail	<b>119</b> - Commission paritaire du commerce alimentaire <b>201</b> - Commission paritaire du commerce de détail indépendant <b>202</b> - Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire
Textile	<b>120</b> - Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie <b>214</b> - Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie
Bois et ameublement	<b>125</b> – Commission paritaire de l'industrie du bois <b>126</b> - Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois
Cuirs et peaux Fourrures	<b>128</b> - Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement <b>148</b> – Commission paritaire de la fourrure et de la peau en poil



Papier-carton	<b>129</b> - Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons <b>136</b> - Commission paritaire de la transformation du papier et du carton <b>221</b> - Commission paritaire des employés de l'industrie du papier <b>222</b> – Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton
Imprimerie	<b>130</b> – Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux
Tabac	<b>133</b> – Commission paritaire de l'industrie des tabacs
<b><i>Entreprises à finalité commerciale et industrielle</i></b>	
Batellerie Transport	<b>139</b> - Commission paritaire de la batellerie <b>140</b> - Commission paritaire du transport <b>226</b> – Commission paritaire pour employés du commerce extérieur, du transport et des branches d'activité connexes <b>316</b> – Commission paritaire pour la marine marchande
Agriculture	<b>132</b> – Commission paritaire pour les entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles <b>144</b> - Commission paritaire de l'agriculture <b>145</b> - Commission paritaire pour les entreprises agricoles <b>146</b> - Commission paritaire pour les entreprises forestières
Construction, métallique, mécanique et électrique	<b>149</b> - Commission paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique

Auxiliaire et divers employés	<b>200</b> – Auxiliaire commission paritaire pour les employés <b>216</b> - Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires <b>217</b> - Commission paritaire pour les employés de casinos <b>218</b> - Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés <b>219</b> - Commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés <b>224</b> - Commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux <b>227</b> - Commission paritaire pour le secteur audio-visuel <b>313</b> - Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification <b>314</b> - Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté <b>317</b> - Commission paritaire pour les services de garde <b>321</b> - Commission paritaire pour les grossistes répartiteurs de médicaments <b>309</b> - Commission paritaire pour les sociétés de bourse
Ports	<b>301</b> - Commission paritaire des ports
Hôtellerie	<b>302</b> - Commission paritaire de l'industrie hôtelière
Spectacle et sport	<b>303</b> - Commission paritaire de l'industrie cinématographique <b>304</b> – Commission paritaire du spectacle <b>223</b> – Commission paritaire pour le sport
Assurances et courtages	<b>306</b> - Commission paritaire des entreprises d'assurances
<b><i>Entreprises avec finalité industrielle et commerciale</i></b>	
Prêts hypothécaires, épargne, capital	<b>307</b> - Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances <b>308</b> - Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation
Banques	<b>310</b> - Commission paritaire pour les banques 341 - Pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement
Grandes entreprises vente au détail	<b>311</b> – Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail
Grands magasins	<b>312</b> – Commission paritaire des grands magasins
Aviation commerciale	<b>315</b> - Commission paritaire de l'aviation commerciale
Travail intérimaire	<b>322</b> – Commission paritaire pour le travail intérimaire

Institutions publiques de crédit	<b>325</b> – Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit
Gaz et électricité	<b>326</b> – Commission paritaire pour l'industrie du gaz et de l'électricité
Tramways	<b>328</b> – Commission paritaire du transport urbain et régional
Attraction touristique	<b>333</b> – Commission paritaire pour les attractions touristiques
Loteries	<b>334</b> – commission paritaire des loteries publiques
Professions libérales	<b>320</b> – Commission paritaires des pompes funèbres <b>336</b> – Commission paritaire pour les professions libérales

### ***Entreprises sans finalité industrielle et commerciale***

<i>Intitulé du secteur</i>	<i>Dénomination et numéros des commissions paritaires regroupées</i>
Enseignement libre	<b>152</b> – Commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre <b>225</b> – Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné
Etablissement et services de santé	<b>330</b> – Commission paritaire des établissements et des services de santé <b>331</b> – Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé <b>332</b> – Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé
Services sociaux-santé	<b>318</b> – Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors <b>319</b> - Commission paritaire pour les maisons d'hébergement <b>327</b> – Commission paritaire pour les ateliers protégés
Secteur socio-culturel	<b>329</b> – commission paritaire pour le secteur socio-culturel
Organismes sociaux	<b>335</b> – Commission paritaire pour les organismes sociaux
Secteur non-marchand	<b>337</b> – Commission paritaire pour le secteur non-marchand
Sociétés de logement social agréées	<b>339</b> – Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées

A la demande des partenaires sociaux, il a été procédé au regroupement des entreprises en vingt grands secteurs. Ces secteurs et les commissions paritaires qui ont été regroupées sont les suivants:

<b>Secteurs</b>	<b>Commissions paritaires</b>	
Auxiliaires	218	Nationale auxiliaire pour employés
	100	Auxiliaire pour ouvriers
	200	Auxiliaire pour employés
Industrie de la pierre	101	Mines
	205	Employés des charbonnages
	106	Industrie du ciment
	113	Industrie céramique
	114	Industrie des briques
	115	Industrie verrière
	324	Industrie et commerce du diamant
	102	Industrie des carrières
	203	Employés de carrières de petit granit
	204	Employés de carrière de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast
	124	Construction
Métal	104	Industrie sidérurgique
	210	Employés de l'industrie sidérurgique
	105	Métaux non-ferreux
	224	Employés des métaux non-ferreux
Textile	107	Maîtres-tailleurs, tailleuses et couturières
	109	Industrie de l'habillement et de la confection
	215	Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
	110	Entretien du textile
	120	Industrie textile de la bonneterie
	214	Employés de l'industrie textile de la bonneterie
	128	Industrie des cuirs et des peaux et des produits de remplacement

	148	Fourrure et peau en poil
Transformation du métal	111	Constructions métallique, mécanique et électrique
	209	Employés des fabrications métalliques
Apparenté au métal	112	Entreprise de garage
	147	Armurerie à la main
	149	Secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique
(Petro) chimie	116	Industrie chimique
	207	Employés de l'industrie chimique
	117	Industrie et commerce du pétrole
	211	Employés de l'industrie et du commerce du pétrole
	127	Commerce de combustibles
Agro-alimentaire	118	Industrie alimentaire
	220	Employés de l'industrie alimentaire
	132	Entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles
	133	Industrie des tabacs
	143	Pêche maritime
	144	Agriculture
	145	Entreprises horticoles
	146	Entreprises forestières
Distribution	119	Commerce alimentaire
	202	Employés du commerce de détail alimentaire
	201	Commerce de détail indépendant
	311	Grandes entreprises de vente au détail
	312	Grands magasins
	313	Pharmacies et offices de tarification
	314	Coiffures et soins de beauté
	321	Grossistes-répartiteurs de médicaments
	121	Nettoyage

Services aux entreprises et particuliers	219	Organismes de contrôle agréé
	317	Services de gardiennage et/ou de surveillance
	322	Travail intérimaire et entreprises agréées fournissant des travaux ou service de proximité
	336	Professions libérales
	216	Employés occupés chez les notaires
Papier et bois	125	Industrie du bois
	126	Ameublement et de l'industrie transformatrice du bois
	129	Production de pâtes, papiers et cartons
	221	Employés de l'industrie papetière
	136	Transformation du papier et du carton
	222	Employés de la transformation du papier et du carton
	142	Entreprises de valorisation des matières premières de récupération
(Graphique) media	130	Imprimerie, des arts graphiques et des journaux
	227	Secteur audio-visuel
Transport	139	Batellerie
	140	Transport et de la logistique
	226	Employés du commerce international, du transport et de la logistique
	301	Ports
	315	Aviation commerciale
	316	Marine marchande
Enseignement	152	Institutions subsidiées de l'enseignement libre
	225	Employés des institutions de l'enseignement libre subventionné
Horeca (et temps libre)	217	Employés de casino
	223	Nationale des sports
	302	Industrie hôtelière

	303	Industrie cinématographique
	304	Spectacle
	333	Attractions touristiques
Services de santé	330	Services de santé
	331	Secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
	332	Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé
Secteur financier	306	Entreprises d'assurance
	307	Entreprises de courtage et agences d'assurance
	308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation
	309	Sociétés de bourse
	310	Banques
	325	Institutions publiques de crédit
	341	Intermédiation en services bancaires et investissement
Médico-pédagogique et maisons de soins	318	Services des aides familiales et des aides seniors
	319	Services d'éducation et d'hébergement
	327	Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux
Entreprises d'utilité publique	326	Industrie du gaz et de l'électricité
	328	Transport urbain et régional
	334	Loterie publiques
Organismes sociaux	329	Secteur socio-culturel
	337	Secteur non-marchand
	335	Organismes sociaux
	339	Sociétés de logement social agréées

## 6° Tableaux par région

Ces tableaux reprennent pour les entreprises à finalité industrielle et commerciale et pour les entreprises sans finalité industrielle et commerciale ainsi que pour le total de ces deux secteurs, les résultats par régions, provinces et arrondissements.

## 7° Tableaux comparatifs

Ces tableaux comparent pour les entreprises à finalité industrielle et commerciale et pour les entreprises sans finalité industrielle et commerciale, les chiffres électoraux globaux et en pourcentage par catégorie entre 2016 et 2020.

## 8° Remarques méthodologiques et éclaircissements :

### ***8.1. Conseils d'entreprise dans les entreprises qui occupent en moyenne entre 50 et 99 travailleurs***

Un conseil doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs. Ce conseil doit être renouvelé lorsque l'entreprise compte encore habituellement en moyenne entre 50 et 99 travailleurs. Toutefois dans ce cas, il ne faut pas procéder à l'élection des membres du conseil. Leur mandat est exercé par les délégués du personnel élus au comité.

Différentes méthodes ont été utilisées pour la prise en compte des données de ces conseils d'entreprise dans les brochures résultats des élections sociales des échéances électorales précédentes:

#### **Avant 2008**

Dans les tableaux des résultats des conseils d'entreprise, les sièges des conseils comptant entre 50 et 99 travailleurs ont été établis sur base du fait que la fiche annexe ait été ou non complétée par la personne de contact dans l'entreprise. Cette approche n'avait cependant pas pour but de distinguer les conseils d'entreprise qui avaient été établis avec les élus des comités de prévention et de protection au travail des conseils d'entreprise où une procédure distincte avait été initiée.



## **2008**

Depuis 2008, les personnes de contact dans les entreprises se servaient de la fiche comité sur l'application web pour indiquer que: « *l'élection n'avait pas eu lieu pour le conseil parce que l'entreprise est descendue en dessous du seuil des 100 travailleurs mais que les mandats pour le conseil sont exercés par les délégués élus pour le comité* ». De cette manière, les entreprises, employant entre 50 et 99 travailleurs et où un conseil d'entreprise devait être institué avec les délégués élus pour le comité, étaient clairement distinguées.

Faisant suite à une décision prise par la Ministre du Travail qui précisait qu'à partir de 2008 ces chiffres devaient être systématiquement pris en compte. En 2008, certaines données (le nombre de sièges mais aussi quelques données de la fiche pré-électorale, avec le nom, le nombre d'entreprise concernées, le nombre de travailleurs concernés et le nombre de mandats à pourvoir) de ces conseils d'entreprise (50-99) avaient été systématiquement reprises avec les chiffres généraux des conseils d'entreprise

## **A partir de 2012**

En 2012 et en 2016 aussi, les personnes de contact pouvaient indiquer sur la fiche du comité que les élections n'avaient pas eu lieu pour le conseil parce que l'entreprise était descendue en dessous du seuil des 100 travailleurs mais que les mandats pour le conseil seraient exercés par les délégués élus pour le comité. Cependant, dans les tableaux avec les résultats des conseils d'entreprise, depuis les élections sociales 2012, les sièges et les autres données des conseils d'entreprises dans les entreprises employant entre 50 et 99 travailleurs n'ont plus été repris.

Les résultats de ces conseils d'entreprise dans les entreprises employant entre 50 et 99 travailleurs seront repris dans des tableaux distincts présentés dans la dernière partie de cette brochure.

La décision depuis 2012 de ne pas prendre en compte ces chiffres dans les résultats généraux des conseils d'entreprise, mais de les présenter dans des tableaux distincts a été prise par la Ministre du travail de l'époque. La CSC, membre du comité d'accompagnement des élections sociales, émettait des réserves quant à cette décision.

## Chiffres 2020

Cela comprend au total 1235 entreprises et 2473 élus.

### 8.2. Arrêts de procédure

1) Lorsqu'aucune liste de candidats n'est introduite dans le délai légal, l'employeur peut arrêter la procédure électorale. Lorsqu'il n'y a aucun candidat pour remplir les mandats, le comité ou le conseil ne sont pas institués.

Pour les élections sociales de 2020, des 7136 procédures entamées pour l'institution d'un comité, il y eut 1749 arrêts de procédure parce qu'aucune liste de candidats n'a été introduite.

En comparaison :

	Nombre de procédures entamées pour l'institution d'un CPPT	Nombre de procédures arrêtées parce qu'aucune liste de candidats n' a été déposée
2012	6812	1280
2016	6953	1505

Pour les élections sociales de 2020, des 3970 procédures entamées pour l'institution d'un conseil d'entreprise, il y eut 771 arrêts de procédure parce qu'aucune liste de candidats n'a été introduite.

En comparaison :

	Nombre de procédures entamées pour l'institution d'un CPPT	Nombre de procédures arrêtées parce qu'aucune liste de candidats n' a été déposée
2012	3592	480
2016	3782	632

2) La procédure est également partiellement arrêtée lorsque aucune liste de candidats n'est introduite pour une ou plusieurs catégories de travailleurs, tandis qu'une ou plusieurs listes de candidats sont déposées pour au moins une autre catégorie de travailleurs.

3) la procédure peut aussi être partiellement arrêtée lorsqu'une seule organisation représentative des travailleurs ou une seule organisation représentative des cadres ou lorsqu'un seul groupe de cadres présente un nombre de candidats égal ou inférieur au nombre de mandats à attribuer.

### Un candidat unique

Le nombre de représentants effectifs au sein du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail s'élève de 2 au minimum et 27 au maximum.

De ce fait, lorsqu'un seul travailleur se porte candidat ou que malgré plusieurs candidats présentés, un seul est élu, l'organe ne peut fonctionner. Le candidat élu bénéficie cependant de la protection contre le licenciement.

Il existe trois situations où à la suite des élections sociales, un seul candidat est élu :

- 1) Pour toutes les catégories de travailleurs, un seul candidat est présenté et celui-ci est élu d'office.
- 2) Il y a pour une catégorie déterminée de travailleurs, un seul mandat disponible, mais que plusieurs listes de candidats ont été ajoutées.

Exemple a : il y a dans l'entreprise X, 3 mandats disponibles pour les employés et 1 mandat pour les ouvriers. Chez les employés personne ne se porte candidat. Chez les ouvriers 3 listes de candidats sont déposées avec 1 ou 2 candidats. Un seul des candidats sera élu.

- 3) Il y a plusieurs mandats et plusieurs candidats, mais un seul candidat est élu.

Exemple b : il y a dans l'entreprise X, 2 mandats disponibles pour les employés et 2 pour les ouvriers. Aucune liste de candidats n'est déposée pour les ouvriers, mais 3 listes de candidats avec chacune 1 candidat pour les employés. Presque tous les votes s'expriment à une liste de candidats à laquelle reviennent les 2 mandats disponibles. Étant donné qu'un seul candidat figure sur cette liste, le deuxième mandat est dès lors perdu.

Pour 336 procédures électorales pour un comité pour la prévention et la protection au travail, la procédure a dû être arrêtée parce qu'un seul candidat avait été élu. Pour 30 de ces 336 procédures il y avait bien plusieurs candidats : Soit plusieurs candidats pour un mandat (25) (voir expl.a), soit plusieurs mandats, mais un seul candidat élu (9) (voir expl.2)

Pour 96 procédures électorales pour le conseil d'entreprise, la procédure a dû être arrêtée parce qu'un seul candidat a été élu. Pour 88 de ces procédures, il n'y a eu qu'un seul travailleur à s'être porté candidat. Pour 8 de ces 96 procédures, il y avait bien plusieurs candidats : Soit plusieurs candidats pour un seul mandat (7) (voir expl.1) Soit plusieurs mandats mais un seul candidat élu (3) (voir expl.b).

### Absence d'organe de participation

Le nombre de délégués effectifs élus ne peut pas être inférieur à 2 pour pouvoir instituer un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail. Dans tous les cas où il y a moins de deux élus, il ne peut y avoir de conseil et/ou de comité institué. Dans l'entreprise où aucun ou un seul candidat a été élu, il n'y aura pas de d'organe institué : pour le comité cela a concerné 29,2% des procédures (2085 sur 7136 procédures) et pour le conseil d'entreprise 21,8% des procédures (867 des 3970 procédures).

A titre de comparaison, pour les élections de 2016, le comité a représenté 25,8% des procédures (1794 des 6953 procédures) et le conseil d'entreprise 18,8% des procédures (712 des 3782 procédures).

### ***8.3. Corrections des données statistiques***

Les résultats transmis par les entreprises sont, avec l'aide des partenaires sociaux, contrôlés par les services du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et au besoin, corrigés sur base du procès-verbal officiel approuvé dans les entreprises. La banque de données a été validée en mars 2021 par les partenaires sociaux. Ce sont ces résultats de la banque de données validée qui fait l'objet d'une présentation détaillée dans cette brochure.