

MERITIUS®

AVOCATS - ADVOCATEN

Méritoire dans le droit

© Copyright MERITIUS

Dans ce numéro

*Tout repart en décembre 2011 ..1**Détermination de l'UTE (Unité Technique d'Exploitation) 1**Calcul de l'effectif moyen occupé en 2011..... 2**Calendrier des festivités..... 2**Premières étapes de la procédure préélectorale : 3**Protection occulte des candidats : un employeur averti en vaut deux !!! 4**Fin de la protection 4***Elections sociales : c'est reparti !**

Joëlle LANCELOT

Tout repart en décembre 2011

Tous les quatre ans, les entreprises comptant au moins **50 travailleurs** doivent organiser des élections pour permettre à leurs travailleurs d'élire leurs représentants au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT). Dans celles qui occupent au moins **100 travailleurs**, les travailleurs élisent un Conseil d'Entreprise (CE).

Les élections sociales concernent ainsi près de 6.000 entreprises, et la création ou le renouvellement de près de 9.000 organes collectifs (3.000 CE et 6.000 CPPT).

Les employeurs qui ont déjà organisé ces élections savent que la procédure est longue et complexe (voire chinoise), et qu'elle contient de nombreux écueils à éviter. Cette procédure consiste en effet en une succession d'échéances strictes à respecter pour ne pas risquer l'invalidation des résultats du vote par le Tribunal du Travail.

Côté patronal, la procédure d'élection est souvent abordée avec une certaine appréhension, tandis que, côté syndical, l'année des élections sociales est attendue avec une impatience certaine... Pour les syndicats, il s'agit d'un enjeu important puisque le résultat des élections dans les entreprises est rapporté au niveau national afin de répartir les mandats entre les différents syndicats au sein de tous les organes nationaux où ils peuvent être représentés, comme le Conseil National du Travail.

Il convient dès lors de prendre en main l'organisation de ces élections de la façon la plus professionnelle qui soit parce que, de leur côté, les travailleurs, évidemment poussés par les syndicats, se seront préparés et guetteront tout éventuel faux pas. A chaque étape de la procédure, un recours est en effet possible devant le Tribunal du Travail compétent.

La première étape est de vérifier si votre entreprise est concernée par l'organisation d'élections sociales.

Détermination de l'UTE (Unité Technique d'Exploitation)

L'obligation d'organiser des élections sociales s'applique à tout le secteur privé, marchand comme non marchand.

La notion d'entreprise est spécifique dans la législation relative aux élections sociales: l'entreprise se définit comme Unité Technique d'Exploitation (UTE).

Cette notion *ne coïncide pas nécessairement avec l'entité juridique*. Elle est définie à partir de critères économiques et sociaux. *En cas de doute, ce sont les critères sociaux qui prévalent*. L'UTE correspond au siège d'exploitation lorsqu'il se caractérise par une certaine autonomie économique, se manifestant par une relative indépendance vis-à-vis de la direction centrale (ex.: activités différentes) et une certaine autonomie sociale (ex.: diversité des milieux humains, éloignement des centres, différence de langues, autonomie du niveau auquel la politique du personnel est exercée, autonomie du niveau où se négocient les questions sociales, etc...).

MERITIUS
ADVOCATEN - AVOCATS

La définition de l'Unité Technique d'Exploitation (UTE) peut être cruciale pour certaines entreprises à la limite du nombre de travailleurs requis (seuils de 50 ou 100).

Dans ces situations particulières, il y a fort à parier que les syndicats de votre entreprise auront d'ores et déjà préparé un dossier afin de pousser à ce que des élections sociales soient organisées.

L'entreprise est également tenue d'organiser des élections sociales lorsqu'elle occupe en tant qu'entité juridique le nombre minimum de travailleurs requis.

Lorsqu'une entreprise compte *en tant qu'entité juridique* plusieurs UTE dont l'une occupe moins de 50 ou moins de 100 travailleurs, il faut regrouper les UTE pour atteindre le seuil requis, selon des règles qui doivent encore être déterminées par arrêté royal.

Plusieurs entités juridiques sont présumées former une seule UTE lorsque certaines conditions sont remplies (ex.: appartenance au même groupe économique, activités similaires ou liées, gestion et politique du personnel communes, règlement de travail commun).

La définition de l'UTE peut être cruciale pour certaines entreprises à la limite du nombre de travailleurs requis. Dans ces situations particulières, il y a fort à parier que les syndicats de votre entreprise auront d'ores et déjà préparé un dossier afin de pousser à ce que des élections sociales soient organisées.

En cas de refus de l'entreprise d'organiser des élections sociales, un recours en référé est ouvert aux représentants des travailleurs devant le Tribunal du Travail, qui déterminera l'UTE et jugera si des élections sociales doivent être organisées.

Calcul de l'effectif moyen du personnel occupé en 2011

Quand les limites de l'Unité Technique d'Exploitation ont été déterminées, il faut calculer le nombre moyen des travailleurs qui y sont occupés. Pour savoir si le seuil de 50 ou 100 travailleurs est atteint, il faut compter les travailleurs permanents (liés à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage en 2011, à l'exclusion des travailleurs liés par un contrat de remplacement) et les travailleurs intérimaires utilisés par l'entreprise au cours du quatrième trimestre 2011, à l'exclusion de ceux qui remplacent des travailleurs dont l'exécution du contrat est suspendue.

Chaque travailleur permanent compte comme une unité lorsqu'il a été occupé pendant toute l'année 2011 à temps plein ou au moins à 3/4 temps, et pour une demi-unité lorsqu'il a été occupé pendant toute l'année 2011 sans que la durée du travail prestée habituellement n'atteigne les 3/4 d'un temps plein.

Le travailleur qui entre au service de l'entreprise, ou quitte l'entreprise dans le courant de l'année 2011, ne compte que comme une fraction d'unité. Cette fraction d'unité s'obtient en divisant par 365 le nombre de jours déclarés en 2011 pour le travailleur dans le système Dimona.

Chaque travailleur intérimaire compte comme une unité lorsqu'il a été occupé pendant tout le quatrième trimestre 2011 à temps plein ou au moins à 3/4 temps, et une demi-unité lorsqu'il a été occupé pendant tout le quatrième trimestre 2011 sans que la durée du travail prestée habituellement n'atteigne les 3/4 d'un temps plein.

Le travailleur intérimaire qui n'est utilisé par l'entreprise que pendant une partie du quatrième trimestre 2011 ne compte que comme une fraction d'unité. Cette fraction d'unité s'obtient en divisant par 92 le nombre de jours d'inscription du travailleur intérimaire dans l'annexe au registre du personnel au quatrième trimestre 2011.

Si votre entreprise répond à ces critères, il faudra organiser des élections sociales.

Calendrier des festivités

La procédure *préélectorale* dure 60 jours (du jour X - 60 au jour X), période au cours de laquelle sont déterminés l'unité technique d'exploitation, le personnel de direction et les cadres (ceux-ci pour le conseil d'entreprise uniquement).

La procédure *électorale* proprement dite dure 90 jours (de X à Y), au cours de laquelle les listes d'électeurs et les listes de candidats sont constituées, les bureaux de vote sont composés, les convocations électorales sont distribuées aux électeurs et les bulletins de vote sont confectionnés.

Le jour du vote (jour Y) mènera au dépouillement des scrutins par les bureaux de vote et à la proclamation des délégués des travailleurs effectifs et suppléants ainsi que des non-élus. Ce jour Y se situera nécessairement **entre le 7 mai 2012 et le 20 mai 2012**.

Le calendrier des élections sociales se définit à *rebours* par rapport à la date choisie pour les élections. Ainsi par exemple, pour prendre les deux dates extrêmes, si vous choisissez le 7 mai comme date des élections, la procédure débutera le **9 décembre 2010**, tandis que si vous choisissez le 20 mai 2012, la procédure débutera le **22 décembre 2012**.



Premières étapes de la procédure préélectorale : de X - 60 à X - 35

Au jour X - 60 (au plus tard) : communication d'informations

La première étape des élections sociales commencera donc *entre le 9 et le 22 décembre 2011*, en fonction du jour choisi pour les élections (v. ci-avant).

L'employeur informe par écrit le Conseil d'Entreprise (CE) et le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) ou, à défaut, la délégation syndicale (D.S.) sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou sur la nature, les domaines et le degré d'autonomie ou de dépendance des entités juridiques vis-à-vis de *l'unité technique d'exploitation* (U.T.E.).

Lorsqu'un organe social a déjà été institué, l'information ne porte que sur les modifications intervenues dans la structure de l'entreprise et sur les nouveaux critères d'autonomie ou de dépendance du siège vis-à-vis de l'entité juridique ou des entités juridiques vis-à-vis de l'U.T.E.

L'employeur communique aussi le nombre de *membres du personnel par catégorie* (ouvriers, employés, y compris cadres et personnel de direction, jeunes travailleurs), compte tenu du nombre de membres du personnel occupés dans l'entreprise à ce moment (c'est-à-dire à X - 60).

L'employeur communique également les fonctions du *personnel de direction* en précisant leur dénomination et leur contenu et, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions.

Si l'entreprise compte au moins 100 travailleurs dont, au jour où l'information est donnée par l'employeur, au moins 30 employés, il communique également les fonctions des cadres et, à titre indicatif, la liste des personnes qui exercent ces fonctions. Ne peuvent cependant être repris dans cette liste que des employés déclarés comme tels dans les déclarations transmises à l'O.N.S.S.

L'employeur informe également le C.E. et le C.P.P.T. ou, à défaut, la D.S. de la date d'affichage de *l'avis annonçant la date des élections* (jour X) et *la date envisagée pour les élections* (jour Y).

Dans **tous les cas**, même en l'absence de C.E. ou de C.P.P.T. ou, à défaut, de D.S., ces informations sont consignées dans un document conforme au modèle disponible sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (www.emploi.belgique.be/electionssociales). *Un exemplaire de ce document dûment complété doit être affiché dans les diverses sections et divisions de l'entreprise.*

Cet affichage peut être remplacé par une mise à la disposition électronique du document *pour autant que tous les travailleurs y aient accès pendant leurs heures normales de travail*. Une copie de ce même document doit être téléchargée vers l'application web spécialement prévue à cet effet sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (www.emploi.belgique.be/electionssociales) ou être directement envoyée aux sièges des organisations interprofessionnelles de travailleurs et (si un C.E. doit être institué) aux organisations représentatives des cadres.

Entre X - 60 et X - 35 : consultations

Entre le 3 et le 16 janvier 2012, une période de consultation est prévue entre l'employeur, le C.E., le C.P.P.T. ou, à défaut, la D.S. à propos des informations *communiquées* à X - 60.

Durant cette période, les organes sociaux ou la délégation syndicale feront valoir leurs éventuelles observations à l'employeur, quant aux informations qui ont été communiquées et défendront leur point de vue s'il est différent.

La loi institue ainsi une période de consultation, et éventuellement de négociation, entre le moment où les informations sont simplement *communiquées* par l'employeur et le moment où l'employeur prendra une *décision*, laquelle sera affichée à X - 35.

Après X - 35, s'ouvrira une période de recours devant le Tribunal du Travail, recours ouvert aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressés, ainsi qu'aux organisations représentatives des cadres intéressés si un conseil doit être institué, jusqu'au plus tard le 28^{ème} jour précédant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections.

Dans tous les cas, les informations relatives aux élections sociales doivent être consignées dans un document conforme au modèle établi par le SPF Emploi.

Un exemplaire de ce document dûment complété doit être affiché dans toutes les sections et divisions de l'entreprise.





MERITIUS
ADVOCATEN - AVOCATS

Protection occulte des candidats : un employeur averti en vaut deux !!!

Pour protéger les candidats aux élections sociales, ils ne peuvent être licenciés que pour *motif grave préalablement reconnu par le Tribunal du Travail ou pour raison économique préalablement reconnue par la Commission paritaire*. Cette reconnaissance préalable nécessite le respect d'une procédure (très) lourde et complexe.

Les **sanctions** en cas de licenciement irrégulier d'un candidat sont **extrêmement lourdes** puisque celui-ci peut prétendre à une indemnité de protection équivalant à *minimum deux années de rémunération* et à *maximum huit années de rémunération* !!

Pour les employeurs, la plus grande difficulté est relative au début de la période de protection, qui débute alors que *les candidats ne sont pas encore connus de l'employeur*.

La protection des candidats contre le licenciement commence en effet le jour X - 30 (en principe, dès janvier 2012) et débute par une période de **protection occulte**, située entre le jour X - 30 et le jour X + 35. Ce n'est effectivement qu'au jour X + 35 (en mars 2012) que l'employeur prend connaissance des listes de candidats déposées par les syndicats.

Vous l'aurez compris, **il est déconseillé de licencier un travailleur durant le premier trimestre 2012**, puisque vous pourriez, *sans même le savoir*, licencier un candidat aux élections sociales, qui pourra alors demander sa réintégration et, à défaut, le paiement d'une indemnité substantielle. Comptez sur les syndicats pour soutenir que n'importe quel travailleur licencié pendant cette période « allait figurer » sur leurs listes...

Fin de la protection

La protection des candidats aux élections de 2012 prendra fin en 2016, à la date d'installation du nouvel organe de concertation après les élections suivantes. La protection des candidats *non élus pour la seconde fois* prendra toutefois fin prématurément en mai 2014 (plus précisément, deux ans après l'affichage des élections de 2012, le jour Y +2).

En conclusion

L'organisation des élections sociales étant une fatalité dans beaucoup d'entreprises, on ne saurait trop conseiller aux employeurs de se donner les moyens de les organiser dans la sérénité et de la façon la plus positive possible.

Nos cabinets:

MERITIUS BRUSSELS

Avenue Georges Henrilaan 431 - 1200 Bruxelles
Tel. +32 (0)2 735 91 56 - Fax +32 (0)2 734 35 00
info.brussels@meritius.be

MERITIUS ANTWERPEN

Jules Moretuslei 374-376 - 2610 Antwerpen
Tel. +32 (0)3 825 55 00 - Fax +32 (0)3 825 56 00
info.antwerpen@meritius.be

MERITIUS GENT

Martelaarslaan 402 - 9000 Gent
Tel. +32 (0)9 269 70 70 - Fax +32 (0)9 269 70 71
info.gent@meritius.be

MERITIUS MONS

Rue Ste Gertrude 1 - 7070 Le Roeulx
Tel. +32 (0)64 66 50 12 - Fax +32 (0)64 67 60 93
info.mons@meritius.be

MERITIUS NAMUR

Rue des Aubépines 44 - 5101 Namur (Erpent)
Tel. +32 (0)81 322 270 - Fax +32 (0)81 322 279
info.namur@meritius.be

Visitez notre site web: www.meritius.be



MERITIUS is a member of **CYRUS ROSS INTERNATIONAL EEIG**

With member offices in Austria, Belgium, Bulgaria, Denmark, Finland, France, Germany, Great Britain, Ireland, Italy, Luxembourg, Netherlands, Norway, Portugal, Spain, Sweden, Switzerland

www.cyrusross.com