



**Protection
et facilités**

Élections sociales 2024

www.lacsc.be/elections-sociales

*Le statut des délégués du personnel,
des délégués syndicaux et des candidats
aux élections sociales.*



TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	2
COMMENT UTILISER CETTE BROCHURE	5
AVANT-PROPOS	6
PARTIE 1: LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL AUX CONSEILS D'ENTREPRISE ET AUX COMITÉS POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	7
1 Champ d'application	8
2 Début de la protection	8
3 Durée de la protection des délégués du personnel et des candidats aux élections sociales	10
3.1. Délégués du personnel	10
3.2. Candidats aux élections sociales	10
4 Hypothèses de fin du mandat des délégués	11
5 Distinction entre la fin du mandat et la fin de la protection des délégués	11
5.1. Règles générales	11
5.2. Distinction entre la fin du mandat et la fin de la protection	11
6 Fin prématurée de la protection contre le licenciement des délégués et des candidats aux élections sociales	12
7 Cas de prolongation de la période de protection	13
8 Protection en cas de changement d'employeur	13
9. L'interdiction de licenciement	14
9.1. Principes généraux.	14
9.2. La notion de « licenciement ».	14
9.3. L'interdiction de licenciement et les travailleurs sans sécurité d'emploi.	14
9.4. Autres modes de cessation du contrat de travail.	15
9.5. RCC et protection contre le licenciement.	15
10 L'interdiction de transfert	16
10.1. Transfert vers une autre unité technique au sein de la même entité juridique.	16
10.2. Transfert vers une autre division.	16
10.3. Le transfert comme modification unilatérale du contrat de travail.	16
11 Protection contre la discrimination et les préjudices causés par l'employeur	17
11.1. Motif grave dans le chef de l'employeur.	17
11.2. Autres faits, tels que les représailles.	18
11.3. Modification unilatérale des conditions de travail.	18
12 Licenciement pour motif grave par l'employeur	19
12.1. Le concept de « motif grave ».	19
12.2. Début de la procédure.	19
12.3. Période de négociation et première période de conciliation.	19
12.4. Poursuite de l'activité professionnelle.	20
12.5. Deuxième conciliation et procédure de reconnaissance.	20
12.6. Situation pendant la suspension.	21
12.7. Licenciement après reconnaissance du motif grave.	22
12.8. La conciliation plutôt que la reconnaissance du motif grave: se méfier des accords!	22
12.9. Types de comportements et motifs graves entraînant généralement la levée de la protection.	23
13 Le licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique	24
13.1. Appréciation par l'organe paritaire compétent.	24
13.2. Contrôle par le tribunal lorsque l'organe paritaire prend une décision.	24
13.3. Contrôle par le tribunal lorsque l'organe paritaire ne prend pas la décision.	25
13.4. Poursuite de la procédure en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise.	25
13.5. Poursuite de la procédure en cas de licenciement d'une catégorie déterminée de personnel.	25
13.6. Le licenciement proprement dit.	26
13.7. Exception à l'obligation de respecter la procédure: la faillite de l'employeur.	26

14	«Droit» à la réintégration	27
	14.1. La demande de réintégration.	27
	14.2. Rétablissement des anciennes conditions de travail et du mandat.	28
	14.3. Paiement du salaire perdu.	28
15	Indemnité de protection	28
	15.1. Délégués du personnel demandant une réintégration.	28
	15.2. Délégués du personnel ne demandant pas une réintégration.	28
	15.3. Candidats non élus.	29
	15.4. Travailleurs protégés qui donnent leur démission pour motif grave.	29
	15.5. Sanction particulière en cas de non-respect de la procédure de licenciement pour motif grave.	29
	15.6. Indemnités supplémentaires.	29
	15.7. Calcul de l'indemnité de protection.	29
	15.8. Ordre public - La renonciation au bénéfice des indemnités de protection.	29
	15.9. Cumul des indemnités de protection avec d'autres indemnités.	30
	15.10. Les indemnités de protection après faillite.	30
	PARTIE 2: LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	31
1	Les délégués syndicaux dans les entreprises sans comité ppt	32
2	Les délégués syndicaux dans les entreprises avec comité ppt, qui ne sont pas protégés en tant que membres ou candidats au conseil ou au comité	33
3	Les délégués syndicaux protégés en tant que membres ou candidats au conseil ou au comité	35
	PARTIE 3: LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS UN CADRE TRANSNATIONAL	36
1.	Protection des délégués siégeant au sein d'un comité d'entreprise européen ou en application d'une procédure équivalente d'information et DE consultation des travailleurs	37
2	Protection des délégués dans la société européenne	38
	PARTIE 4: LES POSSIBILITÉS D'ACTION DES DÉLÉGUÉS	39
1	Le conseil d'entreprise	40
	1.1. Réunions.	40
	1.2. Fonctionnement.	40
	1.3. Participation aux réunions.	41
	1.4. Présence d'experts.	41
	1.5. Facilités pour les délégués.	42
	1.6. Communication avec le personnel.	42
	1.7. Règles particulières pour l'IEF.	42
2	Le comité pour la prévention et la protection au travail	43
	2.1. Réunions.	43
	2.2. Fonctionnement.	43
	2.3. Participation aux réunions.	44
	2.4. Facilités et formation des délégués.	45
	2.5. Communication.	45
3	Délégation syndicale	45
	3.1. Droit d'être entendu.	46
	3.2. Temps et facilités.	46
	3.3. Communication avec le personnel.	46
	3.4. Recours aux permanents et à la Commission paritaire.	46
	3.5. Rémunération du temps de réunion.	46
4	Comité d'entreprise européen ou groupe spécial de négociation	47
	4.1. Fonctionnement du groupe spécial de négociation (GSN)	47
	4.2. Fonctionnement du CEE ou de la Procédure de remplacement.	47
	4.3. Échange d'informations entre le CEE et les établissements nationaux.	47
	4.4. Statut.	47
	4.5. Protocole de collaboration.	48
	4.6. Information confidentielle.	48

5	Représentation des travailleurs au sein de la société européenne	48
	5.1. Procédure préalable et groupe spécial de négociation.	48
	5.2. Organe de représentation.	49
	5.3. Statut des membres.	49
	5.4. Informations confidentielles.	49
6	Liberté d'expression	50
	ANNEXE 1: LOI PORTANT UN RÉGIME DE LICENCIEMENT PARTICULIER	51
	ANNEXE 2: AR RELATIF À L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION PENDANT LA PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE D'UN MOTIF GRAVE	58
	ANNEXE 3: DÉLÉGATION SYNDICALE - CCT N°5	59
	ANNEXE 4: LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DANS LES ENTREPRISES SANS COMITÉ PPT	61
	ANNEXE 5: LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS	61
	ANNEXE 6: LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS LES SOCIÉTÉS EUROPÉENNES	62

COMMENT UTILISER CETTE BROCHURE

Avant tout, il est important de signaler que pour des raisons de clarté et de concision, les éditeurs ont dû choisir de ne pas utiliser de formulation mixte; ainsi par exemple, au lieu de mentionner systématiquement « le travailleur ou la travailleuse », vous lirez uniquement « le travailleur ». Ce type de formulation englobe aussi bien les travailleuses que les travailleurs. L'usage du genre masculin résulte uniquement de contraintes d'ordre pratique et aucunement idéologique.

La première partie est intégralement consacrée à la réglementation sur la protection **des délégués du personnel (aux Conseils d'entreprise et aux Comités PPT) et des candidats aux élections sociales**.

Une partie importante de cette réglementation figure dans la Loi portant un régime de licenciement particulier du 19 mars 1991. Vous trouverez l'intégralité de cette loi ainsi que l'arrêté d'exécution, l'AR du 21 mai 1991, à l'annexe 2.

La partie II contient la réglementation sur la protection **des délégués syndicaux**. La réglementation de base se trouve dans la CCT n°5 du Conseil national du travail. Cette CCT est reprise dans l'annexe 3 de la brochure. Nous attirons toutefois votre attention sur le fait que dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, les délégués syndicaux dans les entreprises sans CPPT reprennent les compétences du CPPT (voir annexe 4). Dans ce cas, ils bénéficient de la même protection que les délégués du personnel au CPPT.

Dans la partie III, nous abordons brièvement la réglementation sur la protection **des représentants des travailleurs dans un cadre transnational**. Nous abordons la réglementation sur les Comités d'entreprise européens ainsi que celle portant sur les représentants des

travailleurs au sein des sociétés européennes. Vous trouverez dans les annexes 5 et 6 les dispositions pertinentes de la Loi du 23 avril 1998 et de la CCT n°101 du CNT, ainsi que de la loi du 10 août 2005 et de la CCT n°84 .

Dans la partie IV, nous expliquons **quelles sont les facilités auxquelles peuvent prétendre les délégués du personnel au CPPT et au CE** ainsi que les délégués syndicaux pour s'acquitter au mieux de leurs tâches. Si les délégués ont des droits, ils ont également une série d'obligations, parmi lesquelles l'obligation de ne pas divulguer certaines informations. Notre but n'est néanmoins pas ici d'entrer en détail dans les missions des différents organes. Nous nous attardons également sur le comité d'entreprise européen ou groupe spécial de négociation ainsi que sur la représentation des travailleurs au sein des sociétés européennes.

Dans cette brochure, nous utilisons parfois les termes «conseil» pour le Conseil d'entreprise et «comité» pour le Comité pour la prévention et la protection au travail. Quand nous faisons référence à un article de la Loi, il s'agit de la Loi portant un régime de licenciement particulier (annexe 1). De temps en temps, nous faisons également référence aux lois de 1948 et de 1996. Vous trouverez ces lois ainsi que la Loi élections sociales 2024 à la fin du «Guide pratique pour les Élections Sociales 2024».

Cette brochure a pour but de dresser un tableau clair et concis du statut des délégués et des candidats pour un large public de militants de la CSC. Aussi, nous n'abordons pas les différents problèmes d'interprétation. De même, les aspects techniques des procédures devant les tribunaux du travail ne sont pas examinés ici.

AVANT-PROPOS

Les employeurs parlent beaucoup de participation et de communication avec les travailleurs. Dans la pratique, les choses ne sont pas aussi évidentes. Quand des travailleurs parlent ouvertement de leurs préoccupations, quand ils défendent leurs collègues, ils se heurtent encore trop souvent à un mur d'incompréhension. Certains employeurs n'acceptent pas la critique. Ils peuvent alors mener la vie dure à ces travailleurs jusqu'à tenter de les licencier dans certains cas. Si ces employeurs en avaient le pouvoir, ils choisiraient eux-mêmes les porte-paroles des travailleurs.

Aussi, on ne peut vraiment parler de démocratie d'entreprise que si l'employeur a en face de lui des interlocuteurs qui peuvent s'exprimer librement, sans crainte de représailles ou de licenciement.

C'est la raison pour laquelle la CSC a toujours exigé que les délégués et les candidats aux élections sociales bénéficient d'une protection efficace contre le licenciement ou toute autre sanction. Et les résultats sont là. Le législateur a élaboré une réglementation relativement sévère pour protéger les candidats et les élus au Conseil d'entreprise et au Comité pour la prévention et la protection au travail. En 1996, cette législation a été étendue à l'ensemble des délégués syndicaux dans les entreprises sans CPPT et en 1998 aux représentants dans les comités d'entreprise européens (ou transnationaux) et les groupes spéciaux de négociation.

Cette brochure aborde en détail cette protection. Pour être exhaustif, nous avons également accordé une attention particulière à la réglementation plus restreinte sur la protection des délégués syndicaux dans les entreprises avec comité PPT.

Les élus ne peuvent s'acquitter convenablement de leurs tâches que s'ils ont la possibilité d'avoir des contacts avec le personnel, d'organiser des réunions, de suivre les formations proposées par leur syndicat. Une législation spécifique a été élaborée en la matière.



Nous la commentons dans cette brochure.

Nous espérons que ces informations apporteront des réponses à vos questions sur le statut des candidats et des délégués.

Ann Vermorgen
Présidente de la CSC



Partie 1

**LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS
DU PERSONNEL AUX CONSEILS
D'ENTREPRISE ET AUX COMITÉS POUR
LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU
TRAVAIL**

1 CHAMP D'APPLICATION

Qui peut invoquer cette réglementation sur la protection?

- les délégués du personnel aux conseils et aux comités, aussi bien effectifs que suppléants;
- les candidats aux élections sociales, même si les élections sont annulées par la suite;
- les délégués syndicaux dans les entreprises sans CPPT (voir partie II);
- les représentants des travailleurs et leurs suppléants dans le groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise européen ou dans les procédures d'information et de consultation qui les remplacent (voir partie III).
- les représentants des travailleurs au sein de la société européenne (voir partie III).

Les travailleurs suivants ne peuvent pas invoquer la protection:

- les délégués des employeurs aux conseils et aux comités;
- les délégués syndicaux dans les entreprises avec un comité (sauf s'ils sont candidats aux élections sociales pour le comité ou le conseil d'entreprise). Ces délégués syndicaux bénéficient d'un autre régime de protection, moins avantageux (voir la partie II).
- les délégués du personnel et les candidats dans d'autres organes de concertation, comme par exemple les comités de négociation dans l'enseignement libre subventionné flamand (voir article 44, décret du 6 avril 1995 portant création des comités de négociation dans l'enseignement libre

subventionné), dans des organes de concertation dans le cadre du statut syndical du personnel des services publics ou dans les entreprises publiques autonomes (ces dernières ont leurs propres réglementations sur la sécurité).

- Mentionnons également le cas des travailleurs contractuels de la SNCB qui bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement en leur qualité de délégué syndical ou candidat-délégué syndical qui est assez semblable à celle faisant l'objet de cette brochure (voir à ce sujet les articles 162 et suivants de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des chemins de fer belges);
- les délégués du personnel aux conseils et aux comités créés par l'employeur en dehors du cadre de la législation sur les conseils et les comités, par exemple sur la base d'un accord avec les syndicats.



Il est juridiquement impossible d'étendre l'ensemble des règles de protection par CCT aux groupes de travailleurs qui ne tombent pas sous la loi (par exemple: représentants du personnel dans des conseils ou comités conventionnels). On ne peut pas donner des missions aux tribunaux par voie de convention; ainsi les procédures de protection réglées par une convention ne peuvent jamais être identiques à la protection légale.

2 DÉBUT DE LA PROTECTION

La protection débute avant d'être présenté comme candidat: elle commence 30 jours avant la date d'affichage de la date des élections (c'est-à-dire 65 jours avant la date de présentation des candidatures aux élections sociales et 120 jours avant les élections). On évite ainsi que l'employeur, venant à savoir qui va se présenter, ne décide de licencier ou de transférer des

candidats avant la remise officielle des candidatures. De cette façon, le travailleur présenté sur une liste bénéficie d'une protection contre le licenciement avec effet rétroactif. Cette période de 65 jours précédant l'affichage des candidatures aux élections sociales est appelée par les employeurs la « période de protection occulte » puisque durant celle-ci l'em-

ployeur n'est pas en mesure de connaître l'identité des travailleurs protégés.

Pendant cette période occulte de 65 jours, l'employeur qui licencie un travailleur encourt le risque que ce travailleur bénéficie de la protection sans que l'employeur ne soit au courant. La procédure de licenciement ne serait dès lors pas respectée par l'employeur. Dans ce cas, le travailleur candidat aux élections sociales, ou l'organisation qui a présenté sa candidature, doit demander sa réintégration dans les 30 jours suivant la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la notification du préavis ou la date de la rupture du contrat sans préavis, et ce afin de faire jouer la protection. Par exemple, si la présentation des candidatures doit avoir lieu le 01/04/2024 (au plus tard), la protection des candidats est d'application à partir du 27/01/2024 et la demande de réintégration doit avoir lieu avant le 11/05/2024. Le travailleur qui ne formule pas sa demande de réintégration dans les délais ne peut bénéficier de l'indemnité de protection.

Un employeur peut refuser ou accepter cette demande de réintégration. Nous reviendrons en détail sur la question de la demande de réintégration et la procédure à suivre par la suite (voir point 14).



Mentionnons aussi que d'un point de vue strictement juridique, il est parfois difficile de déterminer avec exactitude le point de départ de la protection. Ce moment précis dépend de la date du jour X, qui n'est définitivement fixée qu'au jour X lui-même, soit 30 jours après le début de la période de protection. Au jour X-30, on ne connaît que la proposition de date des élections fournie par l'employeur suite à l'affichage des informations requises à la date X-60. Ce n'est qu'au jour X que la décision finale est prise par le conseil d'entreprise ou le comité.

Bien entendu, un candidat ne peut invoquer la protection que s'il est présenté de manière effective comme candidat aux élections sociales. Pour ce faire, la candidature doit être affichée dans l'entreprise sur la liste définitive des candidats 13 jours avant la date des élections, comme prévu à l'article 38 de la loi ES, le jour X étant celui de l'affichage de l'avis annonçant la date des élections sociales. Il revient à l'employeur

de procéder à cette date à un nouvel affichage de la liste définitive des candidats, et ce peu importe que des modifications aient -ou non- été apportées à celle-ci (voir *Guide pratique – législation élections sociales*).

Il est dès lors important de bien vérifier la liste définitive des candidats affichée au plus tard 13 jours avant la date des élections. Celle-ci est déterminante pour l'application des règles de protection.

Si l'employeur refuse d'afficher une candidature, un recours doit immédiatement être introduit.

L'employeur ou les autres syndicats peuvent essayer d'empêcher la présentation d'une candidature, en invoquant par exemple:

- que les listes de candidats n'ont pas été introduites ou qu'elles n'ont pas été introduites à temps (pour rappel, au plus tard à X+35);
- que le candidat ne satisfaisait pas aux conditions d'éligibilité;
- qu'il y a abus de la possibilité de poser sa candidature (voir supra).

Il existe des procédures et des délais précis pour ce type d'opposition. Ces délais et ces procédures sont décrits dans le «Guide pratique pour les élections sociales 2024». Si ces procédures ne sont pas utilisées dans les délais prévus, la candidature est valable. Elle ne peut plus être contestée par la suite. Ainsi, pour la Cour de Cassation, l'employeur qui n'a pas introduit en temps utile son recours en vue de contester la validité d'une candidature ne peut plus contester celle-ci au cours d'une procédure en matière de protection contre le licenciement (Cass., 17 octobre 2011, S.10.0213.N/2). En ce sens, même lorsque le candidat n'a pas été élu ou est suppléant, l'employeur ne peut contester la validité de la candidature au cours d'une procédure de licenciement à défaut d'avoir introduit en temps utile les recours légalement prévus par la législation relative aux élections sociales (C. trav. Liège, div. Liège, 15 janvier 2019, RG 2018/AL/99).

Si les délais de recours contre la candidature ont été respectés et que le tribunal valide le recours, le candidat doit être retiré de la liste des candidats et il ne bénéficie alors pas de la protection spécifique aux candidats.

Si un candidat retire lui-même sa candidature et/ou s'il est remplacé sur la liste, il perd également sa protection.

3 DURÉE DE LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DES CANDIDATS AUX ÉLECTIONS SOCIALES

3.1. Délégués du personnel

Les délégués du personnel sont protégés contre le licenciement jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections sociales suivantes. Cette installation a lieu lors de la première réunion du conseil d'entreprise ou du comité, celle-ci devant se tenir dans les 45 jours suivants la date des élections (ou dans les 30 jours suivant la décision du tribunal du travail en cas de recours contre la validité du vote). Ils sont donc protégés durant une période qui va de 4 ans et 4 mois (au début de la procédure électorale) et qui diminue progressivement à l'approche de la nouvelle période électorale.

Notons que le candidat élu qui ne peut siéger en raison du fait qu'il est le seul élu et qu'en conséquence l'organe ne peut fonctionner bénéficie de la protection contre le licenciement en qualité d'élu effectif et non uniquement en tant que candidat aux élections sociales.

3.2. Candidats aux élections sociales

Les candidats aux élections sociales bénéficient de la même durée de protection que celle accordée aux candidats élus, à savoir quatre ans ou, plus précisément, jusqu'à l'installation des candidats élus lors des élections sociales suivantes.



Par contre, les candidats aux élections sociales ne bénéficient d'une protection que pendant deux ans après l'affichage du résultat des élections lorsqu'ils ont déjà été candidats et n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes.

En clair, un travailleur candidat pour la première fois sera dans tous les cas protégés pour une période de quatre ans et ce peu importe qu'il soit ou non élu. Si par contre, il est encore candidat lors d'une élection suivante et qu'il n'est pas élu, alors il ne sera protégé que durant deux ans, sauf s'il a été élu lors des élections immédiatement précédentes.



À titre d'illustration, les hypothèses suivantes peuvent être exposées:

- Candidat non-élu en 2024: la protection est de quatre ans;
- Candidat non-élu en 2020 et non-élu en 2024: la protection est de deux ans après l'affichage du résultat des élections;
- Candidat élu en 2020 et non-élu en 2024: la protection est de quatre ans;
- Candidat élu en 2016 et non-élu en 2024: la protection est de quatre ans;
- Candidat non-élu en 2012, pas de candidature en 2016 et 2020, et non-élu en 2024: la protection est de deux ans après l'affichage du résultat des élections;
- Candidat non-élu de 2012 jusqu'en 2024: la protection est de deux ans après l'affichage du résultat des élections;
- Candidat non-élu en 2016, élu en 2020 et non-élu en 2024: la protection est de quatre ans;
- Candidat non-élu en 2012, élu en 2016 et non-élu en 2024: la protection est de deux ans après l'affichage du résultat des élections.
- Candidat non-élu en 2016 et non-élu en 2020, qui devient néanmoins effectif en janvier 2021 suite aux remplacements des effectifs et suppléants de sa liste, et qui est non-élu en 2024: la protection est de deux ans après l'affichage du résultat des élections de 2024. Néanmoins, pendant la période où le candidat non-élu siégeait comme effectif entre 2021 et les élections de 2024, sa protection était égale à celle d'un effectif, c'est-à-dire qu'elle avait cours jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections sociales de 2024.

4 HYPOTHÈSES DE FIN DU MANDAT DES DÉLÉGUÉS

Le mandat du délégué du personnel prend fin dans les cas suivants:

- le travailleur n'est pas réélu comme membre effectif ou suppléant lors de l'installation du nouveau CE ou CPPT;
- le travailleur cesse d'appartenir au personnel de l'entreprise;
- le travailleur démissionne de son mandat; Notons que la démission n'est soumise à aucune exigence de forme et peut avoir lieu aussi bien de façon orale que de façon écrite, l'important étant de prouver que l'employeur a effectivement été informé de celle-ci. Etant donné que la démission est un acte unilatéral, définitif, irrévocable et non solennel, elle n'a pas besoin d'être acceptée pour produire ses effets.
- le travailleur cesse d'appartenir à l'organisation représentative de travailleurs;
- le travailleur est révoqué de son mandat pour faute grave prononcée par la juridiction compétente à la demande de l'organisation représentative des travailleurs ou de cadres;
- lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie de travailleurs à laquelle il appartenait lors des élections, sauf si l'organisation ayant présenté sa candidature demande le maintien du mandat par lettre recommandée à la poste adressée à l'employeur;
- le travailleur appartient au personnel de direction;
- en cas de décès.

5 DISTINCTION ENTRE LA FIN DU MANDAT ET LA FIN DE LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS

5.1. Règles générales

En principe, la protection des délégués élus lors des élections sociales de mai 2024 ne prendra fin qu'après les prochaines élections sociales, c'est-à-dire celles de 2028. Pour être précis, elle ne prendra fin qu'au moment où le nouveau conseil ou le nouveau comité sera constitué. Cette installation aura en principe lieu à la première réunion de l'organe de concertation à laquelle seront convoqués les nouveaux élus.

Cependant, dans certains cas, la protection prend fin prématurément.

5.2. Distinction entre la fin du mandat et la fin de la protection

Une distinction doit être faite entre la fin du mandat du délégué du personnel et la fin de sa protection contre le licenciement.

En effet, si la perte du mandat entraîne la fin de la protection liée à la qualité de membre du CE ou du CPPT, il n'en reste pas moins que, selon la Cour constitution-

nelle, la protection qui découle de la qualité de candidat aux élections sociales reste acquise. Les arrêts de la Cour constitutionnelle concernaient, d'une part, un délégué qui avait démissionné de son organisation et, d'autre part, un délégué qui avait démissionné de son mandat (Cour constitutionnelle, 23 janvier 2002, 19/2002 et Cour constitutionnelle, 8 novembre 2006, n°167/2006).

Ainsi, il peut être affirmé que la protection devient définitive à la date de la clôture des candidatures.

Dès lors, cela signifie que le délégué du personnel qui perd son mandat (en raison du fait

- qu'il fait partie du personnel de direction;
- qu'il n'appartient plus à la catégorie de travailleurs pour laquelle il a été élu (par exemple un ouvrier qui devient employé, si l'organisation qui a présenté sa candidature ne demande pas le maintien de son mandat);
- qu'il démissionne volontairement de son mandat (même s'il renonce à l'indemnité de protection);
- qu'il n'appartient plus à l'organisation qui a présenté sa candidature;

- que son mandat a été révoqué pour faute grave,) conserve malgré tout sa protection en sa qualité de candidat aux élections sociales.

Mentionnons en outre que la législation étant d'ordre public, un accord conclu entre l'employeur et le délégué, préalablement au licenciement, en vue de renoncer à la protection, n'est pas valable juridiquement.

6 FIN PRÉMATURÉE DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT DES DÉLÉGUÉS ET DES CANDIDATS AUX ÉLECTIONS SOCIALES

La protection contre le licenciement du délégué du personnel et du candidat aux élections sociales peut prendre fin prématurément dans les cas suivants:

- **Âge de la pension.**
La Loi portant un régime de licenciement particulier (art.2 § 2) prévoit explicitement que la protection du délégué du personnel (ou du candidat) prend en principe fin lorsque le délégué atteint l'âge de 65 ans. Cette limite d'âge s'applique aux hommes comme aux femmes. Toutefois, lorsqu'une entreprise a l'habitude de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle le délégué appartient, ce dernier reste protégé. Notons que le délégué du personnel doit avoir atteint l'âge de 65 ans au moment du licenciement. Ainsi, un employeur qui licencie un délégué du personnel par exemple six mois avant qu'il n'ait atteint l'âge de 65 ans est redevable d'une indemnité de protection et ce même si à la fin effective du contrat de travail, le travailleur a 65 ans (Tribunal du travail de Gand, 9 septembre 2016; Cour du travail de Bruxelles, 22 mars 2018). L'employeur doit donc attendre le 65ème anniversaire du travailleur avant de le licencier moyennant le préavis de six mois prévu à l'article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
Vu l'augmentation de l'âge de la pension légale à 66 ans à partir du 1er février 2025 et à 67 ans à partir du 1er février 2030, le législateur a également prévu d'augmenter successivement aux mêmes dates l'âge auquel la protection contre le licenciement prend prématurément fin dans la loi du 19 mars 1991.
- **Le travailleur cesse d'appartenir au personnel de l'entreprise.**
Notons que selon l'interprétation retenue par la Cour de Cassation, il faut considérer que le travailleur perd son mandat et sa protection contre le licenciement dès l'instant où il ne fait plus partie de l'unité technique d'exploitation, et ce même s'il fait

encore partie de l'entité juridique (Cass., 4 avril 1973, J.T.T., 1974, p. 40). Cette interprétation ressort également des travaux préparatoires de la loi (Doc. parl. Sén., sess. 1990-1991, n°1105-1, p. 7). Par exemple, cela trouverait à s'appliquer dans le cas où l'employeur transfère le travailleur vers un autre siège d'exploitation pour lequel le conseil ou le comité dans lequel il siège n'est pas compétent. On peut néanmoins se poser la question de la validité actuelle de ce raisonnement suite aux arrêts de la Cour constitutionnelle mentionnés ci-dessus (voir le point 5.2.).

Dans tous les cas, pour éviter les transferts abusifs, un accord du travailleur ou de la commission paritaire est prévu en cas de transfert d'une unité technique d'exploitation à une autre faisant partie de la même entité juridique (voir le point 10.1.).

- **Cessation du contrat de travail en dehors du cadre de la loi du 19 mars 1991**

Les événements suivants ont pour conséquence d'entraîner la fin du contrat de travail et donc de la protection:

- **Expiration du terme;**
Le fait d'être lié à l'entreprise par un contrat de travail à durée indéterminée ne constitue pas une condition d'éligibilité. Peuvent dès lors être candidats et être élus des travailleurs liés à l'entreprise par un contrat de travail à durée déterminée. Cependant, la protection contre le licenciement prend fin à l'expiration du terme. Le fait pour ces candidats ou délégués sous contrat de travail à durée déterminée de bénéficier d'une protection n'entraîne pas une prolongation automatique de leur contrat.
- **Achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;**
- **Rupture unilatérale du contrat par le travailleur;**
Il est toutefois question d'un licenciement si la

rupture intervient en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur.

- Le décès du travailleur;
- La force majeure;

Cela inclut la force majeure médicale. En cas de force majeure médicale, le contrat de travail prend fin de façon immédiate, sans délai de préavis ni indemnité, et donc également la pro-

tection contre le licenciement.

- L'accord conclu entre l'employeur et le travailleur en vue de mettre fin au contrat de travail.

Nous mentionnerons plus en détail ces modes de cessation du contrat de travail par la suite (voir point 9.4.)

7 CAS DE PROLONGATION DE LA PÉRIODE DE PROTECTION

Dans certains cas, la période de protection est prolongée.

- Les élections sociales peuvent être reportées de maximum 1 an en cas de cessation définitive de toutes ou d'une partie des activités de l'entreprise. Le conseil ou le comité en place continuent à fonctionner pendant cette période. Tant les délégués du personnel que les candidats (protégés) continuent à bénéficier de la protection pendant cette période.
- Lorsqu'après quatre ans (donc en 2028), on ne peut pas organiser de nouvelles élections à défaut de

candidats. Dans ce cas, les délégués du personnel ainsi que les candidats non élus (protégés) continuent à bénéficier de la protection pendant les 6 mois qui suivent le premier jour de la période électorale officielle.

- Si après quatre ans (donc en 2028), un nouveau conseil ou comité ne doit pas être constitué parce que les effectifs du personnel n'atteignent plus 50 travailleurs, les délégués du personnel ainsi que les candidats non élus (protégés) continuent à bénéficier de la protection pendant les 6 mois qui suivent le premier jour de la période électorale officielle.

8 PROTECTION EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

En cas de transfert conventionnel d'entreprise, d'une partie de l'entreprise vers une autre entreprise ou de scission d'une unité technique d'exploitation en plusieurs entités juridiques, les délégués du personnel ainsi que les candidats aux élections sociales conservent leur protection.

Un cas particulier est le transfert d'une entreprise dans le cadre d'un transfert sous autorité de justice. Le Code de droit économique prévoit en son article XX.86 qu'en cas de transfert sous autorité de justice, le cessionnaire peut choisir les travailleurs qu'il reprend, sous réserve que son choix soit motivé par des raisons techniques, économiques ou organisation-

nelles et qu'il s'effectue sans différenciation interdite. Cette disposition prévoit aussi que les représentants des travailleurs dans l'entreprise transférée ne peuvent être soumis à un traitement différencié uniquement en raison de leur activité exercée en tant que représentant des travailleurs dans l'entreprise transférée. Le tribunal contrôle la motivation du choix du cessionnaire par rapport aux différentes catégories de travailleurs; faute de motivation appropriée, le tribunal peut refuser le transfert.

Voir aussi le transfert vers une autre unité technique au sein d'une même entité juridique, et le transfert vers une autre division (point 10).

9 L'INTERDICTION DE LICENCIEMENT

9.1. Principes généraux.

L'interdiction de licenciement constitue l'élément le plus important du régime de protection légale.

Cette interdiction implique que l'employeur ne peut licencier les délégués du personnel et les candidats pendant la période de protection, sauf pour motif grave ou pour des raisons d'ordre économique ou technique. Le motif grave doit préalablement être admis par les tribunaux du travail (voir point 12). Les raisons d'ordre économique ou technique doivent préalablement être appréciées par la commission paritaire. Si la commission paritaire n'arrive pas à prendre à temps une décision de reconnaissance ou de non-reconnaissance, les raisons invoquées pour le licenciement doivent être soumises au contrôle du tribunal du travail (voir point 13).

Si le travailleur protégé est licencié nonobstant cette interdiction de licenciement, l'employeur doit payer une indemnité de protection: 2 à 4 ans de salaire, en fonction de l'ancienneté (voir point 15). En outre, le travailleur protégé ou son syndicat peuvent demander la réintégration dans l'entreprise (voir point 14). Si celle-ci est refusée, l'employeur doit payer une indemnité supplémentaire: le salaire pour la période couverte par le mandat de délégué du personnel (voir point 15.)

Lorsque l'employeur peut invoquer un motif grave ou une raison économique ou technique et qu'il respecte les procédures prescrites, l'interdiction de licenciement est levée. Ceci ne signifie cependant pas que le travailleur protégé n'aurait plus droit à la protection ordinaire contre le licenciement dont bénéficient tous les travailleurs. Ceci implique notamment que l'employeur qui licencie une personne après la reconnaissance de la raison économique ou technique par l'organe paritaire doit également respecter les délais de préavis légaux.

9.2. La notion de « licenciement ».

Par licenciement, on entend « toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période de protection » (art. 2 § 1 al. 2, 1^o). Tout licenciement qui répond à cette définition et qui se produit pendant la période de protection est donc illégitime.

Que se passe-t-il lorsque l'employeur respecte un délai de préavis? Quelle est alors la date de licenciement?

Il s'agit de la date à laquelle le préavis est notifié. Si le préavis est notifié en dehors de la période de protection, le licenciement n'est pas contraire à l'interdiction de licenciement, même si le délai de préavis est écoulé et si le contrat prend fin pendant la période de protection (après le jour X-30). Par contre, le préavis donné pendant la période de protection est contraire à l'interdiction de licenciement, même si le délai de préavis n'expire qu'après la période de protection.

Sont également considérés comme licenciement (art. 2 § 1 al. 2, 2^o et 3^o):

- la rupture du contrat de travail par le travailleur « en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur » (voir point 11);
- la suspension de l'exécution du contrat du délégué du personnel, si le juge avait décidé, lors de la procédure de reconnaissance d'un motif grave, que le contrat devait être exécuté (voir point 12).

9.3. L'interdiction de licenciement et les travailleurs sans sécurité d'emploi.

Les travailleurs liés par un contrat temporaire (pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini) peuvent également être présentés comme candidats, du moins s'ils satisfont à toutes les conditions d'éligibilité, notamment en matière d'ancienneté. De même, rien ne les empêche d'aller ensuite siéger au conseil ou au comité.

Pendant la durée de leur contrat, ces travailleurs peuvent invoquer l'interdiction de licenciement ainsi que d'autres volets du régime de protection (interdiction de transfert, pas de préjudice).

Cependant, une fois que le délai est expiré ou que le travail est accompli, le contrat de travail prend fin. Par conséquent, le mandat et la protection prennent également fin sans que le travailleur puisse encore invoquer l'interdiction de licenciement. A ce moment, le travailleur peut éventuellement encore invoquer la protection générale contre une attitude qui le désavantage (voir point 11) et contre tout abus de droit, par exemple lorsqu'il apparaît qu'il est le seul travailleur temporaire à ne pas voir son contrat prolongé.

L'employeur agit également en contradiction avec l'interdiction de licenciement lorsqu'il congédie un candidat ou un délégué du personnel pendant ou à la fin de la période d'essai, même s'il respecte le délai de préavis prescrit.

9.4. Autres modes de cessation du contrat de travail.

Jusqu'ici, nous avons mentionné quatre manières par lesquelles le contrat de travail peut prendre fin de manière régulière:

- licenciement pour motif grave par l'employeur, après reconnaissance du motif grave par le tribunal du travail;
- licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique par l'employeur, après reconnaissance des raisons par l'organe paritaire, éventuellement aussi par le tribunal du travail;
- l'expiration du délai s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée;
- l'achèvement du travail s'il s'agit d'un contrat pour un travail précis.

Parallèlement, la Loi permet également les modes de cessation suivants (art. 2 § 6):

- le décès du travailleur;
- la rupture unilatérale du contrat par le travailleur;
- l'accord entre l'employeur et le travailleur. Ensemble, l'employeur et le travailleur peuvent convenir de mettre fin au contrat de travail. Une rupture de commun accord n'ouvre pas de droit aux allocations de chômage, même lorsqu'il y a eu paiement d'une indemnité. En effet, cette indemnité n'est pas une indemnité de préavis.
- la force majeure. Comme n'importe quel autre contrat, la force majeure empêchant définitivement un travailleur de reprendre le travail entraîne la fin du contrat de travail (art. 32, Loi sur les contrats de travail). Ici, le législateur n'a pas voulu prévoir d'exception pour les travailleurs protégés. Cela inclut la force majeure médicale.

9.5. RCC et protection contre le licenciement

Le RCC est un droit qui naît dès le licenciement du travailleur. La résiliation du contrat par l'employeur constitue d'ailleurs une condition essentielle de l'attribution du RCC. Un problème se pose par conséquent pour les travailleurs qui bénéficient d'une protection légale contre le licenciement. Même si le travailleur protégé change de catégorie ou se désaffilie (temporairement) de son syndicat, il est impossible de passer outre à l'interdiction de licenciement.

Au début du mois de novembre 2006, un article publié par le secrétariat social SD Worx sous le titre «Les délégués du personnel ne peuvent pas prendre leur prépension» avait suscité beaucoup d'inquiétudes sur le terrain. SD Worx y affirmait que, vu le caractère particulièrement contraignant des règles de protection, un employeur ne peut se risquer à licencier un délégué sans s'exposer à des risques juridiques. La controverse est née d'un arrêt de la Cour constitutionnelle (arrêt n°167/2006 du 8 novembre 2006),

mentionné précédemment, selon lequel, même lorsqu'ils démissionnent volontairement de leur mandat, les délégués conservent toujours leur protection contre le licenciement. En effet, la protection contre le licenciement n'est pas liée au mandat qu'exercent les délégués du personnel, mais bien au fait qu'ils se sont portés candidats aux élections sociales.

Nous rappelons qu'un délégué du personnel élu bénéficie d'une protection à double titre: comme candidat et comme délégué élu. Le travailleur qui perd sa protection comme mandataire conserve encore sa protection en qualité de candidat. La CSC ne conteste aucunement cet arrêt, mais elle conteste le discours de SD Worx, qui prétend que les délégués du personnel ne peuvent donc plus prendre leur RCC.

Jusqu'il y a peu, on partait du principe que le travailleur renonçait à sa protection s'il était licencié en vue de partir en RCC. L'arrêt de la Cour constitutionnelle reconnaît que l'employeur ne dispose pas d'une certitude absolue qu'un délégué du personnel licencié en vue de prendre son RCC n'entamera pas une action en justice pour réclamer des indemnités de protection.

Via ses centrales professionnelles, la CSC a étudié le problème. Elle a constaté que selon la tradition de la concertation sociale, des solutions ont été recherchées et trouvées pour que les délégués du personnel puissent prendre leur RCC et que, dans le même temps, l'employeur dispose de suffisamment de garanties qu'il ne devra pas, pour cela, payer des sommes folles.

Il ressort d'ailleurs de l'étude de la CSC qu'il n'y a guère de problèmes juridiques majeurs concrets. Presque tous les cas difficiles ont pu être résolus, malgré les déclarations alarmistes de SD Worx. Il existe différentes façons de garantir la sécurité juridique aux deux parties. Dans le secteur du tabac (cigares et cigarillos), par exemple, employeurs et travailleurs avaient conclu un accord en 2007, aux termes duquel les travailleurs protégés pouvaient partir en RCC dans les mêmes conditions que les autres travailleurs.

Selon la Cour de Cassation, un travailleur peut renoncer au bénéfice de l'indemnité de protection si cette renonciation intervient après la naissance du droit, c'est-à-dire au plus tôt au moment où le licenciement lui est notifié (Cass., 16 mai 2011, S.10.0093.N). Ainsi, le travailleur est apte à renoncer à l'indemnité de protection après le délai de trente jours pour demander la réintégration si le travailleur n'a pas recouru à ce droit ou après le délai de trente jours pour demander la réintégration si l'employeur ne donne pas suite à la demande (nous reviendrons sur ce sujet au point 15.8). Ainsi, suivant l'enseignement de cet arrêt, la solution

régulièrement utilisée depuis quelques années est que le travailleur rédige un document où il annonce et signe qu'il renonce aux indemnités spécifiques liées à sa qualité de délégué du personnel. Ce document porte une date postérieure à la date de licenciement et est échangé entre les parties concernées. Il s'agit d'un exemple courant d'accord.

La concertation sociale offre en outre différents moyens de trouver une solution qui agrée à l'en-

semble des parties. A cet égard, la commission paritaire peut jouer un rôle majeur, dans le cadre légal bien défini.

La CSC encourage ses délégués proches de l'âge où ils peuvent partir en RCC à prendre contact à temps avec leur permanent de centrale. Celui-ci effectuera les démarches nécessaires en vue d'assurer en souplesse le passage bien mérité vers le RCC.

10 L'INTERDICTION DE TRANSFERT

L'interdiction de transfert constitue un deuxième pilier important de la protection. Il y a lieu de faire la distinction entre le transfert vers une autre unité technique au sein de la même entité juridique et le transfert vers une autre division.

10.1. Transfert vers une autre unité technique au sein de la même entité juridique.

Dans une entité juridique composée de différentes unités techniques d'exploitation, l'employeur peut essayer d'écarter un candidat ou un délégué du personnel gênant d'une unité technique d'exploitation en le transférant dans une autre unité technique d'exploitation. Ce transfert entraîne la cessation du mandat et de la protection étant donné qu'il n'appartient plus au personnel de l'entreprise (voir point 6).

Pour éviter ces situations, la législation limite aux cas repris ci-dessous les possibilités pour l'employeur de transférer les délégués du personnel et les candidats vers une autre unité technique d'exploitation appartenant à la même entité juridique (Loi art. 2 § 5 al. 1):

- l'intéressé a au préalable marqué son accord avec le transfert. Cet accord doit être notifié par écrit au moment de la prise de décision. S'il n'y a pas d'écrit, le transfert est irrégulier;
- l'employeur peut invoquer des motifs d'ordre économique ou technique préalablement reconnus par l'organe paritaire, c'est-à-dire normalement la commission paritaire. Si toutefois il n'y a pas de commission paritaire ou si elle ne fonctionne pas, le CNT doit au préalable reconnaître les raisons d'ordre économique ou technique.

Si le travailleur est transféré de manière irrégulière, c'est-à-dire sans son approbation ou sans reconnais-

sance préalable des raisons d'ordre économique ou technique, le travailleur peut invoquer la rupture de contrat et donc réclamer les indemnités de protection.

10.2. Transfert vers une autre division.

La fermeture d'une division peut être invoquée comme raison d'ordre économique ou technique pour pouvoir procéder au licenciement du délégué du personnel ou du candidat (voir point 13).

Aussi les dispositions prévoient-elles que le transfert d'un travailleur protégé vers une autre division de la même entreprise, qui est ensuite fermée, est considéré comme inexistant si le transfert a eu lieu dans les six mois précédant la fermeture (Loi, art. 2 § 5 al. 2). De ce fait, l'employeur ne peut plus invoquer la fermeture comme raison d'ordre économique ou technique pour pouvoir procéder au licenciement du travailleur transféré.

Ainsi, l'employeur n'est pas tenté de contourner l'interdiction de licenciement en transférant préalablement les travailleurs protégés vers une autre division qu'il compte fermer.

10.3. Le transfert comme modification unilatérale du contrat de travail.

On peut parfois considérer un transfert dans une autre entreprise ou division comme une modification unilatérale des conditions de travail. Tel est le cas notamment si le transfert va de pair avec une modification de la fonction, ou si la nouvelle division ou la nouvelle entreprise est notablement plus éloignée du domicile du travailleur protégé (voir point 11).

Même si la raison d'ordre économique ou technique à la base du transfert est reconnue par l'organe paritaire, le travailleur peut parfois invoquer la rupture

de contrat et exiger sa réintégration dans son ancienne division ou entreprise.

11 PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION ET LES PRÉJUDICES CAUSÉS PAR L'EMPLOYEUR

Quelques principes généraux sont repris dans la législation:

- le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé (Loi, art. 2 § 4). Il ne s'agit donc pas seulement d'une interdiction de discrimination mais également d'une interdiction d'accorder des avantages supplémentaires aux travailleurs protégés, en cas de licenciement par exemple;
- les délégués du personnel bénéficient des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent (Lois du 20 septembre 1948 et du 4 août 1996).

Ainsi, pour la Cour de Cassation, un délégué du personnel ne peut être privé d'un avantage en raison du fait que suite à l'exercice de son mandat, il ne peut remplir les critères requis pour l'octroi de celui-ci (Cass., 15 octobre 2012, S.11.0052.N).

La législation protège les délégués du personnel et les candidats contre "des faits qui constituent un motif (de cessation du contrat de travail par le travailleur) imputable à l'employeur" (Loi, art. 2 § 1 al. 2, 2^o). Le fait que le travailleur mette fin à son contrat pour de telles raisons est assimilé à un licenciement de la part de l'employeur.

Cette disposition reprend en fait deux formes de rupture du contrat:

- la cessation du contrat d'emploi par le travailleur pour motif grave dans le chef de l'employeur (voir point 11.1);
- d'autres faits qui ne peuvent être invoqués comme motif grave mais justifiant une rupture de contrat (voir point 11.2). Comme exemple particulier, on peut citer la modification unilatérale des conditions de travail, point que nous abordons séparément (voir point 11.3).

Il pourrait également être fait appel à la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.

Cette loi mentionne en effet les «convictions syndicales» comme critère discriminatoire (art.4, 4^o).

La jurisprudence reconnaît désormais également que le fait pour un employeur de, sciemment, ne pas respecter la procédure spécifique de licenciement d'un travailleur protégé et se contenter de payer l'indemnité de protection pour se séparer d'un représentant des travailleurs est également constitutif d'une discrimination syndicale qui emporte le paiement de l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération. Cette indemnité forfaitaire est cumulable avec l'indemnité de protection.

Nous l'avons dit, la loi ne protège pas seulement les délégués du personnel et les candidats aux élections sociales contre le licenciement, mais également contre les actes de l'employeur qui peuvent être considérés comme un licenciement.

Sans véritablement renvoyer le travailleur, l'employeur peut en effet commettre un acte qui, pour le travailleur, constitue un acte de licenciement.

Plus spécifiquement, il peut s'agir:

- d'un motif grave dans le chef de l'employeur;
- de faits qui peuvent être interprétés comme une rupture du contrat, comme par exemple une modification unilatérale des conditions de travail (voir point 11.3).

11.1. Motif grave dans le chef de l'employeur.

Parfois les faits commis par l'employeur peuvent être d'une gravité telle qu'ils peuvent être considérés comme un motif grave. Il s'agit de manquements importants qui rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle ultérieure entre l'employeur et le travailleur. Dans de telles circonstances, le travailleur protégé peut résilier son contrat de travail sans préavis, au même titre que n'importe quel autre travailleur, et réclamer une indemnité de protection. Précisons qu'il ne doit pas nécessairement demander sa réintégration pour pouvoir bénéficier de l'indemnité la plus élevée (voir point 15).

La réglementation générale en matière de résiliation de contrat de travail pour motif grave est alors d'application (art. 35 de la loi relative aux contrats de tra-

vail). La démission doit intervenir dans les trois jours ouvrables de la découverte des faits invoqués. Le motif de la démission doit être notifié à l'employeur dans les trois jours ouvrables de la démission (document écrit, lettre recommandée ou exploit d'huissier).

Nous conseillons toutefois aux travailleurs de n'invoquer un motif grave dans le chef de l'employeur que lorsqu'ils disposent de preuves irréfutables des accusations qu'ils portent car en cas de contestation, c'est sur le travailleur que pèsera la charge de la preuve. De plus, s'il s'avère par la suite que le juge ne reconnaît pas le motif grave, il revient au travailleur de payer une indemnité de rupture à l'employeur.

11.2. Autres faits, tels que les représailles.

Le législateur protège également les délégués et les candidats aux élections sociales contre d'autres manquements de l'employeur, qui ne peuvent pas, quant à eux, être assimilés à un motif grave.

Certains manquements de l'employeur peuvent faire apparaître que celui-ci souhaite mettre fin au contrat. Dans ce cas, le travailleur peut invoquer la rupture de contrat pour «acte équipollent à rupture» dans le chef de l'employeur. Il doit cependant apporter la preuve que l'employeur souhaitait effectivement résilier le contrat, ce qui n'est pas chose aisée.

Il est même permis de se demander s'il faut réellement apporter la preuve de la volonté de l'employeur.

Un débat mené précédemment au Parlement a montré que le législateur a surtout voulu éviter que l'employeur ne puisse exercer des représailles contre le travailleur protégé et recourir à des méthodes visant à le décourager.

Deux exemples ont été donnés (Doc. Parl., Chambre, 1965- 1966, n°264/6, 8-9):

«Un ouvrier protégé travaille comme ouvrier qualifié toupilleur dans une fabrique de meubles, et ce depuis des années. Il reçoit le salaire conventionnel. Suite à des restructurations d'ordre technique, la toupie est éliminée de l'entreprise. L'ouvrier est placé comme utilisateur (travail non qualifié) à une machine de rabotage, tout en continuant à percevoir son ancien salaire. Quelques mois plus tard, on installe une nouvelle toupie d'un autre type et l'employeur charge un ouvrier formé plus jeune de commander cette machine, ne donnant pas l'occasion à l'ouvrier protégé de reprendre ce travail. Même si celui-ci continue à recevoir son salaire en tant qu'ouvrier qualifié, il a néanmoins été victime d'une mesure de rétorsion prise par l'employeur contre le travailleur protégé, et

qui porte atteinte à l'autorité et à l'honneur de l'ouvrier».

«Dans une fabrique de chaussures, une piqueuse est considérée comme une travailleuse d'élite et perçoit le salaire d'une ouvrière qualifiée. En tant que travailleuse protégée, son patron la «cherche» et, tout en gardant son salaire, elle est transférée à un poste de «cireuse» (une catégorie inférieure), un travail plus sale. Le fait que d'autres membres non protégés de l'entreprise continuent à travailler dans le département piquage, alors qu'elle, avec quelques autres travailleurs si nécessaire, est transférée à un poste inférieur, prouve qu'il s'agit bien d'une mesure de rétorsion».

11.3. Modification unilatérale des conditions de travail.

La modification unilatérale des conditions de travail constitue un type particulier d' «acte équipollent à rupture» pour lequel le travailleur ne doit pas démontrer que l'employeur souhaitait mettre fin au contrat, cette volonté étant supposée.

Toute modification unilatérale des conditions de travail est contraire à l'interdiction de licenciement. La période durant laquelle le travailleur est protégé contre de telles modifications est identique à la période de protection contre le licenciement.

En outre, il convient d'opérer une distinction entre les conditions de travail qui ont été convenues et celles qui sont accessoires. Dans le premier cas, toute modification unilatérale est interdite, quelle que soit l'importance de la condition de travail en question. Dans le deuxième cas, par contre, une modification unilatérale ne peut être opérée que s'il s'agit d'une condition peu importante. Toutefois, la question doit toujours être tranchée au cas par cas. Ainsi lorsqu'un travailleur protégé a été transféré de l'équipe de nuit à l'équipe de jour, la Cour du travail d'Anvers a estimé qu'il y avait bel et bien modification unilatérale des conditions de travail.

Pour pouvoir modifier les conditions de travail, l'employeur doit préalablement obtenir l'accord du travailleur protégé. Si ce dernier refuse, l'employeur peut éventuellement tenter d'obtenir une reconnaissance des motifs économiques et techniques qui justifieraient la modification. Pour ce faire, il doit suivre une procédure identique à celle qui est d'application pour un licenciement pour motifs économiques ou techniques. Même si cette procédure aboutit à la levée de l'interdiction, le travailleur conserve le droit d'invoquer une rupture de contrat pour modification unilatérale, et donc de demander une indemnité (normale) de rupture.

Lorsque l'employeur modifie unilatéralement les conditions de travail sans motifs économiques ou techniques reconnus, le travailleur protégé ou son syndicat peut, après avoir constaté la rupture du contrat, demander la réintégration, dans les conditions de travail qui étaient d'application avant la modification.

L'employeur est obligé d'accéder à cette demande, faute de quoi il devra verser une indemnité de protection au travailleur.

Si le travailleur protégé ne souhaite pas être réintégré, il conserve malgré tout son droit à l'indemnité de protection, mais elle sera alors moindre.

12 LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE PAR L'EMPLOYEUR

Un employeur qui souhaite licencier un travailleur protégé pour motif grave ne peut le faire qu'après reconnaissance du motif grave par le tribunal du travail.

Cette reconnaissance ne peut être obtenue que moyennant le strict respect de la procédure légale prévue.

12.1. Le concept de «motif grave».

L'employeur qui veut licencier un travailleur protégé pour motif grave doit d'abord demander au tribunal du travail la reconnaissance du motif grave.

Ne peut être reconnu comme motif grave qu'un fait qui rend toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où il aurait été reconnu exact et suffisamment grave par les juridictions du travail (art. 4 § 3).

Cette définition du motif grave diffère de la définition habituelle du motif grave (art. 35 al. 2 de la Loi relative aux contrats de travail) qui ne se rapporte qu'aux faits qui rendent la collaboration ultérieure «immédiatement» impossible.

C'est cependant la seule dérogation apportée au concept de «motif grave». Pour le reste, il n'existe qu'un seul concept de motif grave, qu'il s'agisse de représentants du personnel ou des autres travailleurs de l'entreprise.

La Loi dispose d'ailleurs que les faits pouvant être invoqués comme «motif grave» ne peuvent pas avoir de lien avec l'exécution du mandat de délégué du personnel (art. 4 § 3). Le motif grave justifiant le licenciement d'un travailleur protégé ne peut pas être moins grave que le motif justifiant le renvoi immédiat d'un travailleur non protégé. Ou encore: le mandat de délégué du personnel ne peut être invoqué comme circonstance aggravante.

12.2. Début de la procédure.

L'employeur qui souhaite obtenir la reconnaissance d'un motif grave pour pouvoir licencier un travailleur protégé sans délai de préavis et sans indemnité de protection doit entamer une procédure auprès du tribunal du travail. L'employeur est contraint de suivre scrupuleusement toutes les étapes de la procédure: le moindre oubli ou manquement de sa part peut être invoqué pour annuler la procédure de licenciement pour faute grave. Il doit entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où l'employeur prend connaissance des faits qu'il entend invoquer comme motif grave. Pendant ces trois jours ouvrables, l'employeur doit:

- faire connaître ses intentions au travailleur par lettre recommandée;
- faire connaître ses intentions à l'organisation qui a présenté le travailleur comme candidat aux élections sociales, par lettre recommandée. Il doit s'agir d'une organisation interprofessionnelle et non d'une centrale, qui elle-même fait partie d'une telle organisation;
- saisir le président du tribunal du travail de l'affaire, par requête, sous forme d'une lettre recommandée déposée au greffe.

L'employeur doit mentionner dans chacune des lettres recommandées tous les faits qu'il invoque comme motif grave (Loi, art. 4 § 3).

D'autres faits que ceux mentionnés par écrit ne pourront pas être invoqués par la suite dans la procédure (Loi, art. 7).

12.3. Période de négociation et première période de conciliation.

Une courte période de négociation (5 jours ouvrables), aussi appelée «période de trêve», est prévue après le début de la procédure. Celle-ci débute le 3^e jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres

recommandées, pour se terminer le 8e jour ouvrable qui suit ce même jour de l'envoi des lettres. Le travailleur et son syndicat doivent utiliser cette période pour se mettre en contact avec l'employeur afin de lui faire connaître leur point de vue sur les faits invoqués (Loi, art. 5 § 1 al. 1) et tenter de le dissuader de poursuivre la procédure. C'est également pendant cette première période que le tribunal du travail prend une première initiative. Le travailleur, son syndicat et l'employeur sont convoqués par le tribunal du travail pour comparaître séparément devant le président. Ils doivent comparaître personnellement et ne peuvent donc pas être remplacés par un avocat. Ils peuvent toutefois se faire assister par celui-ci. Le président profitera de cette occasion pour attirer l'attention de chacune des parties sur les conséquences sociales de la procédure ainsi que sur les moyens de l'éviter. Il fixera également une nouvelle date -immédiatement après la période de négociation de 5 jours ouvrables- pour une nouvelle audience où l'affaire sera appelée. Lors de cette nouvelle audience, on pourra constater si oui ou non les parties sont arrivées à un accord. Si ce n'est pas le cas, le président essaiera à nouveau de concilier les parties.

Notons que la Cour du travail de Bruxelles s'est prononcée sur la comparution de l'organisation syndicale par un de ses délégués porteur de procuration. Pour la Cour, un syndicat n'est pas valablement représenté, ni devant le tribunal du travail, ni devant la cour du travail, par un délégué porteur de procuration. La règle selon laquelle un délégué porteur d'une procuration est apte à représenter un travailleur (employé ou ouvrier) partie au procès n'est pas applicable lorsqu'il s'agit de représenter l'organisation syndicale. Le syndicat ne peut dès lors comparaître que représenté par un organe du syndicat ou par un avocat (C. trav. Bruxelles, 14 août 2008, RG. n°51.049). En règle générale, le syndicat comparaît par le biais d'un avocat.

Jusqu'à ce stade de la procédure, il est interdit à l'employeur de suspendre le contrat de travail. Le travailleur protégé doit continuer à travailler. S'il est délégué du personnel, il continue à exercer son mandat.

12.4. Poursuite de l'activité professionnelle.

Deux possibilités se présentent en cas d'échec de cette dernière tentative de conciliation: soit on poursuit l'exécution du contrat de travail, soit on l'interrompt pour toute la durée de la procédure ultérieure. Il faut ici faire la distinction entre les délégués du personnel et les candidats non mandatés.

Pour les délégués du personnel, la décision appartient au président du tribunal du travail, et non à l'employeur lui-même. Toutefois, il a été clairement

établi au Parlement que la poursuite de l'exécution du contrat devait être la règle générale. Le juge ne peut déroger à cette règle, sous la forme d'une mesure provisoire et urgente, que lorsqu'il a pour ce faire des motifs fondés (sécurité de l'entreprise, intégrité physique des compagnons de travail, etc.). Le juge ne peut pas décider d'une suspension si les faits invoqués sont liés à la qualité de délégué de personnel ou à ses activités syndicales (art. 5 § 3 al. 4).

Le juge décide de la poursuite ou de la suspension de l'exécution du contrat de travail au moment où il constate qu'il n'y a pas eu de conciliation, c'est-à-dire immédiatement après la période de conciliation de 5 jours ouvrables (voir 12.3.). La décision du juge est sans appel et n'est pas susceptible d'opposition. Elle est notifiée par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

La suspension ne prend pas court immédiatement; elle n'entre en vigueur qu'au moment où l'employeur poursuit la procédure (voir point 12.5.).

Si le juge décide de la poursuite de l'exécution du contrat de travail et que l'employeur ne permet pas au délégué du personnel de poursuivre son travail à son ancien poste de travail, il se rend coupable d'une rupture de contrat immédiate et doit payer une indemnité (voir point 15.5.).

Pour les candidats non élus, c'est l'employeur qui décide librement de la suspension. La suspension des candidats non élus ne peut débuter, comme pour les délégués du personnel, qu'au plus tôt au moment où l'employeur poursuit la procédure (voir point 12.5.).

12.5. Deuxième conciliation et procédure de reconnaissance.

Si, après la période de négociation et la première tentative de conciliation, l'employeur a toujours l'intention de licencier le travailleur pour motif grave, il doit à nouveau saisir le président du tribunal du travail (art. 6).

Pour les délégués des travailleurs, l'employeur doit agir de la sorte dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où a été décidée la suspension du contrat de travail et pour les candidats non-élus, dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation.

Cette procédure doit se faire par citation. Les faits invoqués précédemment comme motif grave doivent être rappelés (art. 7). Des faits autres ou nouveaux, apparus par exemple au cours de la procédure de négociation, ne peuvent être invoqués.

Ce n'est qu'au moment de la citation que peut débuter une éventuelle suspension. Cette suspension entraîne également la suspension de l'exercice du mandat, si le travailleur est délégué du personnel (art. 5 § 4). Il est remplacé selon les règles en vigueur (voir «Guide pratique - législation élections sociales» de la CSC).

Lors de l'audience introductive, le président du tribunal du travail fera une nouvelle tentative de conciliation des parties (art. 8). En cas d'échec, l'affaire sera traitée par une chambre du tribunal du travail composée paritairement (art. 8 al. 2). Pour accélérer le règlement de l'affaire, des procédures particulières sont prévues.

On peut aller en appel contre le jugement définitif du tribunal du travail. Il faut pour cela adresser une lettre recommandée à la poste au greffe de la Cour du travail dans les 10 jours qui suivent la notification du prononcé.

12.6. Situation pendant la suspension.

Il est donc possible que l'exécution du contrat de travail soit suspendue pendant (une partie de) la procédure. Le législateur garantit le revenu net pendant la suspension. Les choses se déroulent de la manière suivante:

- le travailleur suspendu a droit à une indemnité de chômage en tant que chômeur partiel;
- l'employeur paie un supplément pour atteindre le salaire net que recevait le travailleur protégé avant sa suspension.

Quelques explications à ce propos:

- Le travailleur protégé a droit à une indemnité de chômage en tant que chômeur partiel; cette indemnité de chômage doit être demandée par le biais du syndicat. Il ne doit pas être inscrit comme demandeur d'emploi.
- L'AR du 21 mai 1991 (annexe 2) détermine le mode de calcul. Le supplément est égal à la différence entre:
 - d'une part, les indemnités de chômage mensuelles: le montant journalier x 26;
 - d'autre part, le salaire mensuel net moyen (appelé salaire net de référence) arrondi à la centaine supérieure (p.ex. 1.195,76 euros devient 1.200 euros).

Entrent en considération comme salaire:

- le salaire proprement dit;
- tous les autres avantages acquis en vertu du contrat de travail;
- les avantages en nature.

Le salaire net est le montant brut des salaires et avantages mentionnés ci-dessus, moins les cotisations personnelles de sécurité sociale et les retenues fiscales. Le salaire net moyen est obtenu en divisant par 12 le salaire net des 12 mois précédant le mois au cours duquel la suspension prend cours. Si au cours de ces 12 mois, certains salaires et avantages auxquels le travailleur avait droit ne sont pas payés, le montant (net) doit être pris en considération. Si pendant cette période de 12 mois, le travailleur n'avait pas droit à un salaire ou à des avantages pendant certains mois, le salaire net n'est pas divisé par 12 mais par le nombre de mois pour lesquels un droit avait été acquis.

C'est ce salaire net moyen qui, par le biais du supplément qui s'ajoute à l'indemnité de chômage, doit être garanti mensuellement en cas de suspension. Et ce, jusqu'à ce qu'une décision juridique définitive soit prise au sujet des faits invoqués comme motif grave, c'est-à-dire au plus tôt à l'expiration du délai d'appel contre le jugement du tribunal du travail. Toutefois, si un recours a été introduit, le supplément est dû jusqu'à la notification de l'arrêt de la cour du travail. Lorsque la procédure traîne en longueur, en particulier lorsque le juge pénal doit d'abord se prononcer sur les faits invoqués, le supplément reste également dû pendant toute la durée de la procédure.

Pour éviter toute perte de pouvoir d'achat pendant la suspension, le salaire net moyen pris comme salaire de référence est indexé. Chaque mois, il faut donc calculer la différence entre l'indemnité de chômage de ce mois et le salaire de référence indexé. L'indexation se fait selon la formule de la CCT applicable au salaire du travailleur. En l'absence de CCT, l'indexation se fait selon la formule normalement applicable.

- La loi sur la protection de la rémunération est applicable au paiement du supplément, ce qui signifie que le supplément doit être payé «à date fixe»: mensuellement avec, pour les ouvriers, le paiement anticipé d'un demi-supplément au milieu du mois. Le supplément doit être payé aux dates et dans les délais prévus pour les salaires ordinaires. En cas de retard de paiement, des intérêts sont redevables à partir de la date à laquelle le supplément aurait dû être payé. Bien entendu, l'employeur est alors punissable.
- Le législateur voulait garantir le revenu net pendant la suspension, ce qui n'est possible qu'à condition que le supplément soit exonéré d'impôts et

de cotisations ONSS. Contrairement aux cotisations ONSS, l'exonération d'impôt n'avait toutefois pas été prévue.

- L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur ne doit pas être remboursée ultérieurement par le délégué du personnel, même si le tribunal du travail reconnaît le motif grave (Loi art. 9 al. 3). D'autre part, le travailleur ne peut pas non plus réclamer à l'employeur le salaire perdu pendant la suspension si le motif grave n'a pas été reconnu.
- Pendant la suspension, le travailleur peut lui-même mettre fin au contrat de travail sans devoir donner de préavis ou payer une indemnité de rupture (Loi art. 13 al. 1).
Si le contrat n'a pas été suspendu, le travailleur protégé doit respecter le délai de préavis légal.
- Dès la fin de la procédure, c'est-à-dire au moment où les juridictions du travail ont pris une décision définitive, la suspension doit prendre fin, à moins que le motif grave n'ait été reconnu et que l'employeur procède à un licenciement définitif.

12.7. Licenciement après reconnaissance du motif grave.

Les juridictions du travail se bornent à reconnaître les faits invoqués comme motifs graves de licenciement. Elles ne prennent pas de décision quant au licenciement. Après la reconnaissance du motif grave, l'employeur doit encore procéder au licenciement. Les règles sont les mêmes que pour les travailleurs non protégés licenciés pour motif grave, c'est-à-dire dans un délai de 3 jours ouvrables (Loi art. 12).

Etant donné que la connaissance des faits date déjà de quelques mois, il faut déterminer le moment à partir duquel débute le délai de 3 jours ouvrables. Trois possibilités se présentent:

- le tribunal du travail reconnaît le motif grave et il n'est pas interjeté appel dans les délais prévus: le délai de 3 jours ouvrables commence à courir à partir du 3^e jour ouvrable après l'expiration du délai d'appel (c'est-à-dire 10 jours après la notification du jugement);
- le tribunal du travail ne reconnaît pas le motif grave, mais la cour du travail le reconnaît en appel: le délai de 3 jours ouvrables commence à courir à partir du 3^e jour ouvrable après la notification de l'arrêt;
- le tribunal du travail reconnaît le motif grave et on interjette appel dans les délais. Dans ce cas, l'employeur doit attendre la décision de la cour du travail. Le licenciement ne peut avoir lieu qu'au moment où la cour confirme la décision du tribunal du travail. Le délai de 3 jours ouvrables prend cours à partir du 3^e jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt.

Pendant ces trois jours, l'employeur doit procéder au licenciement comme pour tout autre travailleur. Le licenciement lui-même n'est pas soumis à des règles de forme particulières. L'employeur est toutefois tenu de faire connaître au travailleur, dans les trois jours qui suivent le licenciement, le motif grave qui est invoqué (qui ne peut naturellement être que celui qui a été reconnu par le tribunal ou la cour du travail). Cette notification du motif grave est soumise à certaines exigences de forme. Sous peine de nullité, la notification doit se faire soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier, soit par remise d'un écrit au travailleur. Si la notification ne se fait pas dans les délais et les formes prévues, ou si le licenciement a lieu après le délai des 3 jours ouvrables, le licenciement est irrégulier.

12.8. La conciliation plutôt que la reconnaissance du motif grave: se méfier des accords!

Nous l'avons vu, la procédure pour la reconnaissance du motif grave dans le cas présent est strictement réglée et jalonnée de plusieurs étapes incontournables. Toutefois, dans les faits, nous constatons que 50% des cas n'aboutissent pas à un jugement final de la part du tribunal du travail mais plutôt à un accord. Ce dernier est conclu afin de mettre fin au contrat de travail de commun accord, sous réserve d'un certain nombre de modalités, et éviter la poursuite de la procédure de reconnaissance du motif grave. Il s'agit souvent d'ententes tripartites dans lesquelles non seulement l'employeur et le délégué concluent un accord, mais dans lesquelles le secrétaire syndical est également impliqué et cosigne l'accord.

L'employeur qui souhaite conclure un accord mettant fin, d'un commun accord, au contrat de travail d'un représentant des travailleurs sans paiement intégral de l'indemnité de protection se trouve dans une position juridiquement faible. En effet, nous l'avons mentionné, la législation de protection des représentants des travailleurs est d'ordre public. Les parties ne peuvent en principe s'en écarter valablement d'un commun accord. De plus, la protection est acquise sur la base de la candidature effective et cette protection reste acquise même si l'ancien candidat démissionne de son mandat voire même de son syndicat.

Dans son arrêt du 16 mai 2011, la Cour de Cassation a déclaré qu'une personne protégée ne peut renoncer à sa protection qu'après son licenciement. Après le licenciement, et donc après que l'intéressé a acquis le droit à la rémunération fixe et variable, il peut renoncer à ce droit. Il ne peut le faire avant la décision de licenciement et la fin du contrat de travail. Une autre jurisprudence (tribunal du travail de Bruxelles 7/6/2013 et 22/04/2014) précise que ce moment arrive dès que la demande de réintégration ne peut plus

être faite (30 jours après la résiliation du contrat de travail) (voir à ce sujet le point 15.8).

L'employeur se retrouve donc dans une situation inconfortable puisqu'il doit attendre 30 jours après le licenciement avant d'être assuré que le travailleur protégé ne réclamera pas la totalité de ses indemnités de licenciement. C'est précisément la certitude que le travailleur protégé ne réclamera pas son indemnité de protection que l'employeur tente souvent d'obtenir dans un accord. Voilà donc pourquoi l'avocat de l'employeur inclut souvent dans l'accord proposé un certain nombre de clauses afin de limiter autant que possible cette incertitude et de décourager ou d'empêcher le travailleur de réclamer l'indemnité de protection par une nouvelle procédure après que l'accord ait été conclu.

Il est évident que dans le cas où le motif grave invoqué par l'employeur est abusif ou erroné, le travailleur protégé ne doit pas accepter de signer un accord, quel qu'il soit. Cet accord aurait pour conséquence de faciliter son licenciement tout en diminuant, voire en supprimant, les indemnités auxquelles il a droit. Lorsque l'employeur propose de faire un accord, il est indispensable de se poser la question suivante: si l'employeur dispose de preuves suffisantes pouvant amener à la reconnaissance d'un motif grave, pourquoi celui-ci s'encombrerait-il d'un accord ? Alors qu'en menant la procédure à son terme, il pourrait licencier pour motif grave le travailleur protégé sans que cela ne lui coûte un seul euro en indemnités... Il est plus que probable qu'un employeur qui tient à conclure un accord se sait dans une position juridiquement faible et souhaite au final procéder au licenciement du travailleur protégé à moindres frais.

Dans le cas où l'employeur dispose de preuves qu'il y a eu faute(s) grave(s): voir point 12.9.

12.9. Types de comportements et motifs graves entraînant généralement la levée de la protection.

La jurisprudence nous fournit divers exemples de comportements qui ont pu être identifiés comme faisant majoritairement le cas d'accord entre parties ou, si la procédure juridique est menée à terme, de faits reconnus par les tribunaux ou les cours du travail comme motifs graves, donnant droit à la levée de la protection:

- Cas de faux, usage de faux et de fraude
- Cas de vols
- Cas de comportement inapproprié envers les collègues et/ou la hiérarchie

Ces dernières années, nous avons constaté une croissance du nombre de motifs graves invoqués par l'employeur pour «non-respect du règlement de travail» ou de «fautes professionnelles». Nous avons relevé 4 grands motifs;

- Absence sur le lieu de travail
- Comportement «à risque» (alcool, drogue sur le lieu de travail, non-respect des consignes de sécurité)
- Usage privé du matériel professionnel ou d'avantages réservés aux clients
- Activités concurrentes

Ces types de faits évoqués donnent très souvent lieu à la reconnaissance du motif grave et à la levée de la protection.

En effet, la protection a pour but de permettre au représentant du personnel d'exercer son mandat sans avoir à craindre de représailles à son encontre de la part de l'employeur à cause de cet exercice. Elle n'a bien entendu pas pour but de couvrir certains comportements évoqués ci-dessus.

La CSC assure un suivi et une aide juridique qu'elle prend en charge pour tous ses délégués, n'hésitant pas à poursuivre la lutte syndicale devant les tribunaux lorsque cela s'avère nécessaire. Mais elle est également très attachée au respect de ses valeurs et à la déontologie et attend de ses délégués qu'ils aient un comportement conforme à celles-ci.

L'assistance juridique fournie par la CSC n'est pas semblable à celle d'une assurance protection juridique. Dans le cas où un délégué est licencié pour des cas de violence, racisme, harcèlement au travail ou encore suite à des comportements non désirés, la CSC choisit par principe d'assister la victime et non le responsable. Dans ces cas extrêmes, une évaluation déontologique est déterminante pour savoir si l'assistance juridique est accordée ou non.

13 LE LICENCIEMENT POUR DES RAISONS D'ORDRE ÉCONOMIQUE OU TECHNIQUE

Une seconde et dernière dérogation importante à l'interdiction de licenciement est le licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique. Dans ce cas également, il s'agit de suivre une procédure particulière avant que l'employeur ne soit autorisé à licencier.

13.1. Appréciation par l'organe paritaire compétent.

L'employeur doit demander à l'organe paritaire compétent de reconnaître les raisons économiques ou techniques (Loi art. 3, § 1, al. 1). Normalement, il s'agit de la commission paritaire à laquelle relève le travailleur. Mais lorsqu'il n'y a pas de commission paritaire ou si elle ne fonctionne pas, il doit adresser sa demande au CNT.

La demande doit être faite par lettre recommandée. L'organe paritaire a deux mois pour se prononcer (Loi art. 3 § 1 al. 2) à compter de la date de la demande. Pendant la procédure devant l'organe paritaire, l'exécution du contrat de travail doit être poursuivie.

A partir de ce moment, il y a trois possibilités:

- l'organe paritaire reconnaît les raisons économiques ou techniques dans les deux mois: l'employeur peut licencier. Si l'organe paritaire reconnaît les raisons, mais qu'il apparaît que l'employeur a déjà licencié, le licenciement est irrégulier, malgré la reconnaissance;
- l'organe paritaire décide, dans les deux mois, de ne pas reconnaître les raisons économiques ou techniques: dans ce cas, l'interdiction de licenciement n'est pas levée;
- l'organe paritaire n'arrive pas à une décision unanime dans les deux mois, soit à cause d'un désaccord, soit parce qu'il n'a pas traité ou fini de traiter la demande dans les deux mois (voir 11.2.).

Notons que les raisons d'ordre économique ou technique dont peut avoir connaissance la commission paritaire ne sont pas limitativement énumérés par la loi. Elle est dès lors susceptible d'accepter toute demande de l'employeur.

13.2 Contrôle par le tribunal lorsque l'organe paritaire prend une décision.

Le législateur souhaitait que la décision de la commission paritaire ne puisse pas être contestée devant le juge. La Cour constitutionnelle a toutefois estimé

que c'était contraire à la Constitution et a déclaré qu'il devait être possible d'interjeter appel auprès du juge contre la décision d'une commission paritaire (Arrêt n°57/93 du 8 juillet 1993). A ce jour, la législation n'a toutefois pas encore été adaptée suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle.

Pourtant, la Cour de Cassation a jugé en date du 12 mars 2018 qu'il découle de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle précité que le travailleur ou l'employeur doit pouvoir soumettre la décision de l'organe paritaire au juge (Cass., 12 mars 2018, S.15.0060.N). Plus précisément, lorsque, dans le cadre d'une demande formée par le travailleur en vue d'obtenir une indemnité de protection eu égard à l'irrégularité du licenciement pour des motifs économiques ou techniques, la juridiction du travail doit examiner la décision de l'organe paritaire qui a admis ceux-ci, elle exerce un contrôle de pleine juridiction sur l'existence de ces motifs. Ce contrôle n'implique pas d'apprécier l'opportunité des mesures prises par l'employeur en vue de tenir compte des raisons économiques ou techniques invoquées.

Pour la Cour, dans ces circonstances, les raisons à apprécier par le juge ne doivent pas se limiter aux cas de la fermeture de l'entreprise ou d'une division de celle-ci ou à celui du licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

Par conséquent, compte tenu de cet arrêt, il ne peut être nié que l'employeur ou le travailleur est en mesure de contester la décision de l'organe paritaire et que le juge n'est pas limité dans l'appréciation des motifs du licenciement.

En résumé, en cas de décision de l'organe paritaire:

- Soit l'organe paritaire reconnaît les raisons invoquées par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur pourra procéder au licenciement et un recours devant les juridictions du travail est ouvert au travailleur.
- Soit la commission paritaire refuse à l'unanimité les raisons d'ordre économique ou technique invoquées par l'employeur et celui-ci dispose alors d'un recours devant les juridictions du travail.

La Cour du travail de Bruxelles rappelle les étapes du contrôle judiciaire dans la vérification des motifs d'ordre économique ou technique (C. trav. Bruxelles, 10 avril 2018, RG n°2016-AB-1168). Ainsi, le mécanisme

prévu par la loi (article 3, §§ 2 et 3) implique de procéder en trois étapes sur le plan de la preuve puisque la société doit établir:

- Qu'au sein de l'entreprise existent des motifs d'ordre économique et technique qui imposent une diminution du personnel;
- Que la décision de licenciement est la conséquence des motifs invoqués et n'est pas influencée par le fait que le travailleur est représentant du personnel;
- Qu'il n'y a pas eu de discrimination dans la mesure prise, du fait de la mission exercée, et ce eu égard à la situation des autres travailleurs.

13.3. Contrôle par le tribunal lorsque l'organe paritaire ne prend pas la décision.

Le fait que l'organe paritaire n'ait pas pris de décision (dans les délais) ne signifie pas que l'interdiction de licenciement est levée. Cela signifie seulement que le contrôle des raisons économiques ou techniques passe aux juridictions du travail. Celles-ci ne peuvent accepter que les trois circonstances suivantes comme raisons économiques ou techniques (Loi art. 3 § 1 al. 3 et art. 1 § 2, 6°):

- fermeture de l'entreprise, c.-à-d. toute cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise;
- fermeture d'une division, c.-à-d. toute cessation définitive de l'activité principale de la division d'une entreprise;
- licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

Leur compétence est donc plus limitée que la compétence de la commission paritaire. Une deuxième limitation a également été prévue (voir également point 10.2.): l'employeur ne peut invoquer la fermeture d'une division comme raison économique ou technique lorsque le transfert d'un travailleur protégé d'une division vers une autre a eu lieu dans les 6 mois qui précèdent la fermeture de cette division (Loi art. 2 § 5 al. 2).

Le tribunal du travail n'est pas seulement tenu par ces limitations. Il doit en outre vérifier si, lors du licenciement ou de la décision de licencier, l'employeur ne s'est pas laissé influencer par le fait que le travailleur est un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel, ou par le fait que le travailleur a été présenté par un syndicat déterminé (Loi art. 3 § 2).

13.4. Poursuite de la procédure en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise.

a) Notions

La fermeture d'entreprise est définie par la loi du 19 mars 1991 comme étant « toute cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci » (art. 1er, §2, 6°).

L'entreprise est définie par la loi du 19 mars 1991 comme étant l'unité technique d'exploitation (art. 1er, §2, 5°). La division d'entreprise n'est par contre pas définie par la loi mais doit s'entendre, selon la Cour de Cassation, comme étant « une partie d'entreprise qui présente une certaine cohérence et qui se distingue du reste de l'entreprise par une indépendance technique propre et par une activité différenciée durable à laquelle est affecté un groupe de personnes » (Cass., 4 février 2002, J.T.T., 2003, 473).

b) Procédures

Lorsque l'organe paritaire ne se prononce pas à temps, l'employeur a deux possibilités en cas de fermeture de l'entreprise ou de la division:

- soit il saisit la juridiction du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique. Tant qu'une décision définitive n'a pas été prise, le contrat de travail doit être exécuté;
- soit il licencie. Le travailleur ou son syndicat peut éventuellement exiger la réintégration. Si celle-ci est refusée ou qu'aucune réintégration n'a été demandée, le travailleur ou son syndicat peut éventuellement demander au tribunal de constater l'absence de raisons d'ordre économique ou technique pour licencier et exiger une indemnité de protection.

Dans ce dernier cas, il s'agit donc d'un contrôle a posteriori des raisons invoquées. Le licenciement immédiat, sans reconnaissance préalable des raisons invoquées, n'est, en soi, pas irrégulier. Il n'est irrégulier que si le tribunal du travail constate ensuite l'absence de raisons économiques ou techniques.

13.5. Poursuite de la procédure en cas de licenciement d'une catégorie déterminée de personnel.

a) notions

La notion de « catégorie déterminée du personnel » n'est pas définie par la loi. La Cour du travail de Bruxelles a néanmoins fourni la définition suivante: « un ensemble de travailleurs d'une entreprise qui se distingue d'autres travailleurs de cette entreprise par

référence ou sur base d'un ou de critères précis, objectifs et vérifiables, sans que le choix de cette catégorie ne révèle une discrimination défavorable aux travailleurs protégés » (C. trav. Bruxelles, 19 juillet 2002, J.T.T., 2003, P. 116).

b) procédure

Pour le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, la loi impose dans tous les cas une reconnaissance préalable par le tribunal du travail (Loi art. 3 § 1 al. 4). Cela signifie que lorsque l'organe paritaire ne prend pas une décision dans les temps voulus et que l'employeur licencie sans avoir obtenu la reconnaissance préalable, ce licenciement est irrégulier.

L'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du tribunal du travail de la demande de reconnaissance préalable. La suite de la procédure est pratiquement identique à celle suivie pour la reconnaissance du motif grave (voir point 12).

Une différence importante réside toutefois dans le fait que l'exécution du contrat de travail doit être assurée, alors qu'en cas de motif grave, une suspension est possible à partir de la notification de la citation.

13.6. Le licenciement proprement dit.

La loi ne fait que préciser, pour le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel n'ayant pas fait l'objet auparavant d'une décision de l'organe paritaire, la date à laquelle le congé peut être notifié au plus tôt:

- à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'expiration du délai d'appel contre la reconnaissance par le tribunal des raisons d'ordre économique ou technique, sauf lorsqu'il est interjeté appel pendant cette période;
- à partir du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique.

Lorsque la commission paritaire ou le CNT a reconnu les raisons d'ordre économique ou technique, on peut supposer que le licenciement peut être notifié immédiatement après la décision de l'organe paritaire.

Cependant, une reconnaissance par l'organe paritaire ne rend pas nécessairement le licenciement régulier. Même après la reconnaissance par l'organe paritaire, l'employeur ne peut licencier que "si les licenciements sont seulement la conséquence de difficultés économiques ou de la réorganisation de l'entreprise". Lors d'un licenciement, l'employeur ne peut se laisser influencer par le fait qu'il s'agirait d'un délégué du personnel ou d'un candidat, ni par le fait que sa can-

didature a été introduite par une organisation déterminée (Loi art. 3 § 2).

La charge des licenciements éventuels ne peut reposer plus lourdement sur les travailleurs protégés que sur les autres travailleurs, ni plus sur certains travailleurs protégés que sur d'autres travailleurs protégés. Si ces principes sont enfreints, le licenciement peut être contesté auprès du tribunal du travail, même lorsque l'employeur a obtenu une reconnaissance de l'organe paritaire.

Dans ce cas, il appartient d'ailleurs à l'employeur et non pas au travailleur d'apporter la preuve que le licenciement ne va pas à l'encontre des principes mentionnés ci-dessus (Loi art. 3 § 3).

Lorsque l'organe paritaire n'a pas pris de décision (dans les délais) et qu'il s'agit de la fermeture d'une entreprise ou d'une division, le congé peut être notifié dès que le délai de 2 mois à partir de la date de la demande auprès de la commission paritaire est écoulé. Nous rappelons que le licenciement peut éventuellement être contesté auprès du tribunal du travail.

Attention: lors du licenciement, l'employeur doit respecter les délais de préavis. Ce n'est pas parce que l'employeur peut invoquer des raisons d'ordre économiques ou techniques que le délégué du personnel ou le candidat perd également les droits d'un travailleur ordinaire.

13.7. Exception à l'obligation de respecter la procédure: la faillite de l'employeur.

En cas de faillite de l'employeur, la jurisprudence de la Cour de cassation a évolué dans le sens où il est désormais admis que le curateur n'est pas tenu de consulter la commission paritaire préalablement au licenciement des travailleurs protégés (voir en ce sens Cass., 20 juin 2011, S.10.0159.N).

Le raisonnement tenu par la Cour est que le jugement de faillite est une décision judiciaire qui implique, en principe, la fin de toute activité commerciale avec pour conséquence que le curateur doit résilier les contrats de travail. Dès lors, la raison économique est reconnue et le licenciement par le curateur en raison de la faillite, soit immédiatement, soit progressivement, n'est pas discriminatoire. En outre, le fait que dans le cadre de la liquidation de la faillite, certains travailleurs soient maintenus en service, n'implique pas que les raisons d'ordre économique ou technique doivent être demandées avant de procéder au licenciement du travailleur protégé. Cependant, le travailleur protégé conserve le droit de s'opposer à son licenciement si le curateur a agi de façon discriminatoire à son égard.

Afin de concrétiser cette jurisprudence sur le plan légal, la loi sur les faillites a été complétée d'une nouvelle disposition en 2005 libellée de la façon suivante:

« Si lors de la cessation d'activités, notamment à l'occasion du jugement déclaratif de faillite, les curateurs manifestent expressément ou tacitement leur volonté de résilier les contrats de travail existants, ils ne sont pas tenus de l'accomplissement des formalités particulières applicables à la résiliation de ces contrats.

Toutefois, si les curateurs, en vue de la poursuite totale ou partielle ou de la reprise des activités, concluent de nouveaux contrats de travail avec des contractants visés à l'alinéa précédent, ces derniers bénéficient des formalités et procédures applicables

aux contrats résiliés pendant le temps de la poursuite des activités » (article 46, §2, de la loi du 8 août 1997 sur les faillites).

En date du 26 juin 2017, la Cour de Cassation a fait référence à cette dernière disposition en rappelant que tant qu'il n'est pas établi que les organes de concertation n'auront plus à exercer leur mission légale à très bref délai dans une entreprise déterminée, il n'y a aucun motif permettant de licencier un délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique sans consulter la commission paritaire compétente. Cependant, cela est possible si une disposition légale particulière dérogeant le prévoit, telle que l'article 46, §2, de la loi du 8 août 1997 sur les faillites (Cass., 26 juin 2017, S.15.0036.N/1).

14 «DROIT» À LA RÉINTÉGRATION

14.1. La demande de réintégration.

Un travailleur licencié en dépit de l'interdiction de licenciement peut demander sa réintégration (art. 14). Tant le travailleur lui-même que l'organisation interprofessionnelle ou une personne dûment mandatée par l'organisation interprofessionnelle qui a présenté sa candidature peut demander cette réintégration. Cette demande doit être introduite par lettre recommandée auprès de l'employeur dans les 30 jours qui suivent le licenciement. La date du licenciement est soit la date de notification du préavis, soit la date de cessation du contrat de travail s'il n'y a pas eu de préavis.

Toutefois, si la date du licenciement est antérieure à la candidature, les 30 jours ne commencent à courir qu'à partir de la présentation de la candidature.

L'employeur doit donner suite à cette demande dans les 30 jours qui suivent le jour de la demande (Loi, art. 17 § 1). L'acceptation de la réintégration par l'employeur n'est soumise à aucune condition de forme prescrite à peine de nullité. L'employeur peut donc en apporter la preuve par toute voie de droit. De plus, si la réintégration a été demandée à l'intervention de l'organisation qui a présenté la candidature, la notification par l'employeur de l'acceptation de la demande de réintégration est valablement faite à cette organisation. Elle ne doit pas forcément être adressée au travailleur lui-même. (Cass., 18 juin 2012, S.11.0002.N/4).

Nous l'avons mentionné, la demande de réintégration peut être formulée par le travailleur ou l'organisation qui a présenté la candidature du travailleur. Cette dernière doit impérativement être une organisation interprofessionnelle représentative de travailleurs. Il s'agit donc de la CSC, de la FGTB et de la CGSLB. Un secrétaire d'une centrale professionnelle peut cependant se voir attribuer un mandat de la part de l'organisation interprofessionnelle (la CSC Nationale par exemple) en vue de demander la réintégration du travailleur protégé.

En ce sens, il a été jugé que la demande de réintégration formulée par un délégué qui n'a reçu de procuration du syndicat que pour la procédure électorale n'est pas une demande valable (T.T. Nivelles, 15 juin 2012, J.T.T., 2012, p. 350). En l'espèce, il ne pouvait être déduit du document que le délégué avait également reçu un mandat pour intervenir dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 et notamment pour demander la réintégration du travailleur.

Sur ce sujet également, la demande de réintégration introduite non par l'organisation syndicale nationale qui a présenté la candidature, mais bien par le Secrétaire régional de cette organisation qui n'en avait pas le mandat, est irrégulière (C. trav. Liège, div. Liège, 29 juin 2015, RG 2014/AL/282). Il en va de même d'une demande formulée par un avocat, même muni d'un mandat spécial octroyé par le travailleur puisque, se-

lon le tribunal, cette façon de faire reviendrait également à permettre au travailleur de donner un tel mandat à une organisation syndicale autre que celle qui a présenté sa candidature, voire à n'importe quelle autre personne disposant d'une personnalité juridique (C. trav. Bruxelles, 6 juin 2016, RG 2014/AB/408).

14.2. Rétablissement des anciennes conditions de travail et du mandat.

La réintégration doit avoir lieu aux mêmes conditions que celles dont bénéficiait le travailleur avant son licenciement (Loi art. 14). Il doit être réintégré dans sa fonction - au même poste de travail - et dans tous les droits qui s'y rattachent.

Toutes les conditions de travail, tant financières que matérielles ou autres, qui prévalaient précédemment doivent à nouveau prévaloir. De plus, le délégué du personnel assume de nouveau son mandat (Loi, art.

19), soit comme effectif, soit comme suppléant, et ce à partir de la réintégration. L'employeur ne peut pas lier de conditions à la réintégration. Il doit s'engager dans les 30 jours et sans condition aucune à réintégrer le travailleur, et ce aux anciennes conditions de travail. En cas de contestation, il appartient à l'employeur de fournir la preuve du caractère opportun et inconditionnel de l'engagement sur la réintégration (Loi, art. 17 § 2).

14.3 Paiement du salaire perdu.

Le travailleur a pu subir une perte de salaire entre le licenciement irrégulier et la réintégration. En cas de réintégration, l'employeur est obligé de payer le salaire perdu. Il doit également verser la quote-part patronale et la quote-part travailleur de la sécurité sociale sur ce salaire (Loi, art. 15). Le travailleur qui ne donne pas suite à une offre de réintégration n'a pas droit au salaire perdu. Il en va de même pour celui qui ne demande pas sa réintégration.

15 INDEMNITÉ DE PROTECTION

Le législateur n'a pas voulu toucher au pouvoir de licenciement de l'employeur. L'employeur conserve la possibilité de licencier, même si ce licenciement est irrégulier. Et l'employeur ne peut plus se voir obligé de reprendre le travailleur protégé en service. Dans ce cas, le travailleur concerné peut uniquement exiger une indemnité.

15.1. Délégués du personnel demandant une réintégration.

Le délégué du personnel qui est licencié de manière irrégulière et à qui on refuse la réintégration a droit à une indemnité de protection composée de deux parties:

- l'indemnité de base (indemnité fixe):
 - 2 ans de salaire s'il n'a pas 10 ans de service dans l'entreprise;
 - 3 ans de salaire s'il compte plus de 10 ans mais moins de 20 ans de service;
 - 4 ans de salaire s'il compte plus de 20 ans de service;
- partie variable: le salaire pour la période qui restait à courir jusqu'à l'échéance du mandat, c'est-à-dire après les élections sociales de 2028, jusqu'à

ce que le nouveau conseil ou le nouveau comité soit constitué.

Pour avoir droit aux deux parties de l'indemnité de protection, le travailleur ou le syndicat doit introduire une demande de réintégration en temps voulu. Cette demande est nécessaire, même si la réintégration est devenue impossible à cause de la fermeture de l'entreprise. Sans demande de réintégration formulée de sa part, il ne peut bénéficier que de l'indemnité « fixe ».

15.2. Délégués du personnel ne demandant pas une réintégration.

Les délégués du personnel qui, après un licenciement irrégulier, ne demandent pas la réintégration dans les délais prescrits (30 jours) ne peuvent exiger que l'indemnité de base (fixe), c'est-à-dire les 2 à 4 ans de salaire.

Après un licenciement irrégulier, le travailleur protégé peut donc choisir de ne pas demander le réengagement sans pour autant perdre tout droit à une indemnité de protection. Ici aussi, si l'indemnité de rupture ordinaire est supérieure, le travailleur protégé peut opter pour cette indemnité majorée.

15.3. Candidats non élus.

Tout comme les délégués du personnel, les candidats non élus ont droit aux deux parties de l'indemnité de protection lorsque la réintégration a été demandée dans les délais et que celle-ci n'a pas été acceptée à temps.

Tout comme les délégués du personnel, les candidats non élus ont droit à la première partie de l'indemnité de protection lorsqu'ils sont licenciés et qu'ils ne demandent pas de réintégration, sauf quand le licenciement a eu lieu avant l'introduction des candidatures. Dans ce dernier cas, ils n'ont pas droit à une indemnité de protection lorsqu'aucune réintégration n'est demandée (Loi art. 16).

15.4. Travailleurs protégés qui donnent leur démission pour motif grave.

Le travailleur ayant donné sa démission pour motif grave dans le chef de l'employeur a droit aux deux parties de l'indemnité de protection, même sans demande de réintégration.

Il est uniquement question de motif grave dans le chef de l'employeur (Loi art. 18). Les autres faits qui constituent, pour le travailleur, une raison suffisante de mettre fin au contrat de travail et qui peuvent être imputés à l'employeur ne font donc pas partie de cette exception. Lors de telles ruptures de contrat, la demande de réintégration reste obligatoire pour pouvoir exiger la deuxième partie de l'indemnité de protection.

15.5. Sanction particulière en cas de non-respect de la procédure de licenciement pour motif grave.

La législation prévoit une sanction particulière pour garantir la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure de licenciement d'un délégué du personnel pour motif grave. Lorsque le président du tribunal du travail a décidé la poursuite du contrat de travail pendant la procédure et que l'employeur ne respecte pas cette décision, le délégué du personnel a droit aux deux parties de l'indemnité de protection. Une demande de réintégration n'est pas exigée.

15.6. Indemnités supplémentaires.

La loi stipule que le travailleur peut avoir droit, en plus de l'indemnité de protection:

- à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective ou des usages (p. ex. l'indemnité de rupture ordinaire, voir points 15.1. et 15.2.);
- d'autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral.

La CCT n°109 du CNT exclut toutefois que l'indemnité pour cause de licenciement manifestement déraisonnable soit cumulée avec l'indemnité de protection pour les conseils et les comités.

Comme indiqué plus haut, la jurisprudence reconnaît désormais également que le fait pour un employeur de, sciemment, ne pas respecter la procédure spécifique de licenciement d'un travailleur protégé et se contenter de payer l'indemnité de protection pour se séparer d'un représentant des travailleurs est également constitutif d'une discrimination syndicale qui emporte le paiement de l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération. Cette indemnité forfaitaire est cumulable avec l'indemnité de protection.

15.7. Calcul de l'indemnité de protection.

L'indemnité de protection doit être calculée de la même manière que l'indemnité de préavis normale, donc y compris la prime de fin d'année, la prime d'ancienneté, le pécule de vacances, ... Le moment de calcul du salaire est le moment du licenciement, et donc pas le moment du refus de réintégration ou le moment de la notification de la décision judiciaire. Car c'est au moment du licenciement qu'apparaît le droit à l'indemnité. Si l'indemnité est payée en retard, un intérêt légal est dû.

Nous tenons à faire remarquer que si l'employeur a mis fin au contrat avec un délai de préavis, le salaire perçu pendant ce délai de préavis ne peut être déduit de l'indemnité de protection.

Depuis 1984, des cotisations ONSS sont également dues sur l'indemnité de protection. Le travailleur qui a droit à l'indemnité de protection n'a pas droit, pour la période couverte par l'indemnité, à des allocations de chômage.

15.8. Ordre public - La renonciation au bénéfice des indemnités de protection.

Comme mentionné précédemment, il est admis qu'un travailleur renonce au bénéfice de l'indemnité de protection si cette renonciation intervient après la naissance du droit, c'est-à-dire au plus tôt au moment où le licenciement lui est notifié. Cette renonciation doit cependant être certaine. Une renonciation qui interviendrait avant le licenciement porterait par contre atteinte à son statut protecteur.

Selon la jurisprudence, le travailleur a la possibilité de renoncer à cette indemnité dès l'instant où une éventuelle demande de réintégration du travailleur ne peut plus être formulée parce qu'elle n'a pas été demandée dans les trente jours ou n'a pas été accor-

dée par l'employeur dans les trente jours qui suivent la jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée (Cass., 16 mai 2011, J.T.T., 2011, p. 301 et C. trav. Bruxelles, 22 avril 2014, J.T.T., 2014, p. 452) .

15.9 Cumul des indemnités de protection avec d'autres indemnités.

L'indemnité de protection fixe n'est pas cumulable avec l'indemnité de rupture ordinaire. Le travailleur ne peut donc prétendre qu'à l'indemnité la plus élevée. Cette règle ne concerne pas l'indemnité variable, qui peut donc être cumulée avec l'indemnité de rupture.

Le cumul est également interdit avec:

- L'indemnité pour licenciement abusif des ouvriers;
- L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable;
- L'indemnité pour licenciement irrégulier d'un délégué syndical;
- L'indemnité en cas de licenciement irrégulier lié à l'introduction de nouvelles technologies;
- Les indemnités en cas de licenciement collectif;
- L'indemnité de protection en cas de congé parental;
- L'indemnité de protection de la maternité;
- L'indemnité de protection pour interruption de carrière ou crédit-temps;

L'indemnité de protection peut être cumulée avec la rémunération due pendant le préavis notifié par l'employeur puisque la rémunération est payée en contrepartie du travail effectué, tandis que l'indemnité de protection sanctionne un licenciement irrégulier.

L'indemnité de protection peut également être cumulée avec:

- L'indemnité en cas de fermeture d'entreprise
- Des dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral;
- L'indemnité de stabilité d'emploi;
- Avantages résultant d'un plan social fixés dans une CCT lorsque ces avantages ont une cause juridique autre qu'une indemnité due en raison de l'irrégularité du licenciement.

Il n'est pas rare qu'un seul travailleur soit protégé pour deux qualités. C'est ainsi qu'il est fréquent qu'un délégué du personnel siège à la fois au conseil et au comité. Il est également possible qu'un délégué du personnel au conseil ou au comité soit en même temps membre de la délégation syndicale. Et finalement, il est possible qu'une personne soit protégée comme délégué syndical désigné lors des élections précédentes, mais qu'elle soit déjà protégée comme candidat aux nouvelles élections.

Dans tous ces cas, le travailleur n'aura droit qu'à une seule indemnité de protection, à savoir la plus importante.

15.10 Les indemnités de protection après faillite.

Pour bénéficier d'une indemnité de protection à charge du Fonds de Fermeture des Entreprises, le travailleur protégé doit absolument avoir été licencié avant la survenance de la faillite (voir le point 13.7 pour ce qui concerne le licenciement qui suit une faillite) et l'employeur ne doit pas avoir suivi la procédure particulière de licenciement. Ceci en vertu des dispositions de la loi relative aux fermetures d'entreprise selon laquelle le Fonds intervient pour les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou des conventions individuelles ou collectives de travail (article 35, §1, 2° de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises).

L'indemnité de protection qui revient au représentant du personnel est payée comme une indemnité de rupture, avec le même plafond que celui prévu pour les indemnités de rupture, à savoir:

- Pour les entreprises dont la date de fermeture est fixée avant le 1^{er} juillet 2022 :
 - maximum 25.000 €,
 - diminué des paiements effectués par le Fonds pour les rémunérations, les indemnités et les avantages, pour un maximum de 6.750 €,
 - ainsi que les pécules de vacances, pour un maximum de 4.500 €.
- Pour les entreprises dont la date de fermeture est fixée à partir du 1^{er} juillet 2022 : maximum 30.500€.



Partie 2

LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les dispositions de base en matière de protection des délégués syndicaux figurent dans la CCT n°5 du CNT, conclue le 24 mai 1971 (annexe 3). Cette protection est nettement plus faible que celle qui est accordée aux délégués du personnel aux conseils et aux comités, à moins qu'un régime plus favorable n'ait été mis en place sur le plan sectoriel. C'est pour cette raison que lors des dernières négociations interprofessionnelles, les syndicats ont chaque fois demandé une amélioration de cette CCT. Cette demande est régulièrement rejetée par les organisations patronales depuis plusieurs années.

Cependant, seule une petite minorité des délégués syndicaux est visée par ces dispositions conventionnelles en matière de protection. La majorité d'entre eux bénéficient des dispositions légales en matière de protection des délégués du personnel aux conseils et comités.

Il convient en effet de séparer les délégués syndicaux en trois groupes distincts.

1 LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DANS LES ENTREPRISES SANS COMITÉ PPT

Dans les entreprises n'ayant pas constitué de comité, la délégation syndicale exerce les missions du comité (art. 52 de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, voir annexe 4). Peu importe la raison pour laquelle il n'y a pas de comité: l'entreprise n'a pas atteint le seuil des 50 travailleurs, il n'y a pas ou insuffisamment de candidats aux élections sociales, il existe un accord entre l'employeur et les syndicats... S'il n'y a pas de comité mais qu'il y a une délégation syndicale, la mission de cette dernière est étendue aux tâches du comité PPT.

Dans ce cas, la délégation syndicale bénéficie de la même protection que les délégués du personnel aux comités (voir partie I). La période de protection occulte décrite précédemment ne leur est pas applicable. Leur protection prend cours lorsque leur mission débute et se termine lors de la période électorale officielle suivante (2028). Si après cette période, l'entreprise n'instaure toujours pas de comité parce que le seuil des 50 travailleurs n'est toujours pas atteint, la mission des délégués syndicaux et par conséquent leur protection seront prolongées jusqu'aux élections de 2032, à condition bien sûr que les délégués syndicaux restent en fonction.

Ce régime de protection s'applique également lorsque la délégation syndicale n'exerce pas effectivement les missions du comité. La Cour constitutionnelle a rendu un arrêt en date du 14 février 2019 à ce sujet suite à deux questions préjudicielles posées au tribunal du travail (C.C. 14 février 2019, n°29/2019). En l'espèce, il s'agissait du licenciement pour motif grave d'une déléguée syndicale au sein d'une SPRL ne disposant pas de CPPT. Comme nous l'avons mentionné, la loi (article 52 de la loi du 4 août 1996) prévoit dans

cette situation que les délégués syndicaux bénéficient de la même protection que celle s'appliquant aux membres des CPPT.

La première question se rapporte au fait que l'employeur, en ne subordonnant pas la protection offerte aux délégués syndicaux à l'exercice effectif des missions normalement exercées par le CPPT, créerait une différence de traitement injustifiée entre l'employeur auprès duquel est instituée une délégation syndicale qui n'exerce pas effectivement la mission du comité et celui auprès duquel seraient institués une délégation et un CPPT.

En effet, le premier est tenu de payer une indemnité de protection, à l'inverse du second. La seconde question tient au fait que l'article créerait une identité de traitement injustifiée entre l'employeur sans CPPT dont la délégation syndicale exercerait les missions du CPPT et celui auprès duquel elle ne les exercerait pas, en ce sens que l'indemnité de protection est due dans les deux cas.

La Cour répond aux deux questions par la négative. Selon elle, les membres de la délégation bénéficient de cette protection compte tenu du risque auquel ils s'exposent. De plus, il est justifié que les membres de la délégation bénéficient de la protection dès le moment où ils sont désignés comme membres effectifs de la délégation syndicale et exercent les missions du comité puisque c'est à ce moment-là qu'ils sont exposés à un risque accru de licenciement. Tenant compte de cet objectif, il est compréhensible que pour bénéficier de la protection il ne faille pas prouver que la délégation syndicale exerce effectivement les missions du comité puisque cela aurait mené à

des conflits et aurait pu pousser un employeur mal intentionné à empêcher la délégation syndicale d'exercer ses missions.

Notons également que ce régime de protection ne s'applique pas au délégué syndical suppléant, à moins qu'une convention collective de travail sectorielle ne le prévoit. Ce dernier ne peut bénéficier de la protection que dans l'hypothèse où il exerce le mandat de délégué syndical.

Ce régime de protection ne porte pas préjudice aux CCT traitant de la délégation syndicale qui s'appliquent aux travailleurs concernés. Cela signifie entre autres que lors d'un licenciement pour raison économique ou technique, il faut respecter la procédure prévue tant sur le plan légal que sur le plan conventionnel (voir point 3).

2 LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DANS LES ENTREPRISES AVEC COMITÉ PPT, QUI NE SONT PAS PROTÉGÉS EN TANT QUE MEMBRES OU CANDIDATS AU CONSEIL OU AU COMITÉ

La plupart des délégués syndicaux dans des entreprises ayant un comité PPT se sont présentés aux élections sociales. Ils sont, par conséquent, protégés en tant que membre ou candidat pour le conseil ou le comité (voir point 3). Mais qu'en est-il des délégués syndicaux qui n'ont pas été candidats et qui ne sont protégés qu'en tant que délégués syndicaux?

Les dispositions de base en matière de protection sont contenues dans la CCT n°5. Notons que cette CCT n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal. Dès lors, elle ne lie que les employeurs qui sont membres des organisations représentatives des employeurs qui l'ont conclue ainsi que leurs travailleurs. Il est nécessaire de toujours vérifier si la CCT sectorielle, ou même d'entreprise, ne prévoit pas de dispositions dérogatoires. Les dispositions de base se trouvent résumées ci-après. On peut dire qu'elles s'appliquent à partir du moment où le délégué est désigné, c'est-à-dire lorsque l'employeur prend connaissance du mandat, jusqu'à la fin du mandat.

Les délégués suppléants ne bénéficient des dispositions en matière de protection que pour la période au cours de laquelle ils remplacent un membre effectif. La protection joue aussi pour le délégué suppléant qui devient effectif (parce qu'il termine le mandat d'un membre effectif). Dans les autres cas, les délégués suppléants ne sont pas visés par le régime de protection organisé par la CCT n°5, sauf CCT contraire. La Cour de Cassation s'est prononcée en limitant la protection du délégué syndical à l'exercice effectif d'un mandat, de sorte que le délégué suppléant qui n'est pas amené à exercer effectivement sa fonction ne bénéficie pas de la protection prévue par l'article

18 de la CCT n°5 (Cass., 10 février 2003, S.02.0068.F/1).

L'art. 17 de la CCT n°5 stipule que le mandat ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cet article prévoit en particulier que les délégués syndicaux doivent jouir des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent. L'art. 18 al. 1 stipule que les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat. On retrouve des dispositions similaires pour les conseils et les comités.

On constate cependant d'importantes différences dans les raisons pouvant justifier le licenciement ainsi que dans la procédure à respecter.

Tout comme les membres des conseils et comités, les délégués syndicaux peuvent être licenciés «pour faute grave». On entend par-là le licenciement pour motif grave. Aucune procédure de reconnaissance préalable du motif grave par le tribunal du travail n'est toutefois prévue. La CCT n°5 prévoit simplement que l'organisation syndicale doit être immédiatement informée du licenciement. La CCT apporte deux précisions:

- des motifs inhérents à l'exercice du mandat ne peuvent pas être acceptés comme motifs graves (art. 18 al.1);
- l'employeur ne peut pas invoquer comme motif grave le manque de capacité professionnelle, sauf en cas de faute professionnelle grave. Il incombe à l'employeur d'en apporter la preuve (commentaire

à l'art. 18). Si l'employeur ne peut pas invoquer de motif grave, il ne peut licencier le délégué syndical que s'il suit une procédure bien définie comprenant les étapes suivantes:

- l'employeur informe préalablement la délégation syndicale et le syndicat qui a présenté la candidature. Cette information se fera par lettre recommandée et sortira ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition;
- l'organisation syndicale dispose d'un délai de 7 jours (soit 10 jours après l'expédition) pour notifier, par lettre recommandée, qu'elle n'accepte pas le licenciement. Si le syndicat ne réagit pas pendant ce délai ou s'il fait savoir qu'il accepte le licenciement, l'employeur peut procéder au licenciement;
- si l'organisation syndicale fait savoir dans le délai des 7 jours qu'elle n'accepte pas le licenciement, les raisons du licenciement peuvent être soumises au bureau de conciliation de la commission paritaire. La partie la plus diligente (généralement l'employeur) en prend l'initiative. A partir de la demande d'intervention, le bureau de conciliation bénéficie d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur la validité des motifs invoqués pour justifier le licenciement;
- à défaut d'une décision unanime dans ce délai, le litige sera soumis au tribunal du travail (voir § 3 a.). Si le bureau a rendu une décision unanime dans ce délai, l'employeur doit respecter cette décision. Soit les motifs invoqués sont reconnus et l'employeur peut licencier le travailleur. Soit ils ne sont pas reconnus et l'employeur ne peut pas licencier le travailleur.

L'indemnité de protection est, elle aussi, nettement plus faible. Elle équivaut au salaire brut d'un an. La demande de réintégration n'est pas exigée. L'indemnité de protection est due dans les cas suivants:

- si l'employeur licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 18 de la CCT n°5;
- si, au terme de cette procédure, la commission paritaire ou le tribunal du travail auxquels est soumis le motif (non grave) de licenciement ne reconnaît pas le motif;
- si l'employeur licencie le délégué pour faute grave et que le tribunal du travail déclare le licenciement non-fondé;
- si le travailleur met fin au contrat pour un motif grave imputable à l'employeur.

Cette indemnité n'est pas due si l'employeur a licencié le travailleur pour motif grave, sans en avoir informé directement l'organisation syndicale.

L'indemnité de protection est totalement cumulable avec l'indemnité de rupture à laquelle le délégué a droit en tant que travailleur normal. Il s'agit donc, au contraire de la première partie concernant l'indemnité de protection dans le cas des conseils d'entreprise et comités PPT, d'une indemnité supplémentaire au lieu d'une indemnité minimale.

Tout comme pour les conseils et les comités, une mesure de protection particulière est prévue pour les délégués syndicaux qui perdent leur mandat suite au changement d'employeur résultant d'un transfert de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise. Ainsi, si après le transfert une nouvelle délégation syndicale est formée, la protection des délégués syndicaux des entreprises qui ont été reprises leur est assurée jusqu'au moment de l'institution de la nouvelle délégation syndicale. Si par contre il n'y a pas de nouvelle délégation syndicale, la protection leur reste acquise jusqu'à la fin de la durée conventionnelle du mandat qu'ils exerçaient dans l'entreprise transférée. Il en va de même si on ne constitue pas de délégation syndicale parce que l'entreprise ne remplit pas les conditions pour que soit instituée une délégation syndicale (art. 20 bis).



Il ne faut toutefois pas perdre de vue qu'il n'est pas rare que les statuts sectoriels de la délégation syndicale prévoient de meilleures dispositions.

3 LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX PROTÉGÉS EN TANT QUE MEMBRES OU CANDIDATS AU CONSEIL OU AU COMITÉ

Ces délégués syndicaux peuvent invoquer l'intégralité des dispositions de protection pour les conseils ou les comités (partie I). Cela signifie entre autres qu'ils ne peuvent être licenciés que pour des raisons d'ordre économique ou technique ou pour un motif grave, moyennant le strict respect de la procédure prévue pour la reconnaissance du motif invoqué. Lors d'un tel licenciement, l'employeur doit également respecter les procédures prévues dans la CCT n°5, dans la mesure où celle-ci comprend des obligations complémentaires. Il est également possible que les CCT sectorielles comprennent des obligations supplémentaires. Ces délégués syndicaux jouissent dès lors

d'une double protection: l'une en vertu de leur statut de délégué syndical et l'autre en vertu de la loi du 19 mars 1991.

L'indemnité de protection en tant que délégué du personnel ou candidat au conseil ou au comité ne peut toutefois pas être cumulée avec l'indemnité de protection à laquelle le travailleur a droit en tant que délégué syndical (art. 20 de la CCT n°5). Le délégué syndical peut cependant faire choix du régime indemnitaire qui lui est le plus favorable entre celui de la loi du 19 mars 1991 et celui prévu dans la CCT sectorielle fixant le statut de la délégation syndicale.

A portrait of a woman with dark, curly hair, wearing a dark blue denim shirt. She is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a solid, vibrant green. A light green rounded rectangle is positioned in the lower-left area, containing the text 'Partie 3'. Below it, the main title is written in white, bold, uppercase letters.

Partie 3

LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS UN CADRE TRANSNATIONAL

1 PROTECTION DES DÉLÉGUÉS SIÉGEANT AU SEIN D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU EN APPLICATION D'UNE PROCÉDURE ÉQUIVALENTE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

La première directive relative aux comités d'entreprise européens du 22 septembre 1994, entrée en vigueur le 22 septembre 1996, avait été transposée en grande partie par la CCT n°62. En 2009, cette directive a fait l'objet d'une refonte. La nouvelle directive refonte 2009/38/CE a été transposée en droit belge par la CCT n°101 ainsi que deux lois complémentaires du 26 janvier 2012 modifiant les lois du 23 avril 1998 et portant les dispositions diverses et mesures d'accompagnement.

L'article 9 de la loi du 23.04.1998, modifiée par la loi du 26.01.2012, règle notamment la protection des représentants des travailleurs:

- membres du groupe spécial de négociation (GSN) chargé de négocier l'accord concernant l'instauration du comité d'entreprise européen ou de la procédure alternative d'information et de conciliation;
- membres du comité d'entreprise européen (CEE);
- exerçant leur mission dans le cadre de procédures d'information et de consultation qui, le cas échéant, tiennent lieu de CEE.

La loi prévoit que « les représentants des travailleurs et leurs remplaçants bénéficient du régime de licenciement particulier prévu par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Cette protection débute le 30ème jour précédant leur désignation et se termine le jour où le mandat prend fin ».

La loi ne parle que d'un régime de licenciement particulier. Il faut comprendre qu'il s'agit aussi de la protection contre le transfert et le préjudice (voir partie 1).

L'article 10.3 de la directive-refonte de 2009 prévoit que «les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information-consultation, jouissent, dans l'exercice de leurs

fonctions, d'une protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi».

En outre, l'article 48 de la CCT n°101 du conseil national du travail prévoit que «les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure d'information-consultation, occupés en Belgique, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise, en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions».

Dans la majorité des cas, le représentant des travailleurs au sein du comité d'entreprise européen siège également dans un organe national et est donc à ce titre déjà protégé. Mais il est tout à fait possible qu'un mandat européen se poursuive alors que le mandat national a pris fin. Dans ce cas, la protection dans le cadre du mandat européen se poursuit jusqu'à la fin du mandat et l'indemnité de licenciement prendra cette période en considération.

Comme c'est explicitement prévu dans la CCT n°101 pour le Groupe spécial de négociation, les membres du CEE sont en principe, par analogie, également désignés par et parmi les représentants des travailleurs occupés en Belgique siégeant aux conseils d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, ils sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs siégeant aux comités pour la prévention et la protection au travail. A défaut de CE et de CPPT, chaque commission paritaire peut autoriser les délégations syndicales à désigner les membres-travailleurs. A défaut de CE, de CPPT, et à défaut d'autorisation de la commission paritaire, les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement ont le droit d'élire ou de désigner les membres-travailleurs. Dans ce cas, les membres-travailleurs bénéficient de la même protec-

tion que celle garantie aux représentants des organes nationaux.

La question se pose encore de savoir si ce régime de protection s'applique également aux comités d'entreprise européens et aux procédures d'information-consultation institués en vertu d'accords antérieurs au 22 septembre 1994 (accords dits «d'anticipation» non soumis aux dispositions des directives européennes de 1994 et 2009, ni aux législations nationales de transposition). Dans ces cas, les

représentants des travailleurs ne sont protégés que sur la base de leur mandat au sein des organes nationaux. La situation n'est dès lors pas claire pour les membres des CEE qui ne bénéficient pas de la protection belge ou qui la perdent pendant la durée de leur mandat européen. Il est dès lors conseillé de clarifier la question de la protection dans les accords dits «d'anticipation» au sein des comités d'entreprises européens.

La directive européenne 2001/86/CE du 8 octobre

2 PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DANS LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et sa transposition nationale prévue dans la loi du 10 août 2005 ainsi que dans la CCT n°84 du 6 octobre 2004 mentionnent les règles applicables à la protection des représentants des travailleurs au sein des sociétés européennes (SE).

La directive européenne prévoit ainsi que les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE qui sont des travailleurs de la SE, de

ses filiales ou établissements ou d'une société participante jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes protections et garanties que celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationales en vigueur dans leur pays d'emploi (art. 10 de la directive 2001/86/CE).

Au niveau national, la législation prévoit que ces mêmes personnes bénéficient du régime de licenciement prévu par la loi du 19 mars 1991 qui leur est applicable pour tout licenciement se situant dans une période débutant le trentième jour précédant leur désignation et se terminant le jour où leur mandat prend fin (art. 9 de la loi du 10 août 2005).



Partie 4

LES POSSIBILITÉS D'ACTION DES DÉLÉGUÉS

Des garanties ont été intégrées dans la législation et dans les CCT pour que les délégués puissent effectuer leurs tâches correctement. Ces dispositions sont réparties dans différents textes. Dans cette partie, nous les regroupons par organe de concertation. Nous n'abordons pas en détail les missions concrètes des organes de concertation.

Dans une dernière partie, nous traitons de la problématique de la liberté d'expression des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

1 LE CONSEIL D'ENTREPRISE

1.1. Réunions.

Le chef d'entreprise doit convoquer le conseil d'entreprise au moins une fois par mois. La date, l'heure et le lieu sont fixés par le chef d'entreprise.

La loi dispose toutefois que le conseil doit se réunir au siège de l'entreprise. Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à disposition par le chef d'entreprise.

L'employeur doit également convoquer le conseil d'entreprise lorsqu'au moins un tiers des délégués effectifs en fait la demande. Les points que l'on souhaite voir à l'ordre du jour doivent être joints à la demande.

En ce qui concerne le conseil non élu dans les entreprises occupant de 50 à 99 travailleurs, nous rappelons qu'il continue à se réunir séparément du comité. S'il est exact que la délégation du personnel est composée d'élus pour le comité, l'employeur ne peut invoquer ce fait pour décréter qu'il n'y aura qu'une seule réunion pendant laquelle l'ordre du jour du conseil et l'ordre du jour du comité devront être traités. Les deux réunions peuvent toutefois se suivre.

La première réunion du conseil d'entreprise après les élections sociales a lieu au plus tard 45 jours après la date des élections. Toutefois, si un recours en annulation des élections ou un recours contre la délégation patronale affichée a été introduit, le conseil doit être convoqué pour la première fois dans les 30 jours suivant la date à laquelle le tribunal a déclaré que les élections étaient définitivement valables. Jusque-là, le conseil existant reste en fonction. Ces délais peuvent toutefois être écourtés dans le règlement d'ordre intérieur du conseil (voir ci-après au point 1.2.).

Le conseil peut décider de se scinder en sections. Cette proposition peut émaner du chef d'entreprise

comme des délégués du personnel. Chacune des parties doit désigner les membres qui feront partie de chaque section. Ces sections ne reprennent toutefois pas les compétences du conseil. Elles font plutôt office de groupes de travail. La loi prévoit explicitement que ces sections doivent soumettre le résultat de leurs travaux au conseil d'entreprise en délibération plénière.

1.2. Fonctionnement.

Le conseil est présidé par le chef d'entreprise ou par son délégué à qui il transfère ses pouvoirs. Lorsque le conseil d'entreprise est présidé par un employeur délégué, il est important qu'il puisse parler au nom de l'employeur et engager ce dernier. Sinon, le conseil ne pourra jamais fonctionner convenablement.

Le secrétaire est désigné parmi les délégués du personnel et ce conformément aux procédures décrites dans les dispositions du règlement d'ordre intérieur (voir infra). A défaut d'accord concernant la désignation du secrétaire et à défaut de dispositions particulières dans le règlement d'ordre intérieur, le secrétaire est désigné par le syndicat dont la liste a obtenu le plus grand nombre de voix aux élections sociales. Le nombre total de votes de chaque organisation pour l'ensemble des collèges électoraux doit ici être pris en compte, affirment tant les employeurs (Doc. Parl., Sénat, 1993-94, 21 juin 1994) que la jurisprudence (C.T. Anvers, 26 mai 1998, R.G. n°960730).

Les modalités de fonctionnement et de convocation du conseil d'entreprise sont précisées dans le règlement d'ordre intérieur du conseil. Les commissions paritaires ont dû élaborer un modèle de règlement d'ordre intérieur réglant:

- les délais d'inscription des points à l'ordre du jour;
- le délai de convocation aux réunions;
- le contenu de la convocation mentionnant les points portés à l'ordre du jour;

- la tâche du président et les modalités de son remplacement;
- la tâche du secrétaire et les modalités de son choix et de son remplacement;
- le déroulement des réunions;
- les modalités de rédaction, d'approbation et de communication des procès-verbaux des réunions;
- l'information du personnel sur les activités du conseil;
- le mode de conservation des archives du conseil d'entreprise et les modalités de consultation de celles-ci par les membres du conseil;
- la procédure de modification du règlement.

Si une entreprise relève de deux ou plusieurs commissions paritaires (p.ex. ouvriers - employés), il y a lieu de vérifier de quelle commission paritaire relèvent la plupart des travailleurs de l'entreprise. Dans ce cas, le règlement type de cette commission paritaire est applicable au conseil.

Le conseil peut modifier et compléter ce modèle par des stipulations mieux adaptées à la spécificité de l'entreprise. Ces adaptations se font en respect des règles de prise de décision déterminée par le règlement (par exemple: à l'unanimité). Le règlement adapté doit toutefois comporter au moins les points susmentionnés. Le règlement type de la commission paritaire reste en vigueur tant qu'il n'a pas été modifié ou complété. Notons que beaucoup de ces règlements types sont dépassés et n'ont pas été modifiés depuis des décennies. En outre, de nombreuses commissions paritaires ne relèvent plus d'un tel modèle type de règlement.

Le conseil devra également se mettre d'accord sur l'utilisation des langues aux réunions. La législation sur l'utilisation des langues doit être respectée.

En ce qui concerne le rapport du conseil, l'A.R. du 25 mai 1999 (art. 84) dispose que les points suivants doivent figurer au procès-verbal: les propositions faites au conseil, les décisions prises ainsi qu'un résumé fidèle des débats. Ce procès-verbal doit être lu et approuvé à l'ouverture de la réunion suivante. Bien entendu, l'obligation relative à la «lecture» du procès-verbal ne doit pas être interprétée littéralement.

1.3. Participation aux réunions.

Le délégué du personnel effectif a bien entendu le droit de participer à toutes les réunions, même pendant une suspension de l'exécution du contrat (pour incapacité de travail p.ex.).

En cas d'empêchement, il peut se faire remplacer par les délégués du personnel suppléants. Hormis ces cas, les délégués suppléants ne prennent en principe pas part aux réunions.

La loi autorise le conseil à inviter et à entendre d'autres membres du personnel au sujet d'un point bien précis qui est examiné.

Les pouvoirs publics ont également été mandatés pour déterminer, par voie d'Arrêté royal, les conditions auxquelles les délégués du personnel peuvent exiger la présence d'experts (voir 1.4.).

Les réunions du conseil d'entreprise sont considérées comme temps de travail effectif et sont par conséquent rémunérées, même lorsqu'elles ont lieu en dehors des heures de travail.

Lorsque le délégué du personnel doit se rendre à une réunion du conseil en dehors des heures de travail, il a droit à un congé compensatoire. Toutefois, il n'a pas droit à un sursalaire pour les heures prestées.

Les frais supplémentaires de transport des délégués qui se rendent aux réunions du conseil doivent être remboursés par l'employeur dans les trois cas suivants:

- lorsqu'ils assistent à des réunions inter sièges;
- lorsque les réunions ont lieu en dehors des heures de travail et que le délégué du personnel doit se déplacer par ses propres moyens de transport;
- lorsque le travailleur est dans l'impossibilité de faire usage de ses titres de transport normaux (abonnement).

1.4. Présence d'experts.

Les articles 34 à 36 de l'AR du 27 novembre 1973 portant réglementation de l'information économique et financière (IEF) au conseil d'entreprise concernent la participation d'experts au conseil d'entreprise. Ces experts sont tenus par le secret professionnel. Des experts peuvent être associés aux travaux du conseil d'entreprise dans deux cas:

- pour procéder à un examen complémentaire (études ou missions d'investigation) en rapport avec les «informations communiquées»;
- pour éclairer la délégation du personnel ou la délégation patronale sur «certains aspects techniques».

Si ces dispositions sont assez générales, elles dépassent en tout cas le simple cadre de l'IEF. Ainsi, il est également possible de faire appel à d'autres types d'experts lorsque cela est nécessaire (par exemple un «expert en environnement»).

En ce qui concerne les missions d'investigation, l'accord de la délégation des travailleurs et de la délégation patronale est requis. La procédure est totale-

ment différente pour le deuxième type de tâches. Une des parties (la délégation du personnel par exemple) peut prendre l'initiative d'inviter un expert pour éclairer la délégation sur certains aspects techniques. Il suffit que l'autre partie en soit informée. Il y a deux possibilités: soit l'autre partie ne réagit pas et dans ce cas, l'expert est invité, soit l'autre partie récusé l'expert. La possibilité de récuser ne peut être utilisée que deux fois. Si l'une des parties insiste pour que l'expert soit invité, c'est à la cellule Organisation professionnelle de la Direction générale Contrôle des lois sociales, de trancher et de marquer ou non son accord avec la désignation de l'expert proposé. Cette cellule doit d'abord consulter un comité ad hoc au sein du Conseil central de l'économie. Cependant, cette consultation est extrêmement rare et n'a en tout cas jamais eu lieu au cours des dernières années.

L'art. 35 de l'Arrêté sur l'IEF dispose en outre que la délégation du personnel comme la délégation patronale au conseil peuvent, sans formalités, inviter des experts à des réunions préparatoires.

1.5. Facilités pour les délégués.

«Les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération», les délégués du personnel au conseil doivent disposer «du temps et des facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions». Ce principe figure à l'art. 17 de la CCT n°9 du Conseil national du travail.

Les délégués du personnel doivent entre autres bénéficier du temps et des facilités nécessaires pour participer, sans perte de salaire, à la formation syndicale. Il doit toutefois s'agir de cours et de séminaires axés sur «le perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs» (art. 18 de la CCT n°9). Ces facilités sont concrétisées dans une CCT sectorielle ou d'entreprise. Ces CCT règlent les points suivants:

- le mode et la période de communication des programmes de formation à l'employeur;
- la détermination du délai d'avertissement de l'employeur pour les demandes individuelles de formation;
- la fixation d'une procédure d'examen en cas de refus de l'employeur;
- la détermination du nombre de jours maximum de formation.

1.6. Communication avec le personnel.

La réglementation ne contient pas de dispositions générales sur la façon dont les délégués du person-

nel au conseil peuvent informer et consulter le personnel.

Toutefois, l'art. 30 de la Loi portant organisation de l'économie de 1948 (voir «Guide pratique - législation Elections sociales») fait référence à l'art. 458 du Code pénal selon lequel le secrétaire et les membres du Conseil d'entreprise sont tenus par le «secret professionnel», ce qui implique:

- que des informations de nature individuelle dont le délégué du personnel a connaissance en raison de son mandat ne peuvent être communiquées ou divulguées abusivement;
- que des informations globales de nature à porter préjudice à l'économie nationale, aux intérêts d'une branche économique ou d'une entreprise ne peuvent être communiquées ou divulguées abusivement.

Les contrevenants risquent des sanctions pénales et des dommages et intérêts.

1.7. Règles particulières pour l'IEF.

L'AR du 27 novembre 1973 contient des dispositions plus concrètes sur les compétences relatives aux informations économiques et financières communiquées au conseil d'entreprise.

L'art. 32 dispose que les représentants des travailleurs doivent assurer l'information du personnel sur la base des renseignements qui leur sont communiqués. Ils doivent toutefois faire preuve de la «discrétion nécessaire» afin de ne pas porter de préjudice aux intérêts de l'entreprise. Aussi, toute communication écrite au personnel doit avoir été préalablement déposée auprès du secrétaire du conseil.

Lorsque le chef d'entreprise communique certaines informations économiques et financières au conseil, il peut éventuellement faire remarquer que certaines informations sont à ce point confidentielles que leur diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise. La délégation du personnel peut toutefois contester le caractère confidentiel de ces informations. Dans ce cas, le chef d'entreprise doit demander à l'inspection économique d'approuver le caractère confidentiel. L'inspection économique doit d'abord consulter un comité ad hoc au sein du Conseil central de l'économie. Cependant, cette consultation est extrêmement rare et n'a en tout cas jamais eu lieu au cours des dernières années.

L'art. 27 du même AR autorise l'employeur à ne pas divulguer certains renseignements -après autorisation du fonctionnaire compétent-, à savoir les informations sur les marges de distribution, le chiffre d'affaires en valeur absolue et sa ventilation par

sous-ensemble, le niveau et l'évolution des prix de revient et des prix de vente unitaire, la répartition des coûts par produit ou par sous-ensemble, la recherche scientifique et la répartition par sous-ensemble des données relatives au compte de profits et pertes. Le secteur de la distribution est autorisé spécifiquement à ne pas communiquer les projets d'implantation de nouveaux points de vente.

Notons toutefois que l'entrée en vigueur du RGPD (règlement général pour la protection des données) n'influence pas le droit à l'information dont dispose le conseil d'entreprise, le comité ou la délégation syndicale, moyennant les conditions fixées par la législation. Certains employeurs tentent d'invoquer le RGPD pour ne plus communiquer certaines informations aux délégués du personnel. Tout employeur appliquant de telles pratiques se met dans une situation où il ne remplit plus ses obligations légales. En effet, l'article 6.1 du RGPD prévoit tous les cas où le traitement de données personnelles est autorisé, notamment celui où « le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis. » Les informations que l'employeur doit transmettre aux délégués du personnel des différents organes de concertation sont définies par la Loi et sont donc bel et bien une « obligation légale ».



2 LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

La réglementation relative aux comités correspond en grande partie à celle des conseils d'entreprise. Elle présente toutefois une série de différences marquantes.

2.1. Réunions.

Le chef d'entreprise doit convoquer le comité au moins une fois par mois. C'est lui qui fixe la date, l'heure et le lieu. Le comité se réunit au siège de l'entreprise. Le matériel et les locaux requis pour les réunions sont mis à disposition par le chef d'entreprise.

L'employeur doit également convoquer le comité quand un tiers au moins des délégués du personnel en fait la demande. Lors de la demande, les délégués doivent mentionner les points qu'ils souhaitent aborder.

La première réunion du CPPT après les élections sociales doit avoir lieu au plus tard 45 jours après la date des élections.

Toutefois, si un recours en annulation des élections ou un recours contre la délégation patronale affichée a été introduit, le comité doit être convoqué pour la première fois dans les 30 jours suivant la date à laquelle le tribunal a déclaré que les élections étaient définitivement valables. Jusque-là, le conseil existant reste en fonction.

Ces délais peuvent toutefois être écourtés dans le règlement d'ordre intérieur du conseil (voir 2.2.).

2.2. Fonctionnement.

Chaque comité doit fixer ses modalités de fonctionnement dans un règlement d'ordre intérieur. Jusque récemment, à la différence des conseils, il n'était pas question d'un règlement d'ordre intérieur obligatoire. L'article 68 de la Loi sur le bien-être est venu combler cette lacune. Le contenu minimum de ce règlement d'ordre d'intérieur est stipulé à l'article II.7-31 du Code du bien-être au travail.

L'article II.7-22 du Code du bien-être au travail prévoit que le chef d'entreprise ou son délégué auquel il transfère ses pouvoirs préside le comité. C'est également lui qui établit l'ordre du jour. L'ordre du jour doit comporter tous les points proposés par un membre du comité 10 jours au moins avant la réunion du comité.

L'art. II.7-23 du même Code dispose que le secrétariat du comité est assuré par le service interne de prévention et de protection. Lorsqu'un employeur a plusieurs unités techniques d'exploitation pour lesquelles un comité doit être créé, le secrétariat est assuré par la section du service interne de l'unité technique d'exploitation concernée.

Selon l'art. II.7-24 du Code, il s'agit notamment des points suivants:

- les délégués du personnel effectifs doivent être invités par écrit, au moins huit jours avant la réunion. La convocation doit indiquer la date, l'heure et l'ordre du jour de la réunion. Elle doit être accompagnée du rapport mensuel du chef du service de sécurité et de toutes les informations utiles relatives à l'ordre du jour;
- la date et l'ordre du jour de la réunion doivent être communiqués au personnel au moins 8 jours à l'avance à différents endroits apparents et accessibles. Cet avis peut aussi être signalé aux travailleurs par d'autres canaux de communication équivalents;
- le procès-verbal de la réunion et les avis du comité doivent être établis par le secrétariat. Ils doivent être remis huit jours avant la réunion suivante aux membres effectifs et suppléants du comité ainsi qu'aux conseillers en prévention du service interne et au conseiller en prévention du service externe qui assure le suivi de l'entreprise;
- les conclusions et les décisions du comité doivent être communiquées au personnel aux endroits susmentionnés dans les huit jours suivant la réunion, par affichage ou par le biais d'un autre canal de communication équivalent;
- le comité peut demander de réserver une publicité particulière à certaines informations en les affichant aux mêmes endroits. Le plan annuel d'action, le rapport annuel du service interne de prévention et les suites réservées aux avis du comité doivent être communiqués au personnel à ces endroits. D'autres canaux de communication équivalents peuvent également entrer en considération.

En ce qui concerne le rapport du comité PPT, ce rapport doit contenir les propositions faites au comité, les décisions prises ainsi qu'un résumé fidèle des débats. Ce rapport doit être lu et approuvé à l'ouverture de la réunion suivante. Bien entendu, l'obligation re-

lative à la «lecture» du procès-verbal ne doit pas être interprétée littéralement.

2.3. Participation aux réunions.

Le délégué du personnel effectif a évidemment le droit d'assister à toutes les réunions du comité, même en cas de suspension de l'exécution du contrat (pour cause d'incapacité de travail p.ex.). En cas d'empêchement, il peut se faire remplacer par un délégué du personnel suppléant. Hormis ces cas, les délégués suppléants ne prennent en principe pas part aux réunions.

La loi autorise le conseil à inviter et à entendre d'autres membres du personnel au sujet d'un point bien précis qui est examiné.

De plus, les délégués du personnel peuvent se faire assister par un expert de leur choix, moyennant l'accord de l'employeur. D'autre part, moyennant l'accord tacite du chef d'entreprise, ils peuvent préparer les réunions du comité avec les secrétaires syndicaux.

Les délégués du personnel peuvent toujours faire appel aux fonctionnaires chargés de la surveillance (inspection technique et médicale).

Du point de vue de la rémunération, les prestations des membres du comité sont assimilées à du temps de travail effectif, même lorsqu'elles ont lieu en dehors des heures de travail. Comme pour le conseil, aucun sursalaire n'est dû pour ces heures. Si un travailleur participe à une réunion du comité pendant une période de chômage temporaire et qu'il perçoit une rémunération pour ces heures, il ne noircit pas les cases correspondantes sur sa carte de contrôle.

De plus, il est clairement stipulé que le mandat des délégués du personnel au sein du comité ne peut leur occasionner aucun préjudice.

Les frais supplémentaires de transport des délégués qui se rendent aux réunions du comité doivent être remboursés par l'employeur dans les trois cas suivants:

- lorsqu'ils assistent à des réunions inter-sièges;
- lorsque les réunions ont lieu en dehors des heures de travail et que le délégué du personnel doit se déplacer par ses propres moyens de transport;
- lorsque le travailleur est dans l'impossibilité de faire usage de ses titres de transport normaux (abonnement).

2.4. Facilités et formation des délégués.

«Les impératifs de l'organisation des services étant dûment pris en considération», les délégués du personnel au comité doivent disposer «du temps et des facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions» et ce sans perte de salaire. Ce principe est garanti dans la CCT n°6 du Conseil national du travail. Comme pour le conseil d'entreprise, il doit toutefois s'agir de cours et de séminaires axés sur «le perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs» (art. 18 de la CCT n°6).

Ces facilités sont concrétisées dans une CCT sectorielle ou d'entreprise. Ces CCT règlent les points suivants:

- le mode et la période de communication des programmes de formation à l'employeur;
- la détermination du délai d'avertissement de l'employeur pour les demandes individuelles de formation;
- la fixation d'une procédure d'examen en cas de refus de l'employeur;
- la détermination du nombre de jours maximum de formation.

Les employeurs peuvent garantir le paiement du salaire pendant la formation syndicale grâce à un fonds de compensation.

Ces différents points sont confirmés par l'article II.7-30 du Code du bien-être au travail: les délégués du personnel ont droit à une formation convenable. Cette formation ne peut être à leur charge et doit être donnée pendant le temps de travail ou conformément aux CCT ou aux dispositions légales.

2.5. Communication.

Les membres du comité ne peuvent communiquer ou diffuser toutes les informations qui sont portées à leur connaissance en raison de leur fonction au comité. Les informations globales ou individuelles ne peuvent être communiquées ou divulguées lorsqu'elles pourraient porter préjudice aux intérêts de l'entreprise ou des travailleurs.

Cette restriction ne peut toutefois être interprétée de manière à entraver les relations normales entre le syndicat et ses délégués en matière de sécurité et d'hygiène. De même, elle ne peut porter atteinte au droit de s'adresser à l'employeur au cas où un conflit aurait surgi au comité.

L'article II.7-17 du Code du bien-être au travail dispose que le chef d'entreprise donne toute facilité aux délégués du personnel au comité pour avoir les contacts nécessaires pour l'exercice de leur fonction avec le chef d'entreprise, ses délégués, les membres de la ligne hiérarchique, les conseillers en prévention et les travailleurs concernés.

En vertu de l'article II.7-20 du Code du bien-être au travail, les membres du comité doivent pouvoir disposer d'un tableau d'affichage ou de tout autre moyen de communication adéquat pour leur permettre de communiquer des informations au personnel.

Le chef d'entreprise doit également mettre à la disposition des membres du comité les moyens nécessaires pour signaler les dangers ou risques au responsable direct: par exemple, un carnet à souches.

Notons enfin que l'entrée en vigueur du RGPD (règlement général pour la protection des données) n'influence pas le droit à l'information dont disposent le conseil d'entreprise, le comité ou la délégation syndicale, moyennant les conditions fixées par la législation (voir point 1.7)

3 DÉLÉGATION SYNDICALE

Le statut de la délégation syndicale a été établi par les commissions paritaires dans le cadre de la CCT n°5 du Conseil national du travail. Comme mentionné précédemment, cette convention n'a pas été rendue obligatoire et ne lie donc que les employeurs associés à une organisation patronale du CNT. C'est la raison pour laquelle il faut toujours vérifier ce que pré-

voit la CCT sectorielle ou éventuellement la CCT d'entreprise.

La CCT n°5 comporte toutefois une série de normes minimales relatives au fonctionnement et aux facilités de la délégation syndicale. Ces normes sont reprises ci-après.

3.1. Droit d'être entendu.

Tout d'abord, la CCT dispose que la délégation syndicale a le droit d'être entendue par le chef d'entreprise ou son représentant en cas de litige ou de contestation de nature collective survenu(e) ou risquant de survenir dans l'entreprise.

Ce droit existe également pour les litiges individuels mais seulement après que le travailleur concerné ait introduit une plainte par le biais de la «voie hiérarchique normale» sans qu'une solution ait pu être trouvée. Le travailleur peut se faire assister par son délégué syndical. Si le litige individuel n'a pu être résolu, la délégation syndicale a le droit d'être entendue.

Pour éviter ce type de litiges collectifs ou individuels, les employeurs doivent préalablement informer la délégation syndicale des adaptations apportées à la politique du personnel, c'est-à-dire: les réunions susceptibles de modifier les conditions de travail et de rémunération contractuelles ou habituelles, à l'exception des informations de nature générale.

La délégation syndicale doit en particulier être informée des effets des mesures légales, des CCT et des dispositions de nature générale produisant des effets sur les contrats de travail individuels. Sont principalement visées ici les dispositions ayant des effets sur les échelles de traitement et la classification professionnelle.

3.2. Temps et facilités.

En ce qui concerne les possibilités de fonctionnement de la délégation syndicale, la CCT n°5 va beaucoup plus loin que la législation sur les conseils et les comités.

L'article 21 dispose que les membres de la délégation syndicale doivent disposer du temps et des facilités nécessaires pour l'accomplissement de leurs tâches et activités. Cette disposition porte sur les activités tant individuelles que communes des délégués syndicaux. Ces prestations doivent être rémunérées comme temps de travail. Ces points doivent toutefois être précisés au niveau sectoriel ou de l'entreprise.

L'entreprise doit mettre un local à la disposition de la délégation syndicale afin qu'elle puisse accomplir ses tâches de manière appropriée. Ce local peut être mis à disposition en permanence ou occasionnellement. Dans une affaire concrète, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé que la délégation avait droit à un local permanent, «afin de remplir correctement sa mission, compte tenu du grand nombre de travailleurs et de délégués syndicaux ainsi que de l'importance des litiges» (T.T. Bruxelles, 12e chambre, 8 février 1999, R.G. n°71.155/98).

En ce qui concerne la participation à la formation syndicale, les dispositions applicables aux comités sont également applicables ici (CCT n°6, voir supra).

3.3. Communication avec le personnel.

Il est important de savoir que l'art. 23 de la CCT n°5 dispose explicitement que la délégation syndicale peut, oralement ou par écrit, faire toutes les communications utiles au personnel, sans perturber l'organisation du travail. Il doit toutefois s'agir de communications de nature professionnelle ou syndicale.

Dans ce cadre, la délégation syndicale peut organiser des réunions d'information pour le personnel sur le lieu de travail et pendant les heures de travail. Si l'employeur doit marquer son accord, il ne peut toutefois refuser arbitrairement, c'est-à-dire sans motivation valable.

Le lieu de travail n'est pas nécessairement le siège de l'entreprise. Des règles doivent être mises au point sur le plan sectoriel pour le personnel qui ne travaille pas au siège de l'entreprise (p.ex. travailleurs intérimaires, chauffeurs de taxi, ouvriers du bâtiment).

3.4. Recours aux permanents et à la Commission paritaire.

L'article 25 de la CCT n°5 donne aux délégués syndicaux le droit de faire appel aux permanents du syndicat en cas de nécessité reconnue par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise. En cas de désaccord persistant, la délégation syndicale peut également recourir d'urgence au bureau de conciliation de la commission paritaire.

3.5. Rémunération du temps de réunion.

Contrairement aux conseils et aux comités, il n'existe pas de dispositions particulières pour le paiement des heures de participation à la délégation syndicale. L'ONEM prévoit toutefois pour la participation à des réunions pendant une période de chômage temporaire que:

- si la rémunération n'est pas payée, le travailleur n'indique pas les activités sur sa carte de contrôle;
- si la rémunération est payée, le travailleur ne noircit pas les cases correspondantes sur sa carte de contrôle.

Rappel: des conventions collectives de travail sectorielles peuvent prévoir des dispositions particulières et plus avantageuses. Prenez contact avec la centrale compétente pour en savoir davantage.



4 COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN OU GROUPE SPÉCIAL DE NÉGOCIATION

Le fonctionnement du comité d'entreprise européen ou d'une procédure équivalente d'information ou de consultation est régi en première instance par les conventions qui sont conclues à ce sujet au niveau de l'entreprise transnationale ou du groupe. Souvent, ces conventions règlent aussi les droits et obligations des délégués. Elles sont parfois complétées par des CCT sectorielles ou d'entreprise à l'intérieur de l'Etat membre.

Nous nous limitons aux aspects pour lesquels les pouvoirs publics et/ou les partenaires sociaux sont intervenus.

4.1. Fonctionnement du groupe spécial de négociation (GSN)

Les négociations devant aboutir à la création d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure se déroulent au sein du GSN. Lorsque la direction centrale responsable est située en Belgique, la CCT n°101 du Conseil national du Travail dispose ceci:

- la direction centrale doit convoquer une première réunion avec le GSN dès qu'elle a été informée des noms des membres du GSN;
- le GSN a le droit d'organiser, moyennant accord de la direction centrale, des réunions préparatoires précédant les réunions avec la direction centrale;
- le GSN peut se faire assister par des experts de son choix; le GSN règle avec la direction centrale les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions; la direction centrale prend à sa charge le coût financier lié à un seul expert;
- les dépenses relatives aux négociations sont supportées par la direction centrale de manière à permettre au GSN de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée;
- les décisions du GSN se prennent à la majorité des membres.

4.2. Fonctionnement du CEE ou de la Procédure de remplacement.

L'accord conclu au sein du GSN en vue de l'institution du CEE ou de la procédure de remplacement doit être écrit.

En ce qui concerne le CEE, il est précisé que l'accord doit notamment comprendre:

- le lieu, la fréquence et la durée des réunions du CEE;
- les ressources financières et matérielles à allouer au CEE pour assurer son fonctionnement.

En ce qui concerne les procédures de remplacement, la CCT n°101 dispose que l'accord doit notamment traiter des modalités selon lesquelles les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.

4.3. Échange d'informations entre le CEE et les établissements nationaux.

L'art. 44 de la CCT n°101 dispose que les membres du CEE et les représentants des travailleurs de l'ensemble des unités techniques d'exploitation situées en Belgique, qui relèvent du champ d'application du CEE, doivent disposer du temps et des moyens nécessaires pour permettre aux membres du CEE d'informer les représentants des travailleurs (nationaux) sur la teneur et les résultats de la procédure d'information et de consultation se déroulant au sein du CEE.

4.4. Statut.

L'article 48 de la CCT n°101 règle concrètement le statut des membres du GSN, du CEE et des représentants des travailleurs dans les procédures de remplacement. En ce qui concerne la protection contre le préjudice, le déplacement et le licenciement, cet article recoupe la Loi du 23 avril 1998 (voir partie III). L'article 45 va toutefois plus loin et dispose:

- que les personnes susmentionnées bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions des mêmes droits que les délégués du personnel au conseil d'entreprise (national);
- qu'ils bénéficient des mêmes droits que les membres du conseil d'entreprise, en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires;
- qu'ils bénéficient des mêmes droits que les membres du conseil d'entreprise en ce qui concerne le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leur fonction.

4.5. Protocole de collaboration.

Nous avons dit ci-dessus que le CEE devait conclure un accord, notamment sur les modalités de fonctionnement. Ces modalités doivent également être concrétisées dans un protocole de collaboration avec le CEE ou le comité restreint. L'art. 51 de la CCT n°101 dispose que, pour la bonne organisation des réunions d'information et de consultation, la direction centrale située en Belgique et, respectivement, le CEE et le comité restreint doivent régler notamment les points suivants:

- la présidence;
- le secrétariat et l'agenda des réunions;
- la convocation des réunions spéciales;
- la transmission des rapports;
- les changements de structure ou de dimension de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;
- la présence d'experts aux réunions;
- les règles budgétaires;
- la traduction et l'interprétation.

4.6. Information confidentielle.

Comme pour les conseils d'entreprise (nationaux), une réglementation relative aux informations confidentielles a été prévue. L'article 8 de la Loi du 23 avril 1998 prévoit que la direction centrale est autorisée, vis-à-vis des représentants des travailleurs au sein du CEE, de la procédure de remplacement et du GSN, ainsi que vis-à-vis des experts qui les assistent éventuellement,

- à signaler, lors de leur communication, le caractère confidentiel de certaines informations, pour autant que leur diffusion soit susceptible de porter gravement préjudice à l'entreprise;
- à ne pas communiquer certaines informations dont la liste est établie par le Roi; il faut se limiter ici aux informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, leur communication entraverait gravement le fonctionnement de l'entreprise ou lui porterait préjudice. Notez la différence: dans le premier cas «préjudice grave» et dans le second cas «préjudice».

L'AR du 10 août 1998 comprend une liste de renseignements qui ne doivent éventuellement pas être communiqués.

Les renseignements confidentiels communiqués ne peuvent pas être diffusés par les délégués.

Les litiges relatifs au contenu ou à la destination confidentielle d'informations communiquées doivent être soumis au président du Tribunal du travail du lieu du siège de la direction centrale ou de son représentant. Le président se prononce en référé. Ce jugement ne peut faire l'objet d'aucun recours ou opposition.

Nous rappelons que la communication d'informations confidentielles est sanctionnée pénalement.

Notons enfin que l'entrée en vigueur du RGPD (règlement général pour la protection des données) n'influence pas le droit à l'information dont disposent le conseil d'entreprise, le comité ou la délégation syndicale, moyennant les conditions fixées par la législation (voir point 1.7)

5 REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

5.1. Procédure préalable et groupe spécial de négociation.

Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une société européenne (SE), ils prennent les mesures nécessaires, y compris la communication d'informations, pour engager les négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés participantes sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE. Ces informations comprennent les procédures suivant lesquelles

l'implication des travailleurs aura lieu, l'indication des conséquences pour les travailleurs de la transformation en une SE, l'identité des sociétés participantes et le nombre de travailleurs de ces sociétés (Article 5 de la CCT n°86).

Un groupe spécial de négociation (GSN) est ensuite constitué. Celui-ci représente les travailleurs des sociétés participantes concernées. En Belgique, les membres du groupe spécial de négociation sont désignés par et parmi les représentants des travailleurs des sociétés participantes siégeant au conseil d'en-

treprise, à défaut au comité, à défaut à la délégation syndicale ou à défaut par les travailleurs eux-mêmes (Articles 8 et 9 de la CCT n°86).

Le rôle de ce GSN est de fixer avec les organes compétents des sociétés participantes les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE (Article 15 de la CCT n°86). A sa demande, le GSN peut être assisté par des experts (Article 16 de la CCT n°86). L'ensemble des dépenses du GSN est supporté par les sociétés participantes (Article 18 de la CCT n°86). Les décisions s'y prennent à la majorité absolue (Article 19 de la CCT n°86). Les négociations débutent dès que le GSN est valablement constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent (Article 20 de la CCT n°86).

L'accord du GSN porte soit sur l'institution et le fonctionnement d'un organe de représentation des travailleurs, soit sur l'institution d'une ou plusieurs procédures d'information et de consultation pour la SE (Article 21 de la CCT n°86).

5.2. Organe de représentation.

L'organe de représentation est composé des travailleurs de la SE élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs. Pour la Belgique, les membres-travailleurs de l'organe de représentation sont désignés de la même façon que ceux du GSN (Articles 27 et 28 de la CCT n°86).

L'organe de représentation a le droit de se réunir avec l'organe compétent de la SE au moins une fois par an à propos de la structure de la SE, de sa situation économique et financière, de l'évolution des activités de production et de vente, de l'emploi... (Articles 36 et 37 de la CCT n°86). Une réunion peut également se tenir lorsque des circonstances exceptionnelles affectent les intérêts des travailleurs (délocalisation, fermeture d'entreprise, licenciement collectif, ...) (Article 38 de la CCT n°86).

L'organe de représentation peut être assisté d'experts (Article 41 de la CCT n°86).

Si nécessaire, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire (Article 42 de la CCT n°86).

Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par le SE qui dote les membres des ressources financières et matérielles nécessaires (Article 43 de la CCT n°86).

Le temps et les moyens nécessaires sont accordés aux membres de l'organe de représentation.

Notons que les organes compétents des sociétés participantes ainsi que le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer pour le SE une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'un organe de représentation (Article 23 de la CCT n°86).

5.3. Statut des membres.

Les membres du GSN, de l'organe de représentation et les représentants des travailleurs exerçant leur fonction dans le cadre de la procédure d'information ou siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE, qui sont occupés en Belgique, bénéficient des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise, notamment en ce qui concerne la participation aux réunions et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leur fonction. Ils bénéficient du régime de licenciement prévu par la loi du 19 mars 1991 dans la période qui débute le trentième jour précédant leur désignation et qui se termine le jour où leur mandat prend fin (Article 53 de la CCT n°86 et article 9 de la loi du 10 août 2005).

5.4. Informations confidentielles.

L'organe de surveillance ou d'administration d'une SE est autorisé, vis-à-vis des membres du groupe spécial de négociation ou des membres de l'organe de représentation, ou à l'égard des représentants des travailleurs qui reçoivent des informations dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation, ainsi que vis-à-vis des experts qui les assistent éventuellement:

- 1° à signaler, lors de leur communication, le caractère confidentiel de certaines informations dont la diffusion est susceptible de porter gravement préjudice à la société; les délégués sont tenus de ne pas les divulguer;
- 2° à ne pas communiquer certaines informations dont la liste est établie par le Roi, lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, leur communication entraverait gravement le fonctionnement de la société ou lui porterait préjudice (article 8 de la loi du 10 août 2005).

6 LIBERTÉ D'EXPRESSION

Il peut arriver que des employeurs s'offusquent du contenu de certaines communications émanant de la délégation du personnel ou de la délégation syndicale à l'attention du personnel ou d'un public plus large. La liberté d'expression n'est naturellement pas illimitée et il n'est pas correct de causer à l'entreprise un préjudice inutile ou non fondé.

La liberté d'expression ne peut toutefois pas être réduite trop facilement. La jurisprudence dans plusieurs cas concrets permet de tirer les principes suivants:

- une organisation syndicale peut avoir une opinion différente et critiquer la politique menée par l'entreprise, même si ces critiques ennuiant, choquent ou peuvent semer la confusion (Cour d'Appel d'Anvers, 7 février 1996, R.W., 1996-97, 748);
- il faut laisser une place pour des communications qui «relèvent de l'essence même d'un syndicalisme combatif» et qui ont pour objet un conflit entre un syndicat et la direction d'une entreprise (Tribunal du travail de Gand, 12 février 1998, Chron. Soc., 1990, 96);
- l'octroi d'une interview (critiquant l'employeur) par un délégué ne constitue pas en soi un motif de licenciement grave (Tribunal du travail de Gand, 19 décembre 1997, R.G. n° 134192/97).

ANNEXE 1: LOI PORTANT UN RÉGIME DE LICENCIEMENT PARTICULIER

Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel¹.

CHAPITRE I. - DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

Article 1

§ 1er. La présente loi s'applique:

- 1° aux membres effectifs et suppléants représentant le personnel au sein des conseils d'entreprise et des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
- 2° aux candidats aux élections des représentants du personnel dans ces mêmes organes;
- 3° aux employeurs qui occupent les personnes précitées.

§ 2. Pour l'application de la présente loi il faut entendre par:

- 1° délégué du personnel: le membre effectif ou suppléant au sens du § 1er, 1°;
- 2° candidat-délégué du personnel: le candidat au sens du § 1er, 2°;
- 3° conseil: le conseil d'entreprise;
- 4° comité: le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
- 5° entreprise ou unité technique d'exploitation: l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.
- 6° fermeture: toute cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci.

1 M.B., 29 mars 1991. Ndlr: la terminologie "comité de sécurité, hygiène et d'embellissement des lieux de travail" n'avait pas encore été remplacée par la terminologie "comité pour la prévention et la protection au travail", introduite par la loi sur le bien-être.

Article 2

§ 1er. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement:

- 1° toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux § 2 ou § 3;
- 2° toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur;
- 3° le non-respect par l'employeur de l'ordonnance du président du Tribunal du travail prise en application de l'article 5, §3, décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

§ 2. Les délégués du personnel bénéficient des dispositions du § 1er pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections, jusqu'à la date de l'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

Lorsque l'effectif minimum du personnel prévu pour l'institution d'un conseil ou d'un comité n'est plus atteint et que, dès lors, il n'y a plus lieu à renouvellement de ces organes, les candidats élus lors des élections précédentes continuent à bénéficier des dispositions du présent paragraphe pendant six mois, à dater du premier jour de la période des élections fixée par le Roi. Il en est de même lorsque de nouvelles élections ne sont pas organisées à défaut des candidatures nécessaires.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe n'est plus accordé aux délégués du personnel qui atteignent l'âge de soixante-cinq ans, sauf s'il est de pratique courante dans l'entreprise de maintenir en service la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

La limite de soixante-cinq ans ici évoquée sera modifiée à deux reprises dans les années à venir. Elle sera prolongée jusque l'âge de:

- soixante-six ans à partir du 01/02/2025;
- soixante-sept ans à partir du 01/02/2030.

(M.B. 3 décembre 2023 Loi modifiant la loi du 19 mars 1991).

§ 3. Les candidats-délégués du personnel, présentés lors des élections des représentants du personnel dans les conseils et les comités, qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions des § 1er et § 2 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Les candidats délégués du personnel au sens de l'alinéa 1er bénéficient des dispositions des § 1er et § 2 pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage du résultat des élections lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe est également accordé aux candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées.

§ 4. Le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat-délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

§ 5. Les délégués du personnel et les candidats-délégués du personnel ne peuvent être transférés d'une unité technique d'exploitation à une autre d'une même entité juridique qu'en cas d'accord écrit de leur part au moment de la décision ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent au sens de l'article 3, § 1er, alinéa 1er.

Un transfert d'une division d'une unité technique d'exploitation à une autre de la même unité technique d'exploitation est considéré comme inexistant, pour l'application de la présente loi, s'il est intervenu dans les six mois qui précèdent la fermeture de cette nouvelle division.

§ 6. Aucun autre mode de cessation du contrat de travail que ceux visés au § 1er ne peut être invoqué, à l'exception:

- de l'expiration du terme;
- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- de la rupture unilatérale de ce contrat par le tra-

vailleur;

- du décès du travailleur;
- de la force majeure;
- de l'accord entre l'employeur et le travailleur.

CHAPITRE II - LICENCIEMENT POUR DES RAISONS D'ORDRE ÉCONOMIQUE OU TECHNIQUE

Article 3

§ 1er. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat-délégué du personnel pour des raisons d'ordre économique ou technique doit saisir préalablement la commission paritaire compétente par lettre recommandée à la poste. A défaut de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, il doit saisir le Conseil national du travail.

La commission paritaire ou, le cas échéant, le Conseil national du travail, est tenu-e de se prononcer au sujet de l'existence ou de l'absence de raisons d'ordre économique ou technique dans les deux mois à compter de la date de la demande qui en est faite par l'employeur.

A défaut de décision de l'organe paritaire dans le délai fixé à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut licencier le délégué du personnel ou le candidat-délégué du personnel qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise ou en cas de licenciement d'une catégorie déterminée du personnel.

Sauf en cas de fermeture d'entreprise ou d'une division de celle-ci, l'employeur ne peut procéder au licenciement avant que les juridictions du travail n'aient reconnu l'existence des raisons d'ordre économique ou technique. Pour obtenir cette reconnaissance, l'employeur est tenu de saisir, par citation, le président du Tribunal du travail d'une demande de reconnaissance des raisons d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement du délégué du personnel ou du candidat-délégué du personnel. La procédure est régie par les règles fixées aux articles 8, 10 et 11 de la présente loi. L'employeur est tenu d'assurer l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail. Lorsque le jugement reconnaît les raisons d'ordre économique ou technique, il ne peut notifier le congé qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, s'il y a eu appel, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt reconnaissant les raisons d'ordre économique ou technique.

§ 2. En aucun cas, ni la qualité de délégué du personnel ou de candidat-délégué du personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier.

§ 3. La charge de la preuve des raisons d'ordre économique ou technique invoquées pour justifier le licenciement, et du fait que le licenciement ne va pas à l'encontre de la disposition du § 2, incombe à l'employeur.

CHAPITRE III - LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE

Article 4

§ 1er. L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat-délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du Tribunal du travail.

§ 2. La requête est adressée au greffe par lettre recommandée à la poste et contient:

- 1° l'indication des jour, mois et an;
- 2° les nom, prénom, profession, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et inscription au registre de commerce ou au registre de l'artisanat ou, s'il s'agit d'une personne morale, l'indication de sa dénomination, de sa nature juridique et de son siège social;
- 3° les nom, prénom, domicile et qualité des personnes à convoquer;
- 4° la signature du requérant ou de son avocat. L'employeur joint à la requête une copie des lettres visées au § 1er.

§ 3. L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1er, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat de délégué du personnel.

§ 4. Les modalités et les délais de notification ainsi que les mentions imposées par le présent article sont prévus à peine de nullité.

Article 5

§ 1er. Une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4.

Le travailleur et l'organisation qui l'a présenté prennent contact avec l'employeur pour lui faire connaître leur point de vue sur les faits invoqués.

§ 2. Les parties sont convoquées par le greffier pour comparaître séparément et personnellement devant le président du Tribunal du travail, à l'effet d'être informées de la portée de la procédure à suivre, à une audience fixée pendant la période visée au § 1er. Une copie de la requête est annexée à la convocation.

§ 3. Le président fixe une nouvelle audience se situant immédiatement après la période de négociation et au cours de laquelle il tente de concilier les parties.

Si un accord intervient, le président en constate les termes dans le procès-verbal qu'il dresse et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il se prononce sur la suspension éventuelle du contrat de travail du délégué du personnel pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave.

La décision se fonde sur la considération que les motifs invoqués sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales et prend effet à la date de la saisie du président du Tribunal du travail par l'employeur en application de l'article 6. Elle n'est susceptible ni d'appel, ni d'opposition. Elle est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

§ 4. La suspension de l'exécution du contrat de travail implique également la suspension de l'exercice du mandat de délégué du personnel.

§ 5. En ce qui concerne le candidat-délégué du personnel, l'employeur décide lui-même si le contrat de travail sera suspendu pendant la procédure judiciaire. Cette suspension ne peut débiter avant la date de la citation visée à l'article 6.

§ 6. Par parties, il y a lieu d'entendre l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature.

Article 6

L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, paragraphe 1er, maintient sa décision de licenciement doit saisir, selon les formes du référé, le président du Tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat-délégué du personnel et dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le président du Tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, paragraphe 3, s'il s'agit d'un délégué du personnel.

Article 7

La citation mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, paragraphe 1er. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre envoyée au travailleur et à l'organisation qui l'a présenté, comme prévu à l'article 4, paragraphe 1er, doit être déposée au dossier.

Article 8

L'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue à fin de conciliation des parties.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il distribue l'affaire à une chambre du tribunal. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience du Tribunal du travail à laquelle la cause est plaidée a lieu dans un délai de trente jours ouvrables. Toutefois, le juge peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties. Il fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

Ces décisions du président sont notifiées aux parties, par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Elle ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition.

Article 9

Si le président du Tribunal du travail a décidé à titre de mesure provisoire pour un délégué du personnel, ou si l'employeur a décidé pour un candidat-délégué du personnel, que l'exécution du contrat de travail doit être suspendue jusqu'à ce que soit notifiée une décision passée en force de chose jugée sur la gravité

des motifs invoqués par l'employeur ou, s'il n'y a pas eu appel, jusqu'à l'échéance du délai d'appel, l'employeur est tenu de payer, à l'échéance de chaque période normale de paie, une indemnité complémentaire aux allocations de chômage assurant au délégué du personnel ou au candidat-délégué du personnel un revenu égal à sa rémunération nette.

Le Roi détermine le mode de calcul de cette indemnité complémentaire. La rémunération de référence servant de base au calcul de l'indemnité complémentaire est liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation selon la formule prévue par la convention collective de travail applicable au travailleur ou, à défaut d'une telle convention, selon la formule applicable normalement à la rémunération de ce travailleur.

Les dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs salariés sont applicables au paiement par l'employeur de l'indemnité complémentaire prévue au présent article.

L'indemnité complémentaire prévue à l'alinéa 1er reste acquise au délégué du personnel, quelle que soit la décision de la juridiction du travail sur les motifs invoqués par l'employeur.

Le Roi peut étendre la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises au paiement de cette indemnité complémentaire. Dans ce cas, celle-ci est payée par le Fonds à partir du moment où l'inspection des lois sociales constate qu'elle n'a pas été payée dans les délais fixés par ou en vertu de l'article 9 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Le Roi désigne les articles de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises applicables au présent article. Il peut, sans préjudice des intérêts, prévoir une majoration des sommes qui devront être remboursées par l'employeur au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises pour couvrir les frais administratifs complémentaires entraînés par cette nouvelle mission.

Article 10

Après que le juge ait rendu sa décision en application de l'article 8, alinéa 4, l'employeur conclut le premier. La décision est réputée contradictoire à l'égard de la partie défaillante ou qui n'a pas conclu dans les délais fixés conformément à l'article 8, alinéa 4. Elle est

prononcée dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut pas dépasser huit jours.

La demande d'enquête formulée par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins. Pour le surplus, les dispositions du Code judiciaire relatives à la matière sont d'application.

Par jugement avant dire droit, le juge détermine les délais dans lesquels les mesures d'instruction sont exécutées. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

Le juge statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

Si le Ministère public prend la cause en communication, il doit déposer son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition et, sauf le jugement définitif, ils ne sont pas susceptibles d'appel.

Article 11

§ 1er. Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le Tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste.

Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.

Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.

§ 2. Le premier président de la cour du travail qui siège en une seule audience, rend une ordonnance distribuant l'affaire à une chambre de la cour du travail qu'il détermine. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai maximum de trente jours ouvrables à compter du jour où l'ordonnance visée à l'alinéa précédent a été rendue. Toutefois, ce délai peut être prolongé jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Le juge fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

La décision de la cour est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La cour fixe par arrêt avant dire droit les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction. Cet arrêt n'est pas susceptible de pourvoi en cassation. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

§ 3. La cour statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats. En cas d'inobservation par les parties des délais pour le dépôt des conclusions et des pièces, fixés par le premier président en application du § 2, un arrêt rendu par défaut est réputé contradictoire.

Si le Ministère public prend la cause en communication, il doit rendre son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les arrêts sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition.

Article 12

Lorsque le tribunal ou la cour du travail reconnaît le motif grave, le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, court à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, si appel a été interjeté, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt.

Article 13

Le travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de l'instance relative à la reconnaissance du motif grave, peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Lorsque l'exécution de son contrat de travail n'est pas suspendue, il est tenu de respecter le délai de préavis légal. S'il s'agit d'un contrat de travail d'employé, il est fait application du délai de préavis réduit, conformément à l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS COMMUNES

Article 14

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent :

- la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis;
- ou le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis.

Article 15

En cas de rupture du contrat de travail visée à l'article 14, l'employeur qui réintègre le travailleur est tenu de payer la rémunération perdue et de verser la cotisation de sécurité sociale des employeurs et des travailleurs à payer sur cette rémunération.

Article 16

Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise;
- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise.

Article 17

§ 1er. Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16, ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

§ 2. En cas de contestation, l'employeur doit apporter la preuve qu'il a accepté la réintégration qui lui a été demandée.

Article 18

Les mêmes indemnités sont dues lorsque le contrat de travail a été rompu par le travailleur suite à des faits qui constituent un motif grave dans le chef de l'employeur ou lorsque l'employeur ne respecte pas l'ordonnance du président du Tribunal du travail, rendue en application de l'article 5 et décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

Article 19

Le membre représentant le personnel, qui est licencié en violation des dispositions de la présente loi et est réintégré dans l'entreprise, reprend son mandat.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES

Article 20

Le Roi peut modifier les dispositions légales existantes afin de les adapter aux dispositions de la présente loi.

Article 21

Un article 587 bis, rédigé comme suit, est inséré dans le Code judiciaire :

«Article 587 bis. Le président du Tribunal du travail, saisi par voie de requête, statue sur les demandes formées en vertu des articles 4 et 5, § 3 et § 4, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel.»

Article 22

Sont abrogés:

- 1° l'article 21, § 2 à § 8, de la loi du 20 décembre 1948 portant organisation de l'économie, modifiée par les lois des 16 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975, par l'arrêté royal n°4 du 11 octobre 1978 et par la loi du 22 janvier 1985;
- 2° l'article 1 bis, § 2 à § 8, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par les lois des 16 janvier 1967, 17 février 1971 et 23 janvier 1975 et par l'arrêté royal n°4 du 11 octobre 1978. Ces dispositions restent toutefois d'application en ce qui concerne les motifs graves dont l'employeur avait connaissance avant ou à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi, ainsi qu'en ce qui concerne les demandes de reconnaissance de raisons d'ordre économique ou technique dont l'organe paritaire était déjà saisi à cette date.

Article 23

La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au «Moniteur belge».

Elle ne s'applique toutefois qu'aux motifs graves dont l'employeur a connaissance après la date de son entrée en vigueur et aux reconnaissances de raisons d'ordre économique ou technique dont n'a pas encore été saisi l'organe paritaire compétent.

ANNEXE 2: AR RELATIF À L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE SUSPENSION PENDANT LA PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE D'UN MOTIF GRAVE

Arrêté royal relatif aux modalités de calcul et de paiement de l'indemnité complémentaire due au délégué du personnel ou au candidat-délégué du personnel dans le cadre de la procédure de reconnaissance d'un motif grave².

Vu la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, notamment l'article 9; Vu la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, notamment l'article 15;

Vu l'urgence; Vu les lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1er, modifié par la loi du 4 juillet 1989;

Considérant que la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, entre en vigueur le 1er mai 1991 et que le montant de l'indemnité complémentaire due éventuellement pendant la procédure de licenciement pour motif grave doit être connu à cette date;

(...)

Article 1er

§ 1er. L'indemnité due au travailleur en vertu de l'article 9 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel est égale à la différence entre le montant mensuel des allocations de chômage et la rémunération nette de référence.

§ 2. La rémunération nette de référence se compose:

- du montant moyen de la rémunération nette augmentée du montant net des avantages acquis en vertu du contrat;
- et, le cas échéant, du montant moyen net des avantages en nature.

Pour obtenir le montant net de la rémunération ou des avantages il y a lieu de déduire du montant brut les cotisations personnelles de sécurité sociale et la retenue fiscale.

La rémunération nette de référence est à arrondir à la centaine de francs supérieure (*)³.

La moyenne visée à l'alinéa 1er se calcule sur base de la rémunération ou des avantages qui ont été payés ou auraient dû être payés au travailleur pour les douze mois qui précèdent le mois au cours duquel la suspension de l'exécution du contrat de travail a pris cours divisés par douze. Lorsque le travailleur n'a pas eu droit à une rémunération et à des avantages pendant tous les mois de la période de référence, la moyenne ne sera calculée que sur les mois pour lesquels un droit a été acquis.

§ 3. Le montant mensuel de l'allocation de chômage, visé à l'article 1er est obtenu en multipliant le montant journalier de l'allocation de chômage par 26.

Article 2

1[...] Abrogé par l'Article 9, 17° de l'A.R. du 3 août 2007 (M.B., 17 août 2007), en vigueur le 1er avril 2007 (Article 10).

Article 3

1[...] Abrogé par l'Article 9, 17° de l'A.R. du 3 août 2007 (M.B., 17 août 2007), en vigueur le 1er avril 2007 (Article 10).

Article 4

1[...] Abrogé par l'Article 9, 17° de l'A.R. du 3 août 2007 (M.B., 17 août 2007), en vigueur le 1er avril 2007 (Article 10).

2 M.B., 28 mai 1991

3 NNDLR : comprendre «arrondir à l'unité d'Euro supérieure».

Article 5

L'article 1er entre en vigueur le 1er mai 1991.
Les autres dispositions entrent en vigueur le 1er juillet 1991.

Article 6

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ANNEXE 3: DÉLÉGATION SYNDICALE - CCT N°5

Convention Collective de Travail n°5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises⁴.

Article 16

Les commissions paritaires fixeront la durée du mandat des membres de la délégation syndicale; cette durée ne pourra pas excéder quatre ans. Les mandats sont renouvelables.

Elles détermineront aussi les conditions dans lesquelles il pourra être mis fin au mandat des délégués. En tout état de cause, ce mandat pourra prendre fin à la requête de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Article 17

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 18

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification

se fera par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au Tribunal du travail.

Article 19

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

.....
⁴ CCT n°5 du 24 mai 1971 du Conseil national du travail, déposée auprès du service des relations collectives (n°652/CO/CNT; MB, 1 juillet 1987), modifiée par la CCT n°5 bis du 3 juin 1971 et la CCT n°5 ter du 21 décembre 1978.

Article 20

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

- 1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 18 ci-dessus;
- 2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 18, alinéa 1er ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du travail;
- 3° si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 4° si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et des articles 20 et 21 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi. Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1 bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Article 20 bis

En cas de changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, la disposition suivante est d'application:

a) en ce qui concerne le bénéfice des mesures de protection prévues au présent chapitre VI: La protection prévue aux articles 18 à 20 s'applique aux délégués syndicaux de l'entreprise qui est transférée ou de la partie de cette entreprise qui est transférée, jusqu'au moment où une nouvelle délégation est constituée ou, si les délégués ne sont pas désignés à nouveau ou réélus, jusqu'à l'expiration de la durée conventionnelle de leur mandat; à cet effet, les délégués syndicaux sont considérés comme continuant à exercer leur mandat dans les limites de temps précitées.

b) en ce qui concerne la poursuite de l'exercice du mandat:

- 1° si, en cas de transfert, l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, est conservée, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci.
- 2° si l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, n'est pas conservée, la délégation syndicale sera reconstituée, au plus tard six mois après le transfert.

Les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'au moment de la reconstitution.

ANNEXE 4: LA PROTECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DANS LES ENTREPRISES SANS COMITÉ PPT

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁵.

Article 52

La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des comités lorsqu'un comité n'est pas institué dans l'entreprise.

Dans ce cas, les membres de la délégation syndicale, sans préjudice des dispositions des conventions col-

lectives qui leur sont applicables, bénéficient de la même protection que les délégués du personnel des Comités, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Cette protection commence à la date du début de leur mission et se termine à la date à laquelle les candidats élus aux élections suivantes sont installés comme membres du comité.

ANNEXE 5: LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

Loi du 23 avril 1998, modifiée par la Loi du 26 janvier 2012, portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs⁶.

Article 9

Les représentants des travailleurs au sein des groupes spéciaux de négociation et des comités d'entreprises européens, ainsi que les représentants des travailleurs exerçant leur mission dans le cadre des procédures d'information et de consultation, qui le cas échéant tiennent lieu de comité d'entreprise européen, et leurs remplaçants bénéficient du régime de licenciement particulier prévu par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Ce régime particulier leur est applicable pour tout licenciement se situant dans une période débutant le trentième jour

précédant leur désignation et se terminant le jour où leur mandat prend fin.

CCT n°101 du 21 décembre 2010 concernant l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire

Article 48

Les membres du groupe spécial de négociation, les membres du comité d'entreprise européen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 27a, occupés en Belgique, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise, en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires, et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

⁵ M.B., 18 septembre 1996.

⁶ M.B., 21 mai 1998 et 7 février 2012.

ANNEXE 6: LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS LES SOCIÉTÉS EUROPÉENNES

Loi du 10 août 2005 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et de procédures relatives à l'implication des travailleurs au sein de la Société européenne.

Article 9

Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leur fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante, et leurs remplaçants, bénéficient du régime de licenciement particulier prévu par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Ce régime particulier leur est applicable pour tout licenciement se si-

tuant dans une période débutant le trentième jour précédant leur désignation et se terminant le jour où leur mandat prend fin.

Convention collective de travail n°84 du 6 octobre 2004 concernant l'implication des travailleurs dans la société européenne⁷.

Article 53

Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 23 et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE, occupés en Belgique, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions, des mêmes droits et de la même protection que les membres représentant les travailleurs au conseil d'entreprise, en particulier en ce qui concerne la participation aux réunions et aux éventuelles réunions préparatoires et le paiement de leur salaire pendant la durée d'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

⁷ M.B., 2 septembre 2005.

www.lacsc.be/elections-sociales

Élections sociales
Du 13 au 26 mai 2024

