

7.2. Elections sociales 2016: Un regard sur l'avenir !

Pour déterminer si vous devez organiser des élections sociales ou pas, il faudra tenir compte de l'effectif moyen en 2015. Le temps est venu de penser à l'avenir.

Elections sociales ?

Tous les quatre ans, il faut élire les représentants des travailleurs qui siégeront au conseil d'entreprise et au comité de prévention et de protection au travail. Les prochaines élections sociales sont au programme de 2016.

Les deux organes sont composés de représentants de l'employeur et de représentants des travailleurs. Les représentants de l'employeur sont nommés, les représentants des travailleurs sont élus tous les 4 ans.

Les entreprises qui doivent créer un organe

Un conseil d'entreprise doit être créé dans les entreprises qui emploient habituellement au moins 100 travailleurs en moyenne.

Ceci est également valable pour les entreprises où un conseil a été créé ou aurait dû être créé lors des élections précédentes pour autant qu'elles emploient habituellement au moins cinquante travailleurs en moyenne. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de procéder à l'élection des membres du conseil. Les mandats des délégués du personnel sont exercés par les élus du comité.

Un comité de prévention et de protection au travail doit être créé au sein des entreprises qui emploient habituellement au moins 50 travailleurs.

Seuil : l'effectif moyen en 2015

On tient compte de l'effectif moyen. Les travailleurs sont des personnes employées en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage. Les travailleurs employés avec un contrat de remplacement dans le but de remplacer un travailleur permanent dont le contrat de travail est suspendu et les intérimaires sont exclus.

La moyenne des travailleurs employés dans l'entreprise est calculée en divisant par 365 le nombre de jours calendrier d'inscription du travailleur à la DIMONA en 2015.

Lorsque l'horaire d'un travailleur à temps partiel n'atteint pas les trois quarts de l'horaire à temps plein de l'entreprise, le nombre de jours calendrier est alors divisé par deux.

Il faut aussi tenir compte des intérimaires employés au cours du 4e trimestre de 2015. L'employeur doit pour cela tenir un registre.

La moyenne des intérimaires mis à disposition d'un utilisateur, est calculée en divisant par 92 le nombre total de jours calendrier pour lesquels chaque intérimaire - qui ne remplace pas un travailleur permanent dont le contrat de travail est suspendu - a été inscrit dans le registre des intérimaires.

Lorsque l'horaire réel d'un intérimaire n'atteint pas les trois quarts de l'horaire à temps plein de l'entreprise, le nombre total de jours calendrier où il a été répertorié dans le registre est divisé par deux.

Les travailleurs mis à disposition et sur lesquels l'utilisateur - en contradiction avec les dispositions légales en la matière - exerce une autorité sont censés être liés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur. Dans une telle situation, ils devraient être comptabilisés pour la détermination de l'effectif moyen de l'utilisateur.

Les étudiants, même s'ils ne sont pas soumis au paiement des montants habituels à l'ONSS, comptent dans le calcul de l'effectif moyen. C'est ainsi qu'un étudiant avec un contrat de travail pour étudiant employé toute l'année pour seulement venir travailler le samedi matin compte pour 365/365*1/2...

L'entreprise comme unité technique d'exploitation

Dans le cadre des élections sociales, l'entreprise est décrite par la loi comme l'unité technique d'exploitation, déterminée sur base de critères économiques et sociaux ; en cas de doute, ce sont les critères sociaux qui priment.

Il existe un certain nombre de scénarios possibles:

1. L'unité technique correspond à **l'entité juridique**.

2. **Différentes entités juridiques** sont censées constituer, jusqu'à preuve du contraire, une unité technique si la preuve peut être fournie:

- (a) que les entités juridiques font partie d'un seul et même groupe économique ou sont gérées par une seule et même personne ou par des personnes qui ont un lien économique réciproque,

ou que ces entités juridiques ont une seule et même activité ou des activités liées entre elles;

-(b) qu'il existe des éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme une communauté de personnes réunies dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion de personnel commune, une politique du personnel commune, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communs ou présentant des dispositions similaires.

Lorsqu'une des conditions prévues dans (1) est prouvée et que certains éléments prévus dans (2) sont prouvés, les entités juridiques concernées seront considérées comme une seule unité technique d'exploitation sauf si l'employeur ou les employeurs fournissent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne présentent pas de critères sociaux caractéristiques de l'existence d'une unité technique d'exploitation.

La présomption légale ne peut être invoquée que par les travailleurs et les organisations de travailleurs représentatives (et pas par l'employeur) lors de la fusion de différentes entités juridiques.

3. L'entité juridique peut être constituée de différentes unités techniques d'exploitation. Pour cela, l'implantation doit disposer d'une indépendance économique. Cela pourrait être le cas si une entreprise compte plusieurs implantations exerçant chacune une activité différente. Par ailleurs, il faut une indépendance sociale. Celle-ci est réalisée lorsque les travailleurs d'une entreprise ont l'impression d'appartenir à une même communauté de personnes régie par ses propres lois.

Inutile de dire que la notion d'UTE donne lieu, lors de chaque élection sociale, à de nombreuses études de cas.

Remarquez encore qu'il ne faut pas forcément répondre à la notion d'unité technique de la même manière pour la création du CPPT que pour le conseil d'entreprise.

La protection contre le licenciement

Les candidats aux élections sociales sont protégés contre le licenciement.

Cette protection commence avant que vous ayez connaissance des listes de candidats. Dans ce cadre, on parle de période de protection occulte. La période de protection occulte commence 30 jours avant l'annonce de la date des élections. Etant donné que nous ne savons pas encore quand les élections sociales se tiendront exactement, nous ne pouvons pas dire quand la période occulte débutera. Celle-ci commencera vraisemblablement entre le début décembre 2015 et la fin janvier 2016.

Les organes de concertation – compétences

Le comité conseille et formule des propositions en matière de bien-être des travailleurs dans la réalisation de leur tâche. Il doit aussi se prononcer sur le plan global de prévention et sur le plan d'action annuel établi par l'employeur. Le conseil d'entreprise a :

- un rôle actif dans l'établissement ou l'adaptation du règlement de travail
- une mission de consultation qui consiste à formuler des conseils et des propositions sur le fonctionnement de l'entreprise
- une mission de contrôle pour vérifier si certaines dispositions protégeant les travailleurs sont bien respectées.
- Une mission informative dans le cadre de laquelle il doit recevoir une série de données sur la situation de l'entreprise (commandes, prévisions économiques, taux d'occupation du personnel...).

Ouvriers et employés ?

Le paysage social est redessiné en allant progressivement dans le sens du statut « unique » ouvriers/employés. Le chemin est toutefois encore long et il semble que la distinction connue entre les ouvriers et les employés (mais aussi les jeunes et les cadres) sera maintenue pour les élections sociales de 2016. A suivre...

An Wuytack – Conseiller juridique, PayCover asbl

UPTR Non-Stop 2015-02 ° avril