

Elections sociales 2020 : redémarrage de la période de protection occulte à partir du 18 août

12.08.2020

ÉLECTIONS 20 SOCIALES 20



Les élections sociales 2020 auront lieu du 16 au 29 novembre. La période de protection occulte redémarre le 18 août.

Début juillet, nous vous annoncions que de nouvelles dates avaient été fixées pour les élections sociales et que la procédure électorale reprendrait à partir de fin septembre. Depuis lors, un arrêté royal du 15 juillet 2020 a été adopté afin de règlementer la reprise de la procédure des élections sociales 2020. En plus, une loi du 15 juillet est parue et rendra encore possible un accord sur le vote électronique

Cet arrêté royal du 15 juillet 2020 confirme tout d'abord que les élections sociales 2020 qui devaient initialement se tenir du 11 au 22 mai 2020 se tiendront finalement du 16 au 29 novembre 2020. Le nouveau jour Y (jour du vote) devra se situer durant cette période. Ce même arrêté royal dispose que la procédure électorale devra être reprise au nouveau jour X + 36, calculé à rebours 54 jours avant le nouveau jour Y, soit au plus tôt le 23 septembre 2020, en fonction de la date des élections reportées.

Suite à la suspension de la procédure des élections, la protection occulte contre le licenciement pour les candidats de remplacement a également été suspendue. Avec la reprise des élections, cette période de protection occulte recommence à courir dès le nouveau jour X fictif, calculé 36 jours à rebours à partir du nouveau jour X + 36, ou encore 90 jours à rebours à partir du nouveau jour Y. On parle de nouveau jour X fictif car l'avis X ne doit pas à nouveau être produit dans le cadre de la reprise de la procédure : la procédure ne reprend qu'à partir du nouveau jour X + 36. Les opérations effectuées avant cette étape de la procédure (dont l'avis X) sont définitivement acquises et ne doivent pas être recommencées.

La période de protection occulte contre le licenciement des candidats de remplacement recommence donc à courir au plus tôt dès le 18 août 2020, en fonction de la date fixée pour le nouveau jour Y. Dès ce jour, si l'entreprise licencie un travailleur, celui-ci pourra exiger sa réintégration dans l'entreprise s'il est présenté comme candidat de remplacement sur une liste de candidats au plus tard le jour X + 76. L'employeur devra lui payer la rémunération perdue depuis la fin de son contrat jusqu'à la date de sa réintégration. Si l'entreprise ne le réintègre pas dans les 30 jours de sa demande, elle devra payer au travailleur une indemnité de protection substantielle.

Nous vous déconseillons donc de licencier des travailleurs sauf s'il s'agit d'une faute grave.

Frank Verbruggen - Legal manager