

# Élections sociales 2024 : ce qu'il faut déjà savoir !

Par VERBRUGGEN Frank - Legal manager, le 26 octobre 2022

**Les prochaines élections auront probablement lieu en mai 2024. Cela paraît encore loin, mais sachez déjà que la procédure électorale devrait commencer en décembre 2023. Le comptage de l'effectif du personnel pour déterminer s'il faut démarrer cette procédure électorale devra donc se faire dans la période du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023,.**

Les élections sociales de 2024 serviront à mettre en place ou réinstaller en juin 2024 les organes de concertation de votre entreprise. Il s'agit du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail.

Le conseil d'entreprise est l'organe de concertation compétent pour donner à l'employeur un avis non liant sur les questions d'ordre économique et social au sein de l'entreprise. Il doit à cette fin recevoir périodiquement de l'employeur une série d'informations économiques et sociales (comptes annuels, bilan social, perspectives d'emploi...). Il a aussi une compétence de décision dans la rédaction et la modification du règlement de travail.

Le Comité pour la prévention et la protection au travail est l'organe de concertation consulté par l'employeur sur toutes les mesures favorisant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (sécurité, santé, ergonomie, stress au travail, etc.).

Ces organes de concertation sont constitués de représentants patronaux et de représentants des travailleurs. Les représentants des travailleurs sont désignés pour 4 ans par le biais des élections sociales. Les candidats se présentent sur des listes établies par les syndicats et les travailleurs votent pour élire leurs délégués parmi eux.

## 1. Quelles entreprises sont concernées par les élections sociales ?

Les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs entre le 1/10/2022 et le 30/9/2023 doivent organiser des élections afin d'instituer un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). À partir de 100 travailleurs, il y a également lieu d'instituer un conseil d'entreprise. Il ne faut toutefois pas organiser d'élections sociales s'il y a une réduction importante et continue de l'effectif du personnel entre le 1/10/2022 et le 30/9/2023 qui se maintient par la suite.

Cette obligation d'organiser des élections sociales s'applique au secteur privé marchand et non marchand.

On entend par entreprise l'unité technique d'exploitation (UTE). L'UTE est définie à partir de critères économiques et sociaux. En cas de doute, les critères sociaux prévalent. L'UTE correspond au siège d'exploitation lorsqu'il se caractérise par :

- une certaine autonomie économique se manifestant par une relative indépendance vis-à-vis de la direction du siège (exemple : activités différentes) ;
- et une certaine autonomie sociale (exemple : la diversité des milieux humains, l'éloignement des centres, la différence de langue, l'autonomie au niveau où la politique du personnel est exercée, l'autonomie au niveau où la négociation des questions sociales est pratiquée, etc.).

La notion d'UTE ne coïncide pas nécessairement avec l'entité juridique qui est la forme juridique de la société (SA, ASBL...) :

- il peut exister plusieurs UTE autonomes au sein de l'entité juridique,
- ou l'UTE peut être composée de plusieurs entités juridiques s'il y a entre elles une cohésion sociale et économique.

L'entreprise doit organiser des élections sociales lorsqu'elle occupe en tant qu'UTE ou entité juridique le nombre minimum de travailleurs requis.

Lorsqu'une entreprise compte en tant qu'entité juridique plusieurs UTE dont l'une occupe moins de 50 ou moins de 100 travailleurs, il faut procéder à un regroupement des UTE pour atteindre le seuil requis.

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

## 2. Comment compter l'effectif moyen du personnel occupé ?

Pour savoir si le seuil des 50 ou 100 travailleurs est atteint, il faut comptabiliser :

- les travailleurs permanents, c'est-à-dire les personnes liées à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage, à l'exclusion des travailleurs liés par un contrat de remplacement ;

- les travailleurs intérimaires utilisés par l'entreprise au cours du deuxième trimestre 2023, à l'exclusion de ceux qui remplacent des travailleurs dont l'exécution du contrat a été suspendue.

Chaque travailleur permanent compte comme :

- une unité lorsqu'il a été occupé du 1/10/2022 au 30/09/2023 à temps plein ou au moins à  $\frac{3}{4}$  temps ;
- une demi-unité lorsqu'il a été occupé du 1/10/2022 au 30/09/2023 sans que la durée du travail prestée habituellement n'atteigne les  $\frac{3}{4}$  d'un temps plein.

Le travailleur qui entre au service de l'entreprise ou qui quitte l'entreprise entre le 1/10/2022 et le 30/09/2023 ne compte que comme une fraction d'unité. Cette fraction d'unité s'obtient en divisant par 365 le nombre de jours déclarés entre le 1/10/2022 et le 30/09/2023 pour le travailleur dans le système Dimona.

Chaque travailleur intérimaire compte comme :

- une unité lorsqu'il a été occupé pendant tout le deuxième trimestre 2023 à temps plein ou au moins à  $\frac{3}{4}$  temps ;
- une demi-unité lorsqu'il a été occupé pendant tout le deuxième trimestre 2023 sans que la durée du travail prestée habituellement n'atteigne les  $\frac{3}{4}$  d'un temps plein.

Le travailleur intérimaire qui n'est utilisé par l'entreprise que pendant une partie du deuxième trimestre 2023 ne compte que comme une fraction d'unité. Cette fraction d'unité s'obtient en divisant par 92 le nombre de jours d'inscription du travailleur intérimaire dans l'annexe au registre du personnel au deuxième trimestre 2023.

Des règles particulières de comptage sont prévues en cas de transfert conventionnel d'entreprise, de transfert d'entreprise sous autorité de justice ou de scission d'entités juridiques survenant entre le 1/10/2022 et le 30/09/2023 : dans ce cas, la période de référence est réduite : elle débute le jour du transfert ou de la scission.

Pour ceux qui le souhaitent, L'outil Sim Effect permet de calculer l'effectif moyen du personnel tel qu'évoqué ci-dessus.

En tant qu'affilié au secrétariat social, vous pourrez obtenir un calcul basé sur les données de vos travailleurs permanents auprès de votre Payroll Advisor.

### 3. Comment se déroule la procédure électorale ?

La procédure électorale dure 150 jours. Elle s'articule autour de deux dates clés : le jour X, qui renseigne la date du vote et le jour Y, jour du vote proprement dit. Les prochaines élections se dérouleront entre le mois de décembre 2023 et le mois de mai 2024. La procédure comporte trois phases :

- la procédure préélectorale qui dure 60 jours (de X - 60 à X), au cours de laquelle sont déterminés l'unité technique d'exploitation (au niveau de laquelle sont organisées les élections), le personnel de direction et les cadres (pour le conseil d'entreprise uniquement) ;
- la procédure électorale qui dure 90 jours (de X à Y), au cours de laquelle les listes d'électeurs et les listes de candidats sont constituées, les bureaux de vote sont composés, les convocations électorales sont distribuées aux électeurs et les bulletins de vote sont confectionnés ;
- le jour du vote proprement dit (jour Y) qui mènera au dépouillement des scrutins par les bureaux de vote et à la proclamation des délégués des travailleurs effectifs et suppléants ainsi que des non-élus.

### 4. Qui peut se porter candidat ?

Pour être candidat, il faut remplir un certain nombre de conditions le jour du vote (Y) :

- être lié par un contrat de travail ou d'apprentissage ;
- être occupé dans l'UTE où ont lieu les élections ;
- avoir au moins 18 ans (16 ans si l'on est candidat jeune travailleur) et ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans (25 ans si l'on est candidat jeune travailleur) ;
- ne pas être membre du personnel de direction, ni conseiller en prévention, ni médecin du travail, ni personne de confiance ;
- appartenir à la catégorie de personnel pour laquelle on se porte candidat (jeune travailleur, ouvrier, employé, cadre) ;
- avoir une ancienneté minimale soit de 6 mois ininterrompus, soit de 9 mois discontinus en 2023 dans l'entité juridique ou dans l'UTE que forment plusieurs entités juridiques.

### 5. Quelle est la protection des candidats et quand débute-t-elle ?

Les candidats ne peuvent être licenciés que pour motif grave préalablement reconnu par le tribunal du travail ou pour raison économique préalablement reconnue par la Commission paritaire. Cette reconnaissance préalable nécessite le respect d'une procédure lourde et complexe.

Les candidats licenciés irrégulièrement peuvent prétendre à une indemnité de protection équivalant à deux années de rémunération minimum et à huit années de rémunération maximum.

La protection des candidats contre le licenciement commence le jour X – 30 (en principe, dès janvier 2024). Elle débute par une période de protection occulte située entre le jour X – 30 et le jour X + 35. C'est effectivement seulement au jour X + 35 (en mars 2024) que l'employeur prend connaissance des listes de candidats déposées par les syndicats. Bon à savoir lorsqu'on envisage de procéder au licenciement d'un membre de son personnel au premier trimestre 2024 : il se peut qu'on licencie un travailleur sans savoir qu'il s'est porté candidat. Ce travailleur licencié pourra demander sa réintégration dans l'entreprise et, s'il n'est pas réintégré, réclamer le paiement de l'indemnité de protection.

N'oubliez pas que les travailleurs élus en 2020 bénéficient encore d'une protection, et ce jusqu'à la date de l'institution du nouvel organe de concertation à l'issue des élections sociales de 2024. Il en va de même pour les candidats qui n'ont pas été élus en 2020, à moins qu'il s'agisse déjà de la deuxième fois où ils se présentent et ne sont pas élus. Dans ce cas, leur protection a pris fin en mai 2022.

Les travailleurs élus lors des élections sociales de 2024 bénéficieront d'une protection jusqu'à l'institution du nouvel organe de concertation à l'issue des élections sociales de 2028. Il en ira de même pour les candidats qui n'auront pas été élus en 2024, à moins qu'il s'agisse déjà de la deuxième fois où ils se seront présentés et n'auront pas été élus. Dans ce cas, leur protection prendra fin en mai 2026, à savoir deux ans après l'affichage des résultats des élections sociales de 2024.