

# LA PROTECTION DES DELEGUES

**ABVV-FGTB**

*Ensemble, on est plus forts*

*Samen sterk*

# Sommaire

1. Introduction
2. La protection
3. Les travailleurs protégés
4. La période de protection
5. Le licenciement pour motifs graves
6. Le licenciement pour raisons économiques ou techniques
7. La sanction du licenciement irrégulier
8. Synthèse : licenciement et période occulte

# 1. INTRODUCTION

# Quels sont les sources juridiques?

- Loi du 19 mars 1991 portant régime de licenciement particulier CE, CPPT, candidats
- Lois du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
- Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales

# Les principes?

- Interdiction de licenciement
- Délégués et candidats
- Période de protection
- Sauf motifs graves/ raisons d'ordre économique ou technique
- Préalablement admis (TT ou CP)
- Indemnité de protection
- Demande de réintégration

## **2. LA PROTECTION**

# En quoi consiste la protection?

- **Interdiction de tout licenciement** (art. 2, §1, L. 91)
    - Indifférent qu'avec/sans indemnité/préavis
    - Aussi la rupture par le travailleur pour des faits imputables à l'employeur
    - Non-respect ordonnance de poursuite du contrat pendant la procédure devant le TT
    - Contrat de travail : CDI ou CDD
  - **Interdiction de discrimination** (art. 2, §4, L. 91)
  - **Interdiction de transfert** vers une autre UTE sauf ok écrit ou raisons économiques et tech. (art. 2, §5, L. 91)
- = protection **légale d'ordre public**

# Quelles sont les exceptions à la protection?

- **Motif grave** préalablement admis / TT
- **Raisons d'ordre économique et technique** préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent (CP ou CNT)



# Quels modes de cessation du contrat de travail sont autorisés?

Art. 2, §6, L. 91 :

- expiration du terme
- achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu
- rupture unilatérale du contrat par le travailleur
- décès du travailleur
- force majeure
- accord entre l'employeur et le travailleur

Attention : ok de renonciation à la protection en vue d'une RCC : quand délai de demande de réintégration dépassé, protection plus d'ordre public et possibilité d'y renoncer (Cass. 16 mai 2011)

# **3. LES TRAVAILLEURS PROTÉGÉS**

# Qui est protégé?

Art. 1 et 2, §1, L. 91 :

- **Délégués effectifs** des CE et CPPT (exercice ou non du mandat, Cassation, 17 mars 2003)
- **Délégués suppléants** des CE et CPPT
- **Candidats (non élus)** aux CE et CPPT
- **Délégation syndicale** exerçant **missions du CPPT** (pas 50 travailleurs ou pas de candidat) (art. 52, L. bien-être)

**NB** : Pas les délégués syndicaux (CC 14 février 2019)  
MAIS protection conventionnelle (CCT n°5)

# A quelles conditions?

- **Candidature introduite valablement** (écrit + interpro ou mandat) à des **élections obligatoires**
- Le candidat (non élu) **sur la liste définitive** (cass. 15 mai 2000) (+ la liste doit être affichée ou plainte!)
- Remplit à la date des élections les **conditions explicites d'éligibilité** (art. 2, §3, L; 91) =
  - 18 ans (entre 16 et - 25 pour les jeunes travailleurs)
  - Adaptation de la protection au recul de l'âge légal (66 ans au 1/2/25 et 67 ans au 1/2/30)
  - Exclusion : personnel de direction, conseiller en prévention, personne de confiance
  - Occupation (ancienneté effective) ininterrompue de 6 mois OU l'année qui précède + 9 mois pendant plusieurs périodes

# A quelles conditions?

- **Absence d'abus de droit :**
  - Désintérêt total du travailleur pour la vie de l'entreprise et la représentation des travailleurs
  - Pas des considérations, supputations ou estimations sur la réalité de l'engagement futur
  - Seul et unique but = échapper à un licenciement valable
- **Conditions implicites :**
  - appartenir à l'unité technique d'exploitation
  - être membre du syndicat qui présente sa candidature
  - ne pas se présenter sur plus d'une liste de candidats
  - appartenir à la catégorie de travailleurs de sa candidature

**NB :** même si élection n'a pas pu avoir lieu (candidats insuffisants, etc.), annulée (art. 3, §3, al. 3), ou candidat unique

## **4. LA PÉRIODE DE PROTECTION**

# Quand débute la protection?

- **Début de la protection = X-30** (entre le 14 et la 27 janvier 2024) (art. 2, §2) = protection rétroactive

NB : X = affichage de l'avis fixant la date des élections (entre le 13 et le 26 février 2024)

- **Période occulte = de X-30 à maximum X+35** (communication des listes des candidats à l'employeur) = maximum 65 jours (sous réserve de retards dus à contestations et recours!)
- Pas de protection avant la période occulte ! (sauf élu/ candidat aux élections précédente)
- **Cas particulier** : membres DS chargés d'exercer les missions du CPPT : de plein droit dès leur désignation comme membres effectifs de la DS (Cass., 17 mars 2003, S.01.0182.N; C.C. n° 29/2019, 14 février 2019)

# Quelle est sa durée (principe) ?

- **Représentant des travailleurs élu au CE et CPPT** : du 30<sup>ème</sup> jour avant l'affichage de l'avis jusqu'à l'installation des candidats élus (1<sup>ère</sup> réunion du nouveau CE/ CPPT) lors des élections suivantes (+-4 ans)
- **Candidat (non élu) au CE et CPPT** :
  - Première candidature : cf. délégué
  - Non élu lors élections précédentes : du 30<sup>ème</sup> jour avant l'affichage de l'avis jusqu'à 2 ans après l'affichage des résultats



# Quelle est sa durée (cas particuliers) ?

- **Élection suivie d'une non-élection** : protection complète (Cass., 8 décembre 2008) => 4 ans
- **Candidatures infructueuses (non) successives** : protection réduite (Cass., 5 mars 2007 : une seule première candidature infructueuse) => 2 ans
- **Candidatures infructueuses interrompues d'une élection** : controversé (protection complète si directement après élections fructueuses // protection réduite car 2<sup>ème</sup> candidature infructueuse (Cass., 5 mars 2007))

# Quelle est sa durée (cas particuliers) ?

- **Candidatures infructueuses auprès d'organes différents** : protection réduite (organes assimilés)
- **Candidatures infructueuses précédant et suivant la scission d'un UTE** : protection réduite (Cass. 1<sup>er</sup> octobre 2001)
- **Candidats présentés lors d'élection annulées** protection réduite (art. 2, §3, al. 3)
- **Candidat unique** : protection cf. élu (Cass. 19 octobre 1992)

# Quand la protection est-elle prolongée?

- **Prolongation de 6 mois** à dater du 1<sup>er</sup> jour suivant le premier jour de la période des élections si (Art. 2, §2, al. 2, L. 91) :
  - Effectif minimum du personnel non-atteint (plus lieu à renouvellement)
  - Pas de nouvelles élections faute de candidatures
- **Prolongation de maximum 1 an** (avec ok de l'inspection) en cas de cessation définitive de tout ou partie des activités (Art. 55, L. CPPT)

# La protection peut-elle prendre fin plus tôt ?

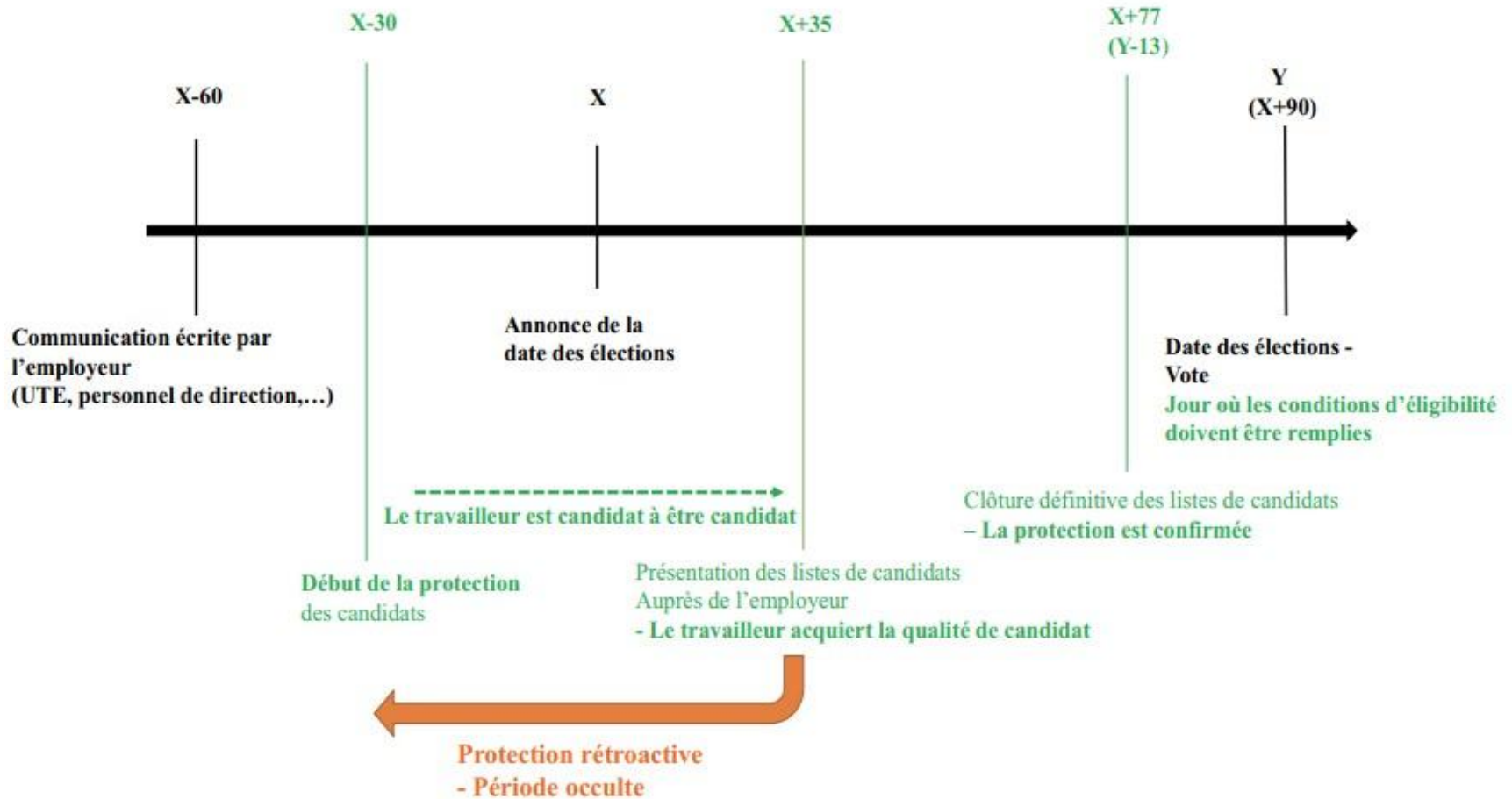
- Non, sauf modes autorisés de cessation du contrat
- Le **mandat** du délégué a **pris fin** :
  - Démission ou refus de mandat
  - Plus membre de l'OS qui l'a présenté : procédure statutaire d'exclusion ou révocation pour faute grave par le tribunal à la demande du syndicat (cass., 26 novembre 1959)
  - Plus dans la catégorie pour laquelle il a été élu (sauf Jeunes + possibilité de demande de maintien par l'OS)
  - Le délégué devient membre du personnel de direction

**NB** : pas de fin automatique de la protection et possible reprise comme candidat (CC, 23 janvier 2002, et 8 novembre 2006)

# Reste-t-on protégé en cas de transfert d'entreprise?

- **Transfert conventionnel** de l'entreprise ou scission : maintien de la protection
- Reprise de l'actif d'une entreprise après faillite ou transfert sous autorité de justice :
  - l'employeur choisit les travailleurs qu'il reprend
  - Mandat et protection prennent fin suite au transfert
  - Nouveau CE/CPPT composé des anciens délégués jusqu'aux prochaines élections

# Synthèse



# **5. LE LICENCIEMENT POUR MOTIFS GRAVES**

# Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif grave?

- Faits qui « *rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail* » (art. 4, §3, L. 91)
- Pas des faits liés à l'exercice du mandat
- Obligation de respecter la procédure de la loi de 91



# Quelles sont les étapes de la procédure?

	Etapes
1	Communication de l'intention de licencier et requête
2	Période de négociation et information du président
3	Tentative de conciliation du président et décision sur la suspension du contrat de travail
4	Citation devant le tribunal du travail
5	Déroulement de l'instance judiciaire
6	Décision et conséquences

# Première phase : intention de licencié (art. 4, L. 91)

- **Informé le délégué et l'OS** interpro par **recommandé** dans les **3 jours ouvrables** (pas dimanche et fériés) qui commencent le jour suivant le jour de la connaissance du fait
- Saisir dans le même délai par **requête** (recommandé) le président Trib. du travail :
  - Mentions (art. 4, §2, L. 91)
  - Joindre copie des lettres d'information
  - Exposé des faits
- **Sanction** des modalités et délais : **nullité**

# Deuxième phase : période de négociation (art. 5, §1-2, L. 91)

- **Négociation entre employeur et travailleur/ OS**
  - Initiative : travailleur et OS
  - Objectif : point de vue sur les faits/ négociation
  - Début : le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable suivant les envois recommandés à travailleur et à OS
  - Durée : 5 jours = délai de réflexion
- **1<sup>ère</sup> comparution séparée et personnelle à audience (dans les mêmes 5 jours) pour être informé sur la procédure à suivre**

## Troisième phase : tentative de conciliation et question de suspension du contrat (art. 5, §3)

- **2<sup>ème</sup> comparution et tentative de conciliation**

- Si OK : PV exécutoire !

- Sinon : ordonnance

- Se prononce sur suspension du contrat (et mandat) pendant la procédure

- Motifs étrangers à la qualité de délégué

- Effet à la date de saisine

- Ni appel ni opposition

- Notification au plus tard le troisième jour

**NB** : candidats non élus : décision de l'employeur sur suspension du contrat (art. 5, §5)

## Troisième phase : tentative de conciliation et question de suspension du contrat (art. 5, §3 et s.)

- **Poursuite du contrat de travail =**
  - Exercice du travail et mandat
  - Droit au salaire et à l'ancienneté
  - Non-respect = licenciement irrégulier -> indemnité spéciale de protection
- **Suspension du contrat de travail =**
  - Suspension du travail et mandat
  - Droit à un revenu (allocations de chômage + indemnités complémentaires de l'employeur; art. 9, L; 91 + AR 21 mai 1991)

**NB** : droit du travailleur de mettre fin au contrat (art. 13, L. 91)

# Quatrième phase : citation devant le tribunal du travail (art. 6-7)

- L'employeur qui maintient sa décision
- Citation selon les formes du référé du travailleur et de l'OS (cassation 23 avril 2001)
- Dans les 3 jours ouvrables qui suivent la fin de négociation (candidat)/ de l'ordonnance
- Mention des motifs (faits identiques et non nouveaux)
- Copie de la lettre (art. 4) au travailleur et à l'OS

# Cinquième phase : déroulement de l'instance judiciaire (art. 8, 10, 11, L. 91)

- Tentative de conciliation à l'audience d'introduction
- Ordonnance de non-conciliation et distribution à une chambre
- Audience dans les 30 jours ouvrables (45 jours avec ok des parties)
- Fixation des délais de dépôt de pièces et conclusions
- Décisions notifiées dans les 3 jours ouvrables (ni appel ni opposition)
- Jugement dans les 8 jours de la clôture des débats
- Appel par requête dans les 10 jours ouvrables de la notification (procédure cf. en instance)

# Sixième phase : décision et conséquences (art. 12)

- **Motif grave non reconnu** : continuation du contrat de travail/ mandat (fin de la suspension dès que décision définitive)

NB : Si licenciement = irrégulier !

- **Motif grave reconnu** : notification du licenciement dans les 3 jours ouvrables suivant le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable de l'échéance du délai d'appel/ notification de l'arrêt

**NB** : formes : cf. art. 35, L. 78 (sous peine de nullité)



# **6. LE LICENCIEMENT POUR RAISONS ÉCONOMIQUES OU TECHNIQUES**

# Définition

- Pas de définition ou énumération légale
- Travaux préparatoires : « nécessités incontournables »; « les licenciements doivent être la conséquence de difficultés économiques ou de la réorganisation inévitable de l'entreprise »
- situations de faillite, de fermeture d'entreprise ou d'une division de l'entreprise, le licenciement d'une catégorie déterminée du personnel, ou des motifs liés à l'évolution du marché, à la réorganisation d'activités, à une réduction des effectifs, ...
- Tous les cas où l'entreprise est confrontée à des difficultés de fonctionnement qui sont indépendantes du comportement des travailleurs concernés (SPF)
- Pas le rendement trop faible du travailleur (CT Bruxelles, 25 juin 1990)

# Procédure devant l'organe paritaire

Art. 3, L. 91

- **Saisine de la CP** (ou CNT) par recommandé (intention de licencier + motivation)
- **Décision à l'unanimité et discrétionnaire** dans les 2 mois
- **Procédure obligatoire en cas de fermeture SAUF** jugement de faillite imposant le licenciement à CT de tout le personnel (Cass. 25 juin 2001; 14 octobre 2002; + loi sur régime des faillites)

# Décision de l'organe paritaire

- 3 possibilités :
- **Ok licenciement** : employeur peut licencier + recours travailleur possible TT (C. d'arb. 8 juillet 1993)
- **Rejet** : employeur ne peut pas licencier + recours employeur possible TT
- **Constat de carence** (pas décision dans délai ou pas unanimité): employeur peut licencier seulement pour 3 motifs précis :
  - Si fermeture d'entreprise ou de division : choix demande autorisation TT ou licenciement direct
  - Si catégorie de personnel : TT obligatoire

# Procédure devant la juridiction du travail

- L'employeur saisit le président du TT **par citation**
- **Procédure = cf. reconnaissance d'un motif grave**  
(mais pas de possibilité de suspension de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure)
- Si reconnaissance des motifs d'ordre économique ou technique, l'employeur ne pourra notifier le congé qu'à partir du 3ème jour ouvrable qui suit, soit l'échéance du délai d'appel, soit la notification de l'arrêt s'il y a eu appel.

# **7. LA SANCTION DU LICENCIEMENT IRRÉGULIER**

# Quand un licenciement est-il irrégulier?

- Licenciement sans mise en œuvre des procédures obligatoires
- Licenciement en cours de procédure
- Non emploi du travailleur pendant la procédure malgré le jugement de maintien
- Motif grave reconnu mais licenciement au-delà des 3 jours
- Etc.

# Comment demander sa réintégration?

Art. 14, L. 91

- **Hypothèse : licenciement irrégulier** (rupture du contrat sans respecter les procédures obligatoires)
- Demande de réintégration  $\neq$  une obligation mais conséquence sur l'indemnité!
- Le **travailleur ou l'OS** (interpro, pas secrétaire régional ou interrégional) fait la demande
- **Droit à mêmes conditions de travail** qu'avant rupture
- **Recommandé** dans les 30 jours qui suivent :
  - Date de notification préavis/ date de rupture (si pas de préavis)
  - Jour de présentation des candidats si après préavis/ rupture (avant, ou le jour de présentation = irrecevable; Cass. 24 octobre 1983)



# Que peut répondre l'employeur ?

- **Si ok de l'employeur dans les 30 jours** : réintégration + rémunération perdue + coti sociales (art. 15, L. 91)
- **Si pas ok de l'employeur dans les 30 jours** : indemnité spéciale (double) (art. 16-17, L. 91)
  - **Part variable** = rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat
  - **Part forfaitaire** = rémunération en cours :
    - 2 ans = si moins de dix années de service
    - 3 ans = si de dix à moins de vingt années de service
    - 4 ans = si vingt années de service ou plus dans l'entreprise

# Quelle conséquence si le travailleur ne demande pas la réintégration ?

## Si absence de demande de réintégration (ou hors délai)

- **Démission** du travailleur pour **faute grave de l'employeur** = pas de conséquence = droit à indemnité spéciale (variable et forfaitaire) (art. 18)
- **Non-respect de l'ordonnance de poursuite** du contrat de travail = pas de conséquence = droit à indemnité spéciale (variable et forfaitaire) (art. 18)
- **Licenciement après le dépôt des candidatures** = conséquence = seulement droit au forfait (art. 16)
- **Licenciement durant la période occulte** (art. 16) : conséquence = pas de droit à l'indemnité de protection (demande faite avant introduction de la liste ; Cass. 24 octobre 1983, 30 avril 1984, 2 décembre 1996)

# Peut-on cumuler plusieurs indemnités (1)?

- **Non cumul :**

- Deux indemnités spéciales (délégué ou candidat délégué d'un conseil et d'un comité; délégué et candidat aux prochaines élections).
- Indemnité compensatoire de préavis (sauf si indemnité de rupture élevée)
- Indemnité de chômage et RCC
- Allocations de maladie et d'invalidité
- Indemnité de licenciement collectif
- Licenciement irrégulier pour le travailleur en crédit-temps
- Licenciement irrégulier lors de l'introduction de nouvelles technologies
- Licenciement abusif des ouvriers

# Peut-on cumuler plusieurs indemnités (2)?

## - **Cumul**

- Salaire du préavis presté
- Clause de sécurité d'emploi
- Indemnité morale
- Indemnité anti-discrimination (mais controversé)

# 8. LICENCIEMENT ET PÉRIODE OCCULTE

# Synthèse :

- Modes autorisés de **cessation de contrat** (expiration du terme, etc., cf. slide 6) : autorisé
- **Mandat du délégué a pris fin** (cf. slide 17) mais pas automatique (CC) : autorisé
- Licenciement avec **effet immédiat avant** la période occulte : autorisé, sauf abus de droit
- Licenciement **moyennant préavis avant** la période occulte et 1<sup>ère</sup> candidature : autorisé (protection jusqu'à l'échéance du préavis = pas d'anticipation du préavis moyennant indemnité, ni faute grave sans procédure)

# Synthèse (suite) :

- Licenciement **moyennant préavis/ indemnités pendant la période occulte** suivi d'une candidature + demande de réintégration = irrégulier : réintégration ou indemnité spéciale (préavis pas nul, Cass. 22 juin 2009)
- Licenciement pour **motif grave pendant période occulte** suivi d'une candidature + demande de réintégration = réintégration immédiate puis procédure de licenciement pour motif grave dans les 3 jours (Cass., 30 mars 1992)

# Synthèse (suite) :

- Demande de réintégration : si licenciement pendant la période occulte : dans les 30 jours qui suivent le jour de présentation des candidats
- Sinon, perte de l'indemnité de protection!



**MERCI DE VOTRE ATTENTION!**