

Elections sociales : une nouvelle période de protection occulte débute ce mardi 18 août 2020

Le 17 août 2020

Droit collectif

Durant la période qui nous sépare des élections sociales, les organisations syndicales ont la faculté de remplacer un candidat, dans certaines hypothèses. Les candidats de remplacement bénéficient d'une protection contre le licenciement, dont l'employeur ignore l'existence jusqu'au moment où le candidat est officiellement présenté. Les licenciements intervenant durant cette période de protection, dite "occulte", peuvent révéler des surprises.

1. Suspension de la procédure des élections sociales

En mai 2020, le législateur a suspendu la procédure des élections sociales en raison de la pandémie que nous connaissons. La suspension a été imposée avec effet rétroactif, au terme du délai ultime accordé aux organisations syndicales pour déposer les listes de candidats, c'est-à-dire le jour X+35. Ce jour est intervenu entre le 17 et le 30 mars 2020.

2. Nouvelles dates des élections sociales

Récemment, le gouvernement fédéral a fixé les nouvelles dates des élections sociales : elles se dérouleront entre le 16 et le 29 novembre 2020. En conséquence, la procédure électorale reprendra à X+36, c'est-à-dire entre le 23 septembre et le 6 octobre 2020.

3. Faculté offerte aux organisations syndicales de remplacer un candidat

Durant la période qui nous sépare des élections sociales, les organisations syndicales ont la faculté de remplacer des candidats présentés le jour X+35. Ce remplacement peut uniquement intervenir dans certaines hypothèses, énumérées par la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales.

Tout d'abord, au plus tard le jour X+54, les organisations syndicales peuvent remplacer un candidat qui aurait retiré sa candidature ou ayant fait l'objet d'une réclamation interne.

Ensuite, dans l'hypothèse où un recours judiciaire est introduit contre une liste de candidats, le Tribunal pourrait autoriser une organisation syndicale à remplacer un candidat contesté. Le Tribunal doit prononcer son jugement au plus tard le jour X+75. Ce remplacement doit intervenir au plus tard le jour X+76.

Enfin, au plus tard le jour X+76, les organisations syndicales qui ont présenté une liste pourront, après consultation de l'employeur :

- Remplacer un candidat qui figure sur les listes dans les cas suivants : décès du candidat, démission de son emploi dans l'entreprise, démission de l'organisation syndicale qui l'a présenté, changement de catégorie de travailleurs (ouvrier, employé, cadre), par exemple à la suite d'une promotion ;
- Remplacer un candidat rayé des listes suite au retrait de sa candidature dans le délai prescrit.

Les listes de candidats présentées au plus tard le jour X+35 ne sont donc pas définitives. Elles sont encore susceptibles d'être modifiées par les organisations syndicales dans certaines hypothèses.

4. Nouvelle période de protection occulte contre le licenciement

Pour ces nouvelles candidatures, le législateur a expressément prévu une nouvelle période de protection occulte contre le licenciement. Celle-ci débute 36 jours avant la reprise de la procédure électorale, pour s'éteindre le jour de la présentation du nouveau candidat. En fonction du jour choisi pour la tenue des élections, **la nouvelle période de protection occulte débutera donc entre le 18 et le 31 août 2020 pour s'achever, au plus tard, entre le 2 et le 15 novembre 2020.**

Idéalement, durant cette période occulte, l'employeur devrait éviter les licenciements. En effet, une organisation syndicale peut présenter un travailleur licencié comme candidat aux élections sociales. L'employeur doit alors, soit, réintégrer le travailleur licencié, soit payer les indemnités de protection contre le licenciement, qui représentent des années de rémunération pour le travailleur.

Que retenir ?

Une nouvelle période de protection occulte contre le licenciement débutera entre le 18 et le 31 août 2020. Le travailleur licencié durant cette période est susceptible d'être présenté ultérieurement comme candidat aux élections sociales, dans plusieurs hypothèses. L'employeur a alors le choix entre la réintégration du travailleur ou le paiement des indemnités de protection contre le licenciement.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be