



LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE – STATUT ET PROTECTION

1	les travailleurs proteges au sens de la loi du 19 mars 1991	1
1.1	protection contre le licenciement = interdiction de licencier	1
1.2	caractère d'ordre public de la protection vu l'institution de celle-ci dans l'intérêt général	2
1.3	entreprises visees	2
1.4	mode de désignation des représentants aux C.E. et C.P.P.T.	2
1.5	bénéficiaires de la protection	2
1.6	étendue de la protection dans le temps	3
1.6.1	Candidats/élus	3
1.6.2	Délégués syndicaux	3
1.7	notion de licenciement dans le cadre de la loi	3
1.8	caractéristiques de la protection	4
1.8.1	Procédure d'autorisation de licenciement pour motif grave	4
1.8.2	Procédure d'autorisation de licenciement pour motif d'ordre économique ou technique	4
1.9	réintégration	5
1.10	indemnité = sanction de la non réintégration	5
1.10.1	Montant	5
1.10.2	assiette	5
1.10.3	cumul	5
1.11	renonciation a la protection	5
2	les délégués syndicaux	6

1 LES TRAVAILLEURS PROTEGES AU SENS DE LA LOI DU 19 MARS 1991

(Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel)

1.1 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT = INTERDICTION DE LICENCIER

- Le fondement de la règle de l'interdiction de licencier repose sur une suspicion légitime quant au motif de licenciement des représentants et des candidats (C. Const., 8 juillet 1993, arr. n° 57/93)
- But double
 - Permettre aux délégués d'exercer leur mission dans l'entreprise
 - Assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats (Cass., 16 mai 2011, S.10.0093.N; Cass., 1^{er} déc. 1997, S.97.0054.N)
- Conséquences en cas de faillite ou de cessation

- Jugement déclaratif de faillite - Raison économique - Preuve du caractère discriminatoire du licenciement à charge du travailleur (Cass., 20 juin 2011, n° S.10.0159.N)
- Arrêt immédiat des activités - licenciement collectif - absence d'obligation de consulter la commission paritaire - absence de risque de discrimination (C. trav. Bruxelles, 18 février 2009, R.G. 45.918)



1.2 CARACTÈRE D'ORDRE PUBLIC DE LA PROTECTION VU L'INSTITUTION DE CELLE-CI DANS L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

- principe : la protection spéciale s'étend aux candidats non élus et est d'ordre public (Cass., 4 septembre 1995, S.95.0001.F)
- conséquences : les droits découlant de celle-ci ne peuvent faire l'objet d'une renonciation (cf. infra - indemnité)

1.3 ENTREPRISES VISEES

C.E. : 100 travailleurs occupés en moyenne

C.P.P.T. : 50 travailleurs occupés en moyenne (nb : D.S. exerçant la mission du C.P.P.T. pour les entreprises en-dessous de la condition des 50).

1.4 MODE DE DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS AUX C.E. ET C.P.P.T.

Elections sociales (2016).

Calendrier électoral.

1.5 BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION

- **Candidats/élus aux élections sociales**
- Seuls les candidats délégués mentionnés sur la liste définitive des candidats (Cass., 15 mai 2000, S.00.0194.N)
Conséquences :
 - Institution conventionnelle d'un organe (C. trav. Bruxelles, 23 juin 2014, R.G. 2013/AB/108)
 - Arrêt de la procédure électorale - pas de protection de l'élu (d'office) - modification par la loi du 28 juillet 2011 (Cass., 4 avril 2011, n° S.10.0068.N)
 - Candidat licencié avant le début de la période de protection - protection réservée aux candidats qui figurent sur la liste définitive (C. trav. Bruxelles, 2 septembre 2009, R.G. 50.796)
- **Délégués syndicaux chargés d'exercer les missions du CPPT**

- Entreprises de moins de 50 travailleurs - membres de la délégation syndicale chargés de plein droit des missions du CPPT à partir de leur désignation en tant que délégué syndical - article 52 de la loi du 4 août 1996 (Cass., 17 mars 2003, n° S.01.0182.N)
- Protection identique à celle des délégués du personnel (loi du 19 mars 1991) - obligation de respecter la procédure des articles 4 à 13 de la loi - début de la protection (C. trav. Mons, 27 mars 2009, R.G. 20.900)
- Délégué syndical suppléant - non visé s'il n'exerce pas les missions du délégué syndical (Cass., 10 février 2003, n° S.02.0068.F ; C. trav. Bruxelles, 19 février 2003, R.G., 40.395, J.T.T., 2003, p. 376)
- Condition d'exercice effectif de la mission non requise (C. trav. Bruxelles, 16 décembre 2010, R.G. 2010/AB/889 ; C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2006, R.G. 44.763)

1.6 ÉTENDUE DE LA PROTECTION DANS LE TEMPS

1.6.1 Candidats/élus

- Début de la protection
- Conditions d'éligibilité
- Durée
 - o Durée normale
 - Longue : 4 ans (législature sociale) - élu + 1^{ère} cdd. :
 - NB il ne peut y avoir qu'une première candidature (Cass., 5 mars 2007, S. 06.0079.N)
 - Candidat non-élu mais élu lors des élections sociales précédentes (C. trav. Liège, sect. Liège, 21 avril 2010, R.G. 36.285/09)
 - Courte : 2 ans – non élu à partir de la deuxième cdd
 - o Autres circonstances entraînant la perte de la protection
 - Arrêt des élections
 - Perte du mandat (nb : continue à bénéficier de la protection liée à la cdd – C. Const., 23 janvier 2002, arrêt n° 19/2002 et C. Const., 8 novembre 2006, arrêt n° 167/2006)

1.6.2 Délégués syndicaux

- Début de la protection : début de la mission légale (C. const., 14 juin 2000, R.G. 68/2000)

1.7 NOTION DE LICENCIEMENT DANS LE CADRE DE LA LOI

- Peut être qualifiée de licenciement (au sens large) toute rupture du contrat par l'employeur, de même que par le travailleur pour un motif imputable à l'employeur ainsi que le non-respect d'un point de procédure (ordonnance statuant sur la poursuite ou non de l'exécution - voir infra). Sont donc considérés comme licenciement l'acte équipollent à rupture ou le constat erroné d'une force majeure

- les délégués et candidats ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent

1.8 CARACTÉRISTIQUES DE LA PROTECTION

- Limitation des motifs de licenciement autorisés
 - o motif grave
 - o motif d'ordre économique ou technique
- Limitation au pouvoir de licenciement par l'exigence d'une procédure préalable
 - o MG : autorisation préalable des juridictions du travail
 - o MOET : admission préalable du motif par la commission paritaire

1.8.1 Procédure d'autorisation de licenciement pour motif grave

- Formalisme et limitation des motifs pouvant être invoqués comme motif grave (art 4. § 3 et art. 7) : faits devant être mentionnés dans la lettre (et non dans la requête – Cass., 24 février 2014, S.13.0033.N) et non prise en compte de faits autres (contrairement à la matière générale du motif grave)
- Schéma de la procédure
 - o phase d'information, négociation, conciliation
 - o phase contentieuse (procédure 'comme en référés') – spécificités procédurales
- Contenu des lettres recommandées au travailleur et à l'organisation syndicale
 - o Recevabilité - art. 4, § 1^{er} et 3 de la loi du 19 mars 1991 - lettre adressée à l'organisation syndicale - obligation d'y faire figurer les faits précis)
- Mise à la cause de l'organisation syndicale qui a présenté la candidature
 - o organisation interprofessionnelle (référence à la procédure en élections sociales)
 - sanction : information et mise à la cause d'une organisation qui n'est pas celle qui a présenté la candidature – irrecevabilité
- Notion de motif grave
 - o Identique au motif grave de la LCT
 - o Précision dans la loi du 19 mars 1991 que le mandat ne peut entraîner ni préjudice ni avantage spécial pour l'intéressé et sa qualité ne peut avoir une incidence sur la décision de licencier
 - o Ex : le motif grave ne peut s'appuyer sur des faits liés à l'exercice du mandat (grève spontanée : C ; trav. Bruxelles, 20 novembre 2013, R.G., 2013/AB/818 et 2013/AB/825)

1.8.2 Procédure d'autorisation de licenciement pour motif d'ordre économique ou technique

- Schéma de la procédure (art. 3)
 - o Saisine préalable de la commission paritaire
 - o Situation en l'absence de décision de la commission paritaire : limitation des motifs
 - Fermeture (de l'entreprise ou d'une division de l'entreprise)
 - Notion de fermeture
 - Notion de division de l'entreprise

- Notion - but visé par la loi - prévenir toute discrimination préjudiciable au travailleur protégé - en l'espèce : absence de critères de sélection des travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif – (C. trav. Bruxelles, 9 mars 2010, R.G. 2008/AB/50.653)
- Service interne nécessaire à son fonctionnement : non (Trib. trav. Bruxelles, 2 avril 2009, R.G. 20.865/06, 20.866/06, 20.867/06, 1.943/07, 1.944/07) New Palace ?
- Licenciement d'une catégorie déterminée du personnel
 - C. trav. Bruxelles, 3 juin 2010, R.G. 2008/AB/330
- Etendue du contrôle judiciaire
 - en l'absence de décision de la commission paritaire (recours organisé par la loi de 1991)
 - en cas de décision de la commission paritaire (recours non organisé)

1.9 RÉINTÉGRATION

Lorsque l'employeur met fin au contrat sans respecter les conditions et les procédures, le travailleur (ou l'O.S.) peut demander sa réintégration dans les 30 jours. Il s'agit d'un choix du travailleur.

Elle doit intervenir dans les mêmes fonctions (C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2014, R.G., 2013/AB/774, J.T.T., 2015, p. 46)

1.10 INDEMNITÉ = SANCTION DE LA NON RÉINTÉGRATION

1.10.1 Montant

- Indemnité de base (art. 16)
- Indemnité complémentaire (art. 17)

1.10.2 assiette

- identique à celle de l'indemnité de congé (C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2010, R.G. 2008/AB/51.656 (partage du tronc dans l'HORECA)

1.10.3 cumul

- Cumul autorisé avec des indemnités ne réparant pas le même dommage (Cass., 3 décembre 2012, S.11.0014.F- Plan social prévu par une C.C.T. d'entreprise et Cass., 20 février 2012, S.10.0048.F pour une indemnité de sécurité d'emploi dans le secteur des assurances).

1.11 RENONCIATION A LA PROTECTION

- qu'est-ce qui est d'ordre public ?
 - transaction (Cass., 15 mai 2000, S. 00.0194.N)
 - protection d'intérêts particuliers (conditions) (Cass., 16 mai 2011, S. 10.0093.N)

2 LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Protection beaucoup moins aboutie :

- CCT n° 5 du **24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, devant faire l'objet de conventions sectorielles pour trouver application**

X X

X

Remarques finales :

1. Sur la question, peuvent être utilement consultés les travaux du colloque de la Conférence libre du Jeune Barreau de Liège : La protection des représentants du personnel, sous la direction de Hervé DECKERS et Laurent DEAR, Anthémis, 2011
2. Les décisions reprises ci-dessus sont consultables sur www.terralaboris.be

Bierges, le 16 mars 2015.

Mireille JOURDAN