

Elections sociales 2020 : la période de protection occulte des candidats débute le 12 janvier 2020 !

03.12.2019

Les travailleurs présentés sur les listes de candidats aux élections sociales sont protégés contre le licenciement dès le jour X-30. Ce jour X -30 se situe dans la période du 12 au 25 janvier 2020, en fonction du jour choisi pour vos élections. Dès cette date, les candidats bénéficient d'une protection contre le licenciement avant même que vous ne soyez informé de leur candidature : les listes de candidats ne vous seront présentées par les organisations syndicales que le jour X + 35 (entre le 17 et 30 mars 2020). Mais il se peut aussi que de nouveaux candidats déjà sous contrat le jour X - 30 soient présentés le jour X + 76 (entre le 27 avril et le 10 mai 2020) en remplacement de candidats. La période de protection occulte dure donc potentiellement jusqu'au jour X + 76.

Et si vous avez licencié votre travailleur avant la présentation des listes d candidats ?

Un travailleur licencié avant la présentation des listes de candidats peut être présenté sur une liste de candidats et être protégé contre le licenciement. Dès janvier 2020, tous les travailleurs de votre entreprise sont donc potentiellement protégés contre le licenciement à un moment où vous ignorez encore leur candidature. Pour éviter les mauvaises surprises, il est donc conseillé de ne plus notifier de licenciement pendant la période du 12 janvier au 10 mai 2020.

Le préavis peut-il courir pendant la période de protection occulte ?

Un préavis notifié avant le début de cette période peut être presté pendant la période de protection occulte. Le travailleur ne sera pas protégé contre le licenciement s'il est présenté sur une liste de candidats car la **notification** du licenciement a eu lieu avant le début de la période occulte.

Exemple : vous notifiez son licenciement à un travailleur par lettre recommandée expédiée le mercredi 18 décembre 2019. Il doit prester un préavis de 9 mois et 7 semaines qui prend cours le lundi 23 décembre 2020. En mars 2020, le travailleur est présenté sur une liste de candidats. Etant donné que son licenciement lui a été notifié avant le début de la période de protection occulte le 12 janvier 2020, ce licenciement est valable, même si le travailleur preste encore son préavis pendant la période de protection occulte. C'est en effet la date de la notification qui est décisive.

En cas de notification du licenciement d'un travailleur avant le début de la période de protection occulte, l'employeur doit néanmoins veiller à respecter les règles en matière de motivation du licenciement prévues par la CCT n° 109. L'employeur doit ainsi être en mesure d'invoquer un motif légitime de licenciement afin d'éviter des poursuites pour licenciement manifestement déraisonnable.

Existe-t-il d'autres possibilités de fin de contrat pendant la période de protection occulte ?

Le travailleur candidat ne bénéficie d'aucune protection contre le licenciement dans les cas suivants :

- En cas de cessation d'un contrat de durée déterminée ;
- En cas de cessation d'un contrat pour un travail nettement défini ;
- En cas de démission du travailleur ;
- En cas de décès du travailleur ;
- En cas de fin du contrat pour force majeure (incapacité définitive) ;

- En cas de rupture de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Après la période de protection occulte, puis-je licencier valablement un candidat ?

Deux modes de licenciement sont valables pour les candidats et pour les délégués élus :

- Le licenciement pour un motif grave préalablement admis par le tribunal du travail ;
- Le licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente ou, à défaut, par le Conseil national du Travail.

Que peut demander le travailleur licencié pendant la période de protection occulte ?

Si un travailleur est licencié pendant la période de protection occulte et qu'il figure sur une liste de candidats, il dispose d'un délai de 30 jours dès le dépôt de la liste pour vous demander par lettre recommandée sa réintégration dans l'entreprise. Vous disposez de 30 jours pour lui communiquer par lettre recommandée votre décision de le réintégrer. Si vous le réintégrez, vous devrez lui payer la rémunération qu'il a perdue depuis son licenciement. Et si vous ne le réintégrez pas, vous devrez lui payer une indemnité de protection composée de 2 parties :

- Une partie forfaitaire : dont le montant s'accroît en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. Elle correspond à une rémunération de 2 ans si le travailleur a moins de 10 ans d'ancienneté, de 3 ans s'il a entre 10 et moins de 20 ans d'ancienneté, et de 4 ans s'il compte au moins 20 ans d'ancienneté ;
- Une partie variable : égale au montant de la rémunération restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat.

Conclusion :

Autant éviter tout licenciement pendant la période du 12 janvier au 10 mai 2020 !

Valentin BROQUET - Legal Advisor
