

# Elections sociales : les candidats sont-ils trop protégés ?

## Oui

- Les élections sociales auront lieu à partir de lundi pour les salariés des entreprises de Belgique.

- Les patrons veulent changer les règles, afin de pouvoir licencier plus facilement les employés qui se trouvent sur les listes.

- Les syndicats se cabrent.

■ Quiconque pose sa candidature aux élections sociales, qu'il soit élu ou non, est protégé contre le licenciement pendant 4 ans. Rompre son contrat est quasi-impossible, sauf à lui payer des indemnités renforcées allant de 2 ans à 8 ans de salaire. Ce niveau de protection est excessif en Belgique par rapport aux autres pays. Sur le terrain, cela donne lieu à des abus et au sentiment d'être intouchable.

*“Pas mal de personnes posent leur candidature, non pas par conviction ou pour représenter les travailleurs mais dans leur propre intérêt, pour être mieux protégé, au cas où...”*

**BART BUISSSE**

Directeur général de la FEB.

### Quelle est la protection dont bénéficient les candidats aux élections sociales ?

Toutes les personnes qui posent leur candidature, qu'elles soient élues ou non, sont protégées contre le licenciement pendant 4 ans. La loi de 1991 sur la protection des représentants des travailleurs accole toutefois deux exceptions : un licenciement peut exister pour motif grave – validé par le tribunal du travail – ou pour motifs économiques et techniques – avec l'accord de la commission paritaire, pas facile à obtenir. Si le candidat aux élections sociales – élu ou pas – est quand même licencié (hors les deux motifs), le salarié touche des indemnités renforcées allant de 2 ans à 8 ans de salaire, selon son ancienneté.

### Après 25 ans, la FEB pointe des problèmes, lesquels ?

Le nombre de travailleurs bénéficiant de cette surprotection s'avère trop élevé : entre 26 et 50 % des travailleurs dans les PME de 50 à 100 personnes et entre 50 et 72 % des travailleurs dans les entreprises de 100 à 500 personnes (cela en fonction du remplissage des listes syndicales). En 2012, 1 250 000 salariés en bénéficiaient. Le montant des indemnités renforcées est exagéré. Et les deux procédures d'exception pour mettre fin au contrat s'avèrent trop rigides et trop complexes. Conséquence, cette protection excessive donne lieu à des abus, des dé-

rapages et le sentiment, pour certains, d'être intouchables. Autre répercussion : pas mal de personnes posent leur candidature, non pas par conviction ou pour représenter les travailleurs mais dans leur propre intérêt, pour être mieux protégé, au cas où...

### A cela, vous faites des propositions...

En Belgique, les délégués syndicaux sont davantage protégés qu'en France, aux Pays-Bas ou en Allemagne. Après 25 ans, cette loi du 19 mars 1991 doit être évaluée et revue pour être plus équilibrée. Il faudrait notamment 1) diminuer le nombre de travailleurs protégés (par exemple en réduisant de moitié la liste des candidats suppléants) 2) réduire la durée totale de protection (à 6 mois ou 1 an contre 4 ans pour les candidats non élus) et introduire une 3e possibilité de licenciement (à côté du motif grave et des motifs économiques/techniques). Parce que le candidat est aussi un travailleur et que s'il dysfonctionne (incompétence, travail non réalisé, non-respect de la convention...), son contrat doit pouvoir être rompu “normalement”, sans indemnités renforcées. Ce motif – bien sûr extérieur à l'exercice du mandat – pourrait éventuellement être contrôlé par un juge pour éviter des abus.

### Pourquoi sortir cela à la veille des élections sociales ? Vous comprenez que cela soit pris pour de la provocation ?

Ces propositions ne sont pas nouvelles. Elles ont été reformulées en mars lors d'une journée d'étude prévue de longue date, sur cette loi de 1991, vieille de 25 ans. Nous ne voulons pas provoquer. Notre but n'est pas de supprimer ou démanteler la protection des élus syndicaux mais de la ramener à un niveau raisonnable pour une bonne gestion des entreprises et de privilégier la qualité des candidats à la quantité. Tout cela pour optimiser le dialogue social. Sur le terrain, au quotidien, les entreprises sont confrontées à ces problèmes de quasi-immunité. Il faut ouvrir le débat.

Entretien: Thierry Boutte

## Elections sociales, mode d'emploi

**Quand ?** Les élections sociales ont lieu tous les quatre ans. Cette fois-ci, les salariés (sauf personnel de direction) voteront aux dates annoncées dans leur entreprise, entre le 9 et le 22 mai 2016.

**Pourquoi ?** Pour élire les représentants du personnel au conseil d'entreprise (CE composé du chef d'entreprise, d'un ou plusieurs de ses représentants et des représentants du personnel) et au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT composé de l'employeur ou de ses représentants et des représentants du personnel).

**Où ?** Il faut 100 travailleurs dans l'entreprise pour pouvoir y installer un CE et 50 pour un CPPT.

### A quoi sert le CE ? Les compétences du conseil

d'entreprise dépendent d'une multitude de lois, d'arrêtés et de conventions collectives de travail. Elles sont de deux ordres : économiques et financières (informations de base, comptes annuels, productivité, fusion, etc.) et sociales (structure, évolution et prévisions d'emploi, règlement de travail, formation du personnel, licenciement collectif...)

**A quoi sert le CPPT ?** Il joue un rôle important dans tout ce qui a trait à la sécurité et à l'hygiène dans l'entreprise. Il possède un droit à l'information et à la surveillance pour tout ce qui concerne le bien-être au travail, et émet des avis concernant les risques psycho-sociaux au travail (violence, harcèlement moral et sexuel).

**Plus d'infos :** <http://www.emploi.belgique.be/>

# Non

■ Cette protection est clairement nécessaire. Au-delà des cas de licenciement de syndicalistes qui restent heureusement assez rares, la pression et les sanctions dont font l'objet les délégués sont courantes, même dans des entreprises qui ont pignon sur rue. Que de "faux candidats" planqués ne cherchent qu'à sauver leur job est inexact. Nous les repérons et les excluons des listes.

***“La productivité d'un travailleur protégé n'est pas inférieure à la moyenne de ses collègues : 100 % des enseignants nommés ne peuvent pas être licenciés (hors motif grave) et personne ne pense que ça les empêche de bien faire leur travail.”***

**TONY DEMONTÉ**

Secrétaire général adjoint CNE.

**La Fédération des entreprises de Belgique affirme que de nombreuses personnes se portent candidates uniquement pour être protégées. N'est-ce pas vrai ?**

Faire une généralité de quelques rares cas est un mensonge. Lors de nos procédures de recherche de nouveaux délégués, ces "faux candidats" sont généralement débusqués et n'intègrent jamais nos listes. Outre que les accepter serait déontologiquement incorrect, un délégué planqué ne travaille pas à l'amélioration des conditions de travail de ses collègues, il ternit l'image de notre organisation et génère la désaffiliation. Dans les faits, l'engagement syndical d'un nouveau délégué est un acte courageux. Celui-ci sait qu'en s'engageant, il se met de fait en opposition avec sa direction. Au-delà des cas de licenciement de syndicalistes qui restent heureusement assez rares, la pression et les sanctions dont font l'objet les délégués sont courantes, même dans des entreprises qui ont pignon sur rue. Etre représentant du personnel rime encore trop souvent avec arrêt des promotions dans l'entreprise, dégradation de la fonction, une part de rémunération au mérite inférieure à celle de

ses collègues, etc. Nous ne cachons pas ces risques à un candidat potentiel. Mais en échange, nous lui garantis-

sons que, si sa direction devait lui nuire, il bénéficierait d'un soutien sans réserve.

**D'après les patrons, certaines entreprises pourraient du coup se retrouver avec 75% du personnel sous protection. Trouvez-vous cela normal ?**

D'abord, la productivité d'un travailleur protégé n'est pas inférieure à la moyenne de ses collègues : 100% des enseignants nommés ne peuvent pas être licenciés (hors motif grave) et personne ne pense que ça les empêche de bien faire leur travail, bien au contraire. Cela dit, cet argument des 75 % ne peut exister que dans un exercice théorique et nous ne connaissons pas d'exemple dans la vie réelle. Remettrait-on en cause le congé maladie parce que théoriquement, tout le monde pourrait être malade en même temps ? D'autre part, nous déplorons encore trop souvent des listes incomplètes parce que les candidats potentiels renoncent à s'engager par peur des représailles, tant la pression de l'employeur est grande.

**N'empêche, disent les patrons, les délégués syndicaux sont surprotégés en Belgique par rapport aux autres pays...**

Il faut comparer ce qui est comparable. Si on observe les quinze pays de l'ancienne Europe, on peut effectivement trouver des pays où l'indemnité de protection semble inférieure à celle de la Belgique. Mais dans certains pays, là où l'indemnité est plus faible dans sa durée ou son montant, les travailleurs protégés bénéficient d'un droit que les délégués belges n'ont pas : si le tribunal juge que le motif de licenciement invoqué n'est pas avéré, il obligera l'entreprise à réintégrer le délégué. Si l'entreprise ne le fait pas, elle devra lui payer son salaire jusqu'à la réintégration effective, quelle que soit la durée. En Belgique, si un tribunal décide de la réintégration d'un délégué licencié, il suffira à l'employeur, pour y échapper, de verser l'indemnité prévue pour solde de tout compte. Et ça donne quoi, ce parachute doré d'un à huit ans de salaire ? Quelqu'un marqué au fer rouge qui peinera à retrouver un emploi, en tout cas dans son secteur.

**Entretien : Monique Baus**