

Elections sociales 2020 : êtes-vous concernés ?

I. Les prochaines élections sociales déjà en 2020

1. Le compte à rebours des prochaines élections sociales a déjà commencé. Celles-ci seront organisées entre le 11 et le 24 mai 2020. Rappelons que ces élections visent à installer ou renouveler les conseils d'entreprise et/ou les comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT).
Un conseil d'entreprise doit être institué dans les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 100 travailleurs ; un CPPT doit être installé dans les entreprises qui occupent en moyenne 50 travailleurs.
2. Les seuils de 50 ou 100 travailleurs se calculent sur une période de référence de 4 trimestres. Jusqu'en 2016, la période de référence correspondait aux 4 trimestres de l'année calendrier précédant celle des élections. Dans son avis du 23 octobre 2018, le Conseil national du travail a rendu un avis favorable suite à une note du SPF EMPLOI proposant d'avancer cette période de comptabilisation au 1^{er} octobre 2018. Sous réserve des textes légaux à paraître, cela signifie que le comptage de l'effectif moyen pour le calcul des seuils d'occupation des travailleurs se fera durant la période comprise entre le 1/10/2018 et le 30/09/2019. Cette période est en cours !

II. La notion d'entreprise

3. L'entreprise s'entend comme une unité technique d'exploitation (U.T.E.) qui se définit à partir de critères économiques et sociaux ; la loi prévoit qu'en cas de doute, ce sont les critères sociaux qui prévalent (art.14, §1^{er} de la loi du 20/09/1948 et article 49 de la loi du 04/08/1996). Au sens de la loi, « l'entreprise » n'est donc pas seulement une entité juridique. Elle peut aussi regrouper plusieurs entités qui, en raison des liens particuliers qui les unissent, forment une U.T.E.

Selon l'article 14, §2 b, de la loi du 20/09/1948 visant l'installation des conseils d'entreprise, plusieurs entités juridiques sont présumées, jusqu'à la preuve du contraire, former une unité technique d'exploitation s'il peut être démontré :

- 1) « que, soit ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles ;

- 2) *et qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment, une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires ».*

Lorsque la preuve d'une des conditions visées au 1) et d'éléments visés au 2) est rapportée, les entités juridiques concernées sont considérées comme formant une U.T.E. sauf si, comme le précise la loi « *le ou les employeurs apportent la preuve que la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître des critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation au sens de l'article 14, §1^{er}, alinéa 2, 1^o* ». L'article 50, §3, de la loi du 4/08/1996 (pour le CPPT) contient des dispositions identiques.

4. Dans la perspective des prochaines élections sociales, il est donc déjà temps, et il est important de vérifier si plusieurs entités juridiques ayant des liens entre elles constituent ou non une U.T.E.
5. Les critères économiques examinés sont notamment :
- les activités de l'entreprise
 - le mode de fonctionnement
 - la composition du capital
 - l'organisation des services juridiques et administratifs
 - la politique marketing et la politique des prix....

Pour les critères sociaux, on peut retenir :

- la politique du personnel
- les conditions de travail (durée du travail, horaires, congés...)
- le mode de rémunération et les barèmes
- le mode de concertation sociale
- le type de règlement de travail...

III. Quelques cas pratiques

L'examen de quelques décisions illustre la difficulté de l'analyse :

- Trib. Trav. Charleroi (5^{ème} Ch.), 17 mars 2000 (Chron.D.S. 2001, 594) :

Les éléments suivants sont considérés par le Tribunal comme des indices suffisants pour admettre qu'il existe une cohésion sociale :

- Regroupement du siège central et des services administratifs vers des bureaux communs et regroupement physique d'une partie du personnel de chaque société ;

- Regroupement des activités de distribution des deux sociétés vers un centre commun ;
- Formation commune en logistique ;
- Interlocuteur commun pour les travailleurs des deux sociétés pour régler certains problèmes (vol, sécurité, prévention, rentrée des feuilles de prestations) ;
- Un seul signataire en qualité de responsable du personnel ;
- Un certain sentiment d'appartenance à un même groupe de travailleurs (vœux envoyés aux travailleurs sur un même papier à en-tête, réunion des collaborateurs des deux entités pour fêter un évènement...);
- L'intention manifeste d'atteindre une gestion complètement centralisée.

Ce constat, lié à celui de l'existence de conditions à caractère économique, permet au tribunal de considérer qu'il s'agit d'une U.T.E.

Le Tribunal estime par ailleurs que la présomption n'est pas renversée, malgré la présence de divers éléments avancés par l'employeur :

- Des règlements du travail différents ;
- Des travailleurs dépendant de commissions paritaires différentes ;
- Des contrats et des avantages extra-légaux un peu différents ;
- Une caisse d'allocations familiales et des sociétés d'intérim différentes ;
- L'organisation de petites fêtes distinctes dans les entités.

- Trib. Trav.Charleroi (5^{ème} Ch), 14 mars 2008 (JTT 2009, p.166) :

Dans cette deuxième affaire, une organisation représentative de travailleurs estime qu'une entreprise, qui exerce deux activités différentes (titres- services et travail intérimaire) doit être divisée en 2 U.T.E. (chacune aurait alors disposé d'un conseil d'entreprise et d'un CPPT distincts).

Le Tribunal du travail considère que l'activité professionnelle « titres services » ne bénéficie pas d'une autonomie qui permettrait de la considérer comme une UTE distincte. Le Tribunal relève les éléments suivants :

- Les sièges d'exploitation et la dénomination sont identiques ;
- L'actionnariat est identique ;
- Un seul siège central coordonne l'ensemble des activités ;
- Le personnel de direction est identique et la gestion journalière est assurée par les mêmes personnes ;
- Les organigrammes internes des sièges sont similaires et les travailleurs « titres services » figurent dans l'organigramme de la société d'intérim ;
- Les stratégies commerciales et de marketing sont identiques ;

- Les commandes et les transactions sont traitées de la même manière au niveau des agences et du siège ;
- Les services support sont communs (service comptable, service marketing, service informatique...);
- Le service à la clientèle est identique, de même que l'enseigne commerciale et le logo.

Le Tribunal relève encore que les critères sociaux suivants confirment l'existence d'une seule U.T.E :

- Direction et gestion du personnel communes ;
- Contrats de travail signés par la même personne ;
- Procédure de recrutement, politique de formation et système d'évaluation communs ;
- Police d'assurances, caisse d'allocations familiales identiques ;
- Règlements de travail identiques.

- Trib. Trav. Bruxelles (25^{ème} Ch), 11 février 2008 (Chron.D.S., 2010, 144) :

Des entités juridiques liées renversent la présomption, nonobstant le constat de l'existence d'un critère économique de cohésion et d'une cohésion sociale, dès lors que le Tribunal constate que :

- Les entités ont un mode de recrutement du personnel qui reste distinct ;
- Les engagements et les licenciements ont lieu de manière autonome pour chacune des entités ;
- Si les modèles de contrats de travail présentent des similitudes, la durée du travail, les horaires et la rémunération sont différents ;
- Il existe des différences sur des points importants comme le calcul de la rémunération variable et la clause de non-concurrence ;
- Les règlements de travail sont différents par de nombreuses dispositions substantielles ;
- Chaque entité a son propre conseiller interne en prévention ;
- Les entités ont un secrétariat social différent.

Le Tribunal en déduit que les entités concernées ont une gestion et une politique du personnel distinctes, qui ne font pas apparaître de critères sociaux caractérisant l'existence d'une U.T.E.

IV. Que faut-il retenir ?

5. L'existence d'une U.T.E. repose sur la présence de critères économiques ET de critères sociaux. C'est un ENSEMBLE de critères qui permet de déterminer s'il y a ou non autonomie économique et sociale.

Les Tribunaux se prononcent sur l'existence d'une U.T.E. en tenant compte de tous les éléments propres à chaque cas d'espèce. Souvent, ils sont amenés à prendre en considération des éléments contradictoires, dont certains sont en faveur de la reconnaissance d'une U.T.E., et d'autres non.

S'il existe entre plusieurs entités des liens économiques et des éléments de cohésion sociale, la présomption peut être renversée par l'accumulation de différences portant sur des éléments relatifs à la gestion et à la politique du personnel, tels que :

- Absence de direction commune et de gestion commune du personnel ;
- Règlement de travail ;
- Assurance de groupe ;
- Secrétariat social ;
- Accueil des travailleurs ;
- Affiliation à des caisses de vacances ;
- Contrat de travail, « car policy » ;
- Politique de sécurité ;
- Fêtes dans l'entreprise et activités diverses non professionnelles ;
- Responsables internes de la société pour le traitement de divers problèmes ;
- Systèmes d'évaluation du personnel ;
- Eloignement géographique ;
- Structure salariale ;

Mais la question de l'existence ou non d'une U.T.E. est éminemment complexe : il faut se la poser à temps et le cas échéant, consulter un spécialiste du droit social ...

Claude Sonnet – Avocate au Barreau de Liège
actéo Cabinet d'avocats

