

Newsletter :

»» Nouveautés en matière des RH en 2024

MARS 2024



Cher lecteur,
Chère lectrice,

L'un des nombreux défis à relever en tant que professionnel des ressources humaines est de faire face aux changements législatifs constants. En 2024 également l'exercice reste intéressant mais pas évident. Il est souvent difficile d'avoir encore une vue d'ensemble.

Maintenant que les premiers mois de l'année sont derrière nous, nous vous résumons bien volontiers les nouvelles réglementations en vigueur. Dans cette newsletter, nous passons brièvement en revue les changements législatifs et d'autres nouveautés, tout en soulignant certains points d'attention et d'action et certaines échéances importantes à cet égard.

Bonne lecture !

TABLE DES MATIÈRES

1	Maladie pendant les vacances annuelles	2
2	Nouvelles formules de calcul du budget mobilité à partir du 1 ^{er} janvier 2024	3
3	Dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit : points d'action pour 2024	4
4	Loi-programme	4
5	Loi portant des dispositions diverses relatives au travail	7
6	Federal Learning Account (FLA)	9
7	Transparence dans le cadre du deuxième pilier de pension	10
8	Maintien du numéro de téléphone portable en cas de licenciement	10
9	Elections sociales	11
10	Confidentialité et protection des données	12

1 Maladie pendant les vacances annuelles

A partir de 2024: les jours de vacances sont en principe maintenus en cas de maladie pendant les vacances.

Jusqu'au 31 décembre 2023, si un travailleur tombait malade pendant ses vacances annuelles, le contrat de travail restait suspendu sur la base du congé annuel. Cela s'expliquait par la règle selon laquelle « le premier motif de suspension prévaut ». Par conséquent, le travailleur perdait les jours de vacances pendant lesquels il était malade.

Cette règle était toutefois contraire à la Directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE), qui prévoit que tous les travailleurs ont droit annuellement à des vacances – avec maintien de la rémunération - d'au moins quatre semaines. Sur cette base, la Cour de justice de l'Union européenne a déjà considéré qu'un travailleur a le droit de prendre ses jours de vacances plus tard s'il tombe malade pendant une période de congés payés.

La Loi du 17 juillet 2023 modifiant la loi relative aux contrats de travail et la loi instituant les règlements de travail a mis notre réglementation belge en conformité avec la jurisprudence européenne précitée et la Directive sur le temps de travail.

En effet, à partir de l'année de vacances 2024 (exercice de vacances 2023), le travailleur qui tombe malade pendant ses vacances annuelles ne perdra plus ces vacances et la suspension du contrat de travail pour cause de vacances sera convertie en une suspension du contrat de travail pour cause de maladie. Le travailleur doit toutefois respecter les conditions suivantes :

- avertir immédiatement l'employeur qu'il est malade ;
- communiquer à l'employeur son adresse de résidence si celle-ci diffère de l'adresse connue par l'employeur ;
- remettre un certificat médical à l'employeur dans les deux jours ouvrables (sauf en cas de force majeure ou de stipulation contraire dans une CCT ou dans le règlement du travail). La dispense de présenter un certificat médical jusqu'à trois fois par année civile pour le premier jour de maladie ne s'applique pas ici ;
- le certificat médical doit contenir les mentions suivantes :
 - l'incapacité de travail ;
 - la durée probable de l'incapacité de travail ;
 - la possibilité ou non pour le travailleur de se déplacer.

L'Arrêté royal du 22 décembre 2023 prévoit un modèle de certificat médical spécifique pour les maladies survenant pendant une période de vacances annuelles, mais l'utilisation de ce certificat est facultative.

Si le travailleur souhaite prendre les jours de vacances non utilisés directement après la période de maladie, il doit en informer l'employeur au plus tard au moment où il remet le certificat médical à l'employeur.

2 Nouvelles formules de calcul du budget mobilité à partir du 1^{er} janvier 2024

Grâce au budget mobilité, l'employeur peut proposer à ses travailleurs d'échanger leur voiture de société contre un budget mobilité que ces derniers pourront allouer à des solutions alternatives de mobilité réparties dans différents piliers. Le solde éventuel est versé en cash de façon (para)fiscalement avantageuse.

Le montant du budget mobilité est égal au coût réel annuel brut de la voiture de société pour l'employeur ou « TCO » (Total Cost of Ownership).

Afin de pallier les difficultés rencontrées lors de la détermination du budget mobilité, le gouvernement a récemment fixé des formules selon lesquelles le montant du budget mobilité doit être calculé.

Concrètement, à partir du 1^{er} janvier 2024, l'employeur doit choisir entre deux méthodes de calcul du TCO : soit sur base de la valeur réelle, soit sur base de valeurs forfaitaires.

Ces nouvelles formules serviront tant au calcul du montant du budget mobilité qu'au calcul du coût de la voiture de société respectueuse de l'environnement choisie dans le 1^{er} pilier.

Si l'employeur opte pour la formule basée sur la **valeur réelle**, le calcul doit s'effectuer sur la base d'une liste exhaustive de frais (représentant la moyenne des frais sur les quatre dernières années de la voiture (de référence) à laquelle les travailleurs renoncent). Aucun autre frais ne peut être pris en considération.

Lorsque l'employeur opte pour les **valeurs forfaitaires**, la formule forfaitaire est composée d'un élément fixe et d'un élément variable.

S'agissant de l'élément fixe, une distinction doit être effectuée selon que le véhicule est pris en leasing ou acheté par l'employeur :

- Lorsqu'il s'agit d'un véhicule pris en leasing, le montant du budget mobilité tient compte des éléments suivants : le coût annuel du leasing, le coût annuel moyen de tous les frais non inclus dans le contrat de leasing (à condition d'être prévus dans la politique en matière de voitures de société), la TVA non déductible, l'impôt sur les frais de voiture non déductibles et la cotisation CO₂.
- Lorsqu'il s'agit d'un véhicule propre (ou pris en leasing financier), le montant du budget mobilité tient compte des éléments suivants : 25% de la valeur catalogue du véhicule (y compris l'impôt sur la partie non-déductible de cette valeur catalogue) et la cotisation CO₂.

L'élément variable est déterminé comme suit : $(6.000 + \text{distance domicile-lieu de travail} \times 2 \times 200) \times 30\%$ de l'indemnité kilométrique allouée aux agents de l'Etat (laquelle s'élève actuellement à 0,4269 EUR/km).

S'agissant de la détermination du budget mobilité à octroyer, il est toujours possible de déterminer le montant du budget mobilité sur la base d'un véhicule de référence (par catégorie de fonctions par exemple).

Par souci d'exhaustivité, nous faisons remarquer que les nouvelles règles présentent, pour certains points, des incohérences (fondamentales).

Les employeurs sont donc appelés à mettre à jour leur politique en matière de budget mobilité rapidement compte tenu de l'introduction de ces nouvelles règles à partir du 1er janvier 2024.

3 Dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit : points d'action pour 2024

A partir du 1^{er} avril 2024, la prime d'équipe ou de nuit devra nécessairement être prévue dans le règlement de travail, par CCT ou dans le contrat de travail.

Les entreprises où s'effectue du travail en équipe ou de nuit et qui versent une prime d'équipe dans ce cadre, peuvent bénéficier d'une dispense partielle de versement du précompte professionnel. Si le précompte professionnel doit bien être retenu sur le salaire versé par l'employeur au travailleur, l'employeur est toutefois dispensé de verser au Trésor un montant de précompte professionnel correspondant à 22,8% de l'ensemble des rémunérations imposables de tous les travailleurs travaillant en équipe ou de nuit (à l'exclusion du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et des arriérés de rémunération). Toutefois, l'application de cette dispense est actuellement attentivement contrôlée.

La Loi du 28 mars 2022 portant réduction de charges sur le travail a apporté plusieurs modifications au champ d'application de la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit afin de remédier à l'insécurité juridique résultant des difficultés d'interprétation de certaines conditions d'application de cette dispense.

En effet, alors que, par le passé, les définitions de travail en équipe et de prime d'équipe étaient indépendantes l'une de l'autre, dorénavant, pour qu'il soit question de travail en équipe, il est nécessaire qu'une prime d'équipe soit octroyée pour chaque heure prestée en équipe.

De plus, afin d'éviter qu'une prime purement « symbolique » ne soit attribuée dans le seul but de tomber dans le champ d'application de la dispense, la prime d'équipe doit dorénavant nécessairement avoir pour effet d'augmenter d'au moins 2% la rémunération attribuée au travailleur pour une heure de travail prestée en équipe. La prime de nuit – quant à elle – doit avoir pour conséquence d'augmenter d'au moins 12% la rémunération attribuée au travailleur pour une heure de travail prestée de nuit.

En outre, **à partir du 1er avril 2024**, la prime d'équipe ou de nuit devra nécessairement être prévue dans le règlement de travail, par CCT ou dans le contrat de travail.

Dans la mesure du nécessaire, nous recommandons de mettre votre pratique en conformité le plus rapidement possible.

4 Loi-programme

Le législateur fédéral a, comme le veut la tradition, examiné et modifié, à la fin de l'année dernière, un certain nombre de sujets divers. Seuls les sujets les plus pertinents en matière de ressources humaines sont détaillés ci-dessous.

4.1 Cotisations d'activation

À partir du 1^{er} janvier 2024 : augmentation des cotisations d'activation et conditions plus strictes.

La Loi-programme du 22 décembre 2023 a modifié et renforcé la législation sur les cotisations d'activation.

4.1.1 Augmentation des taux

Les cotisations d'activation seront augmentées comme suit à partir du 1^{er} janvier 2024 :

Âge au début de la période de dispense	Pourcentage du salaire en 2023	Pourcentage du salaire en 2024	Minimum trimestriel (EUR)
< 60 ans	20%	50%	300 EUR
≥ 60 ans < 62 ans	15%	45%	225,60 EUR
≥ 62 ans	10%	40%	225,60 EUR

4.1.2 Renforcement des conditions

La disposition antérieure selon laquelle une cotisation d'activation est due lorsqu'un travailleur n'a pas travaillé pendant un trimestre entier chez le même employeur a été étendue à l'exécution de prestations de travail équivalant à moins d'un tiers du temps de travail hebdomadaire d'un travailleur à temps plein de la même catégorie au sein de l'entreprise.

Par conséquent, si un travailleur est occupé pour moins d'un tiers d'un horaire de travail à temps plein au cours d'un trimestre civil, la cotisation d'activation est applicable, et ce, à partir du 1^{er} janvier 2024.

4.1.3 Modification de la réduction des cotisations

Dans le cadre de l'ancienne réglementation, une réduction de 40% de la cotisation s'appliquait lorsqu'un travailleur avait dû participer à une formation obligatoire organisée par l'employeur pendant au moins 15 jours sur une période de quatre trimestres consécutifs.

À partir du 1^{er} janvier 2024, cette formation obligatoire sera remplacée par l'obligation de suivre un reclassement professionnel d'une durée totale de 60 heures au cours des quatre premiers trimestres. Par ailleurs, ce reclassement professionnel doit avoir une valeur d'1/12^{ème} de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède la dispense de prestations, avec une valeur minimale de 1.800 EUR et une valeur maximale de 5.500 EUR, et répondre aux critères de qualité légaux en matière d'outplacement.

4.1.4 Suppression de l'exemption

Dans le cadre de l'ancienne réglementation, une exemption s'appliquait si le travailleur dispensé de prestations avait repris une nouvelle occupation, représentant au moins un tiers d'un équivalent temps plein, soit auprès d'un nouvel employeur, soit en tant qu'indépendant.

Cette exemption a été supprimée et n'est plus en vigueur. Par conséquent, à partir du 1^{er} janvier 2024, la cotisation d'activation sera également due même si le travailleur entame un nouvel emploi ou une nouvelle activité indépendante.

4.1.5 Entrée en vigueur

La Loi-programme ne prévoit pas de mesures transitoires. Par conséquent, les taux majorés et les conditions plus strictes s'appliquent, à partir du 1^{er} janvier 2024, aux situations nouvelles et déjà existantes de dispense de prestations. Ceci nous a également été confirmé par l'Office National de Sécurité Sociale.

4.2 Flexi-jobs

À partir du 1^{er} janvier 2024, plusieurs nouveaux secteurs pourront faire appel à des travailleurs flexi-job: le secteur des entreprises de garage (CP 112), certaines fonctions au sein du secteur de l'événementiel, certains sous-secteurs de l'industrie alimentaire, de l'agriculture et de l'horticulture (CP 132, 144 et 145), certains sous-secteurs du transport (CP 140.01 et 140.05), les auto-écoles, le secteur des pompes funèbres (CP 320) et le secteur de l'immobilier (CP 323). Désormais, les sauveteurs pourront également être recrutés en tant que travailleurs flexi-job. Le nombre de secteurs est donc élargi. Il convient de noter que ces nouveaux secteurs peuvent encore décider de ne pas introduire de flexi-jobs (*opt-out*) et que d'autres secteurs peuvent décider de les autoriser (*opt-in*). L'initiative est donc laissée aux partenaires sociaux. Les différentes entités fédérées pourront également introduire des flexi-jobs dans certains secteurs (garde d'enfants, enseignement, sport et culture).

Dans le même temps, la réglementation des flexi-jobs a également fait l'objet de durcissements :

- La cotisation spéciale de sécurité sociale due par les employeurs sur le flexi-salaire passent de 25 % à 28 %.
- Les revenus tirés des flexi-jobs seront soumis à un plafond fiscal annuel de 12 000 euros. Pour la partie qui excède ce montant, l'exemption fiscale ne vaut plus ". Ce plafond ne s'applique pas aux pensionnés exerçant un flexi-job.
- Il ne sera plus possible d'exercer un flexi-job au sein d'une entreprise affiliée (au sens du Code des sociétés et des associations) à une entreprise où le travailleur a un contrat de travail pour une occupation à 4/5^{èmes} ou de plus d'un temps plein.
- Il ne sera pas non plus possible d'exercer un flexi-job pour l'employeur auprès duquel le travailleur est déjà employé dans le cadre d'une autre relation de travail. Toutefois, les travailleurs flexi-job auxquels un contrat de travail fixe est proposé au cours du trimestre peuvent passer à un emploi stable.

- Les travailleurs qui réduisent leurs heures de travail de 100 % à 80 % au trimestre T-3 ne seront pas autorisés à exercer des flexi-jobs pendant les trimestres T et +T1.
- Pour tous les secteurs (à l'exception du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, où le salaire flexi minimum précédemment prévu sera maintenu), le salaire de base flexi devra désormais être au moins égal au montant brut du salaire fixe applicable à la fonction exercée. Si aucun salaire barémique n'a été fixé, il devra au moins être égal au revenu mensuel minimum moyen garanti.
- Le salaire flexible (y compris les indemnités, les primes et les avantages) ne dépassera pas 150 % du salaire de base sectoriel minimum applicable à la fonction en question ou du revenu mensuel moyen minimum garanti.

4.3 Autres modifications

La Loi-programme prévoit en outre (entre autres) :

- un ajustement du bonus à l'emploi qui augmente le salaire net pour les bas salaires ;
- l'introduction d'un registre des associés actifs et d'une obligation de retenue des dettes sociales pour les travailleurs indépendants dans les secteurs de la construction et du nettoyage;
- des mesures visant à améliorer le bien-être mental au travail des travailleurs indépendants ;
- une spécification de la durée minimale de travail pour les travailleurs à temps partiel qui participeraient à un système de réduction collective du temps de travail donnant lieu à une réduction « groupe cible » de cotisations sociales ;
- une majoration de la prime de reprise du travail en cas de reprise progressive du travail avec l'autorisation du médecin-conseil.

5 Loi portant des dispositions diverses relatives au travail

5.1 Obligation d'une personne de confiance (interne)

Depuis le 1^{er} décembre 2023, toute entreprise qui occupe au moins 50 travailleurs doit désigner une personne de confiance en interne.

Jusqu'à récemment, la désignation d'une personne de confiance (PC) était, en principe, facultative. Depuis le 1^{er} décembre 2023, la désignation d'au moins une personne de confiance est obligatoire dans les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs. En outre, afin de maximiser l'accès des travailleurs à une personne de confiance qui soit familière avec la structure, le fonctionnement et la culture de l'entreprise, il doit s'agir d'une personne de confiance *interne*.

Les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs ne sont tenues de désigner une personne de confiance que si tous les membres de la délégation syndicale (DS) ou, à défaut de délégation syndicale, l'ensemble des travailleurs en font la demande. En principe, cette personne de confiance ne doit pas être interne, sauf dans les entreprises qui occupent 20 travailleurs ou plus et qui font seulement appel à un conseiller en prévention – aspects psychosociaux externe (CPAP).

La personne de confiance dispose d'un délai de deux ans à compter de sa désignation pour suivre la formation requise.

	PC obligatoire ?	PC interne obligatoire ?
< 20 travailleurs	Non, sauf demande de tous les membres de la DS ou, à défaut, de tous les travailleurs	Non
≥ 20 et < 50 travailleurs	Non, sauf demande de tous les membres de la DS ou, à défaut, de tous les travailleurs	Oui, minimum 1 si seulement appel à un CP(AP) externe.
50 travailleurs ou +	Oui, minimum 1	Oui, minimum 1

Cette obligation est sanctionnée pénalement.

5.2 Congé-éducation payé : indexation automatique du plafond de rémunération

Le système de congé-éducation payé offre au travailleur la possibilité de suivre une formation reconnue tout en maintenant sa rémunération (normale plafonnée). Cette rémunération normale plafonnée a été fixée à 3.364,00 EUR brut et sera automatiquement indexée au 1^{er} septembre de chaque année, et ce, à partir de l'année scolaire 2023-2024.

5.3 Rectification de la modification de la Loi sur le statut unique – délais de préavis

Lorsqu'un employeur procède au licenciement d'un travailleur dont le contrat de travail a débuté avant le 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis se calcule en deux parties. La Loi portant des dispositions diverses relatives au travail reconferme que la première partie du délai de préavis pour les employés dits supérieurs est égale à un mois par année d'ancienneté entamée dans l'entreprise (sauf si une clause sur préavis valable existait au 31 décembre 2013). Il existait un doute en la matière car le législateur avait supprimé une disposition de trop du texte légal lors d'un amendement précédent.

5.4 Autres modifications

La Loi portant des dispositions diverses relatives au travail prévoit par ailleurs (entre autres) :

- la possibilité pour les travailleurs de mettre fin unilatéralement de manière anticipée à un crédit-temps ou à une interruption de carrière dans certains cas déterminés (alors qu'auparavant l'accord de l'employeur était toujours requis) ;
- le droit à un supplément de 5 EUR par jour de chômage temporaire à charge de l'employeur (ou du Fonds sectoriel) pour compenser la réduction des allocations de chômage temporaire ;
- la possibilité pour les entreprises non assujetties à la TVA de prouver une diminution de leur chiffre d'affaires, de leur production ou de leurs commandes sur la base de tout document ou justificatif de nature comptable, afin qu'elles puissent également bénéficier du système de chômage économique pour employés :

- la règle selon laquelle les groupements d'employeurs ne peuvent désormais être constitués que sous la forme juridique d'une association sans but lucratif ou d'une société en nom collectif ;
- la création du Fonds budgétaire relatif à la prévention en matière de santé et sécurité au travail et la réintégration durable des malades de longue durée ;
- la possibilité pour le Fonds de Fermeture des Entreprises de verser directement les cotisations patronales au Fonds de sécurité d'existence ;
- une clarification du champ d'application de l'enregistrement des présences dans le secteur du nettoyage.

6 Federal Learning Account (FLA)

A partir du 1^{er} avril 2024 (au plus tard), l'employeur devra enregistrer, mettre à jour et vérifier dans le FLA un grand nombre de données administratives.

Avec le « Federal Learning Account » (FLA), une nouvelle plateforme numérique est créée pour gérer les droits à la formation des travailleurs. Via cette plateforme, des informations seront conservées concernant :

- le nombre de jours de formation auxquels les travailleurs ont droit ;
- les jours de formation suivis ;
- les formations suivies et leurs caractéristiques de base ;
- le crédit de formation.

La mise en place de cette plateforme entraîne de nombreuses obligations administratives pour les employeurs :

1. Les employeurs sont tenus d'enregistrer, d'actualiser et de mettre à jour certaines données personnelles de leurs travailleurs dans la FLA. L'enregistrement doit être effectué dans un délai de 60 jours calendrier à compter de l'entrée en service des travailleurs. Pour le personnel existant, un délai de 6 mois est prévue à partir du moment où le FLA est opérationnel.
2. Les employeurs doivent enregistrer trimestriellement dans la FLA la ou les formations suivie(s) par le travailleur, les caractéristiques de base qui y sont associées et le nombre de jours ou d'heures de formation correspondants.
3. L'employeur doit vérifier et, le cas échéant, adapter ou compléter le droit à la formation dont bénéficient (encore) les travailleurs et qui est automatiquement calculé par la plateforme.
4. Les employeurs doivent donner suite en temps utile aux demandes de rectification des données qui n'ont pas été prises en compte ou qui sont incorrectes.
5. Dans certains cas, l'employeur doit informer le travailleur des différents aspects du FLA lors de l'entrée en fonction et au moins une fois par an par la suite.

Les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations seront inscrits sur une « liste noire » qui sera transmise au Conseil National du Travail, aux (sous-)commissions paritaires, au fonctionnaire compétent du SPF ETCS et aux services d'inspection sociale (cette liste sera publiée sur le site web du SPF ECTS).

Cette législation entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} avril 2024 (à moins qu'une date d'entrée en vigueur antérieure ne soit déterminée par arrêté royal).

7 Transparence dans le cadre du deuxième pilier de pension

Pas encore à partir de 2024 : réforme de la transparence en matière de pensions complémentaires.

Fin 2022, la Loi modifiant diverses dispositions en vue de renforcer la transparence dans le cadre du deuxième pilier de pension, la « Loi transparence » en abrégé, a été adoptée. Cette loi a pour objectif de donner une meilleure vue aux salariés et aux indépendants en ce qui concerne leur pension complémentaire. La loi prévoit, entre autres, des adaptations à la « fiche de pension » annuelle (ayant pour nouvelle dénomination officielle « relevé des droits à retraite »), aux procédures d'information et de versement lors de la mise à la retraite ou du décès, ainsi qu'en ce qui concerne les obligations d'information générales. Ces modifications devaient entrer en vigueur de manière échelonnée, sur la période allant de 2023 à 2026.

Les réformes prévues ont toutefois été, selon la modification visée, reportées d'1 à 2 an(s) en raison de la complexité de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Loi transparence. En ce qui concerne le cheval de bataille de la Loi transparence, à savoir l'établissement du relevé des droits à retraite annuel par Sigedis et sa mise à disposition via mypension.be, il faudra attendre jusque 2026. Le report de l'entrée en vigueur ne porte toutefois pas préjudice à l'intention du législateur de renforcer le rôle de Sigedis et de mypension.be. Les entreprises et organismes de pension peuvent déjà anticiper ce rôle renforcé en aiguillant, dès à présent, leurs travailleurs et affiliés vers mypension.be. De cette manière, mypension.be deviendra de plus en plus connu comme étant la plateforme sur laquelle il est possible de retrouver une information personnalisée, tant en ce qui concerne la pension légale que la pension complémentaire.

8 Maintien du numéro de téléphone portable en cas de licenciement

Depuis le 1^{er} janvier 2024, un travailleur peut, en cas de licenciement, récupérer son numéro de téléphone portable d'origine. Les employeurs ne peuvent pas refuser cette possibilité.

Dans la pratique, il arrive souvent que le travailleur, lorsqu'il rejoint l'entreprise, transfère son numéro de téléphone portable à son employeur, étant donné que ce dernier est abonné (et paie) pour ce numéro. Cela confère à l'employeur le droit exclusif d'utiliser le numéro de téléphone portable. En cas de licenciement, le travailleur ne pouvait pas exiger la restitution de son numéro de GSM d'origine. Cette disposition a été modifiée le 1^{er} janvier 2024 : le travailleur peut demander (par écrit) de récupérer le droit d'utilisation de son numéro de téléphone portable en cas de licenciement (et ce, dans le mois qui suit la fin du contrat de travail). L'employeur ne peut pas refuser cette demande. Bien entendu, il faut que le numéro de téléphone portable ait appartenu au travailleur avant son entrée en service.

9 Elections sociales

La phase de dépôt des listes de candidats et la possibilité d'introduire un recours contre ces listes approche.

En mai 2024, des milliers d'entreprises organiseront à nouveau des élections sociales. L'organisation des élections sociales est un processus qui nécessite de nombreuses démarches administratives de la part de l'employeur. Plus précisément, pendant plus de 150 jours, l'employeur doit suivre une procédure très stricte.

L'un des prochains moments cruciaux de cette procédure est le dépôt des listes de candidats et la possibilité pour les travailleurs, les organisations syndicales et les employeurs de les remettre en question.

Plus précisément, les organisations syndicales doivent déposer les listes de candidats au plus tard au jour X+35 (entre le 19 mars 2024 et le 1^{er} avril 2024 en fonction de la date des élections). À cette date, les employeurs sauront donc qui s'est effectivement porté candidat.

A cet égard, nous précisons que le candidat (M, F ou X) :

- doit être lié par un contrat de travail ou par un contrat d'apprentissage au sein de l'UTE où sont organisées les élections ;
- doit être âgé d'au moins 18 ans et de moins de 65 ans (ou d'au moins 16 ans et de moins de 25 ans s'il présente sa candidature pour la catégorie « jeunes travailleurs ») ;
- doit disposer d'une ancienneté ininterrompue d'au moins six mois dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'UTE que forment plusieurs entités juridiques entre elles ou avoir été occupé au cours de l'année 2023, au total durant 9 mois au moins pendant plusieurs périodes, dans l'entité juridique dont relève l'entreprise ou dans l'UTE que forment plusieurs entités juridiques entre elles ;
- doit être proposé pour la catégorie de personnel à laquelle il appartient (ouvriers, employés, cadres, jeunes travailleurs).

L'employeur doit afficher les listes de candidats au plus tard au jour X+40 (entre le 24 mars 2024 et le 6 avril 2024).

Ensuite, une réclamation peut être introduite auprès de l'employeur par un travailleur ou une organisation syndicale concernée, et ce, au plus tard au jour X +47 (entre le 31 mars 2024 et le 13 avril 2024). Les nouvelles listes, éventuellement modifiées, seront affichées au plus tard au jour X+56 (entre le 9 et le 22 avril 2024). Les travailleurs concernés ou leur organisation syndicale peuvent alors introduire un recours auprès du tribunal du travail, au plus tard au jour X+61 (entre le 14 et le 27 avril 2024).

L'employeur dispose également de la possibilité d'introduire un recours auprès du tribunal du travail lorsqu'il estime que les candidatures ou les listes de candidats ne répondent pas aux conditions légales ou lorsqu'il estime qu'une candidature est abusive. Ce recours doit être introduit au plus tard au jour X+52 (entre le 5 et le 18 avril 2024) en l'absence de réclamation émanant des travailleurs ou d'une

organisation syndicale concernant la présentation des candidats, et au plus tard au jour X+61 (entre le 14 et le 27 avril 2024) en présence d'une telle réclamation. Le tribunal se prononce en principe dans les 14 jours suivant la réception du recours.

Pour plus d'informations à ce sujet, ainsi que sur les autres étapes à suivre dans le cadre des élections sociales, n'hésitez pas à consulter notre [Guide Pratique Elections Sociales](#).

10 Confidentialité et protection des données

10.1 Transferts de données vers les États-Unis

Le concept de transfert de données a une portée très large : il désigne aussi bien la transmission active de données que la prise de connaissance passive de celles-ci. En principe, le transfert de données au sein de l'Espace économique européen (EEE) (UE + Islande, Norvège et Liechtenstein) est autorisé, pour autant que les parties concernées respectent la législation européenne en matière de protection des données. Dans le cadre d'un transfert de données en dehors de l'EEE, des garanties doivent être respectées, appelées « mécanisme de transfert ». En pratique, un transfert de données peut notamment impliquer le partage de données à caractère personnel entre entreprises ou au sein d'un groupe d'entreprises, mais aussi l'utilisation d'un logiciel fourni par un prestataire basé, par exemple, aux États-Unis (US). La décision d'adéquation est un mécanisme par lequel la Commission européenne atteste qu'un État particulier offre des garanties suffisantes pour assurer la protection des données à caractère personnel.

Depuis le 16 juillet 2020, le transfert de données vers les États-Unis était devenu quasiment impossible à la suite de l'arrêt Schrems-II rendu par la Cour de justice de l'Union européenne. En effet, cet arrêt a invalidé le système du UE-US *Privacy Shield*, qui avait fait l'objet d'une décision d'adéquation, et a imposé des obligations strictes aux entreprises souhaitant utiliser des outils américains.

Le 10 juillet 2023, une nouvelle décision d'adéquation a été adoptée concernant les transferts de données vers des entreprises certifiées dans le cadre du UE-US *Data Privacy Framework* (DPF). Cette nouvelle décision d'adéquation facilite grandement l'utilisation d'outils américains de transfert de données des entreprises certifiées au titre du DPF. En parallèle, la situation est également facilitée pour les entreprises non certifiées en ce que la Commission européenne a précisé dans une [Q&A](#) que les mesures mises en œuvre par les États-Unis s'appliquent à tous les transferts de données vers les États-Unis, quel que soit l'outil de transfert utilisé.

Il convient toutefois de signaler que le DPF a fait, entretemps, à nouveau l'objet de contestations. Seul l'avenir nous dira si le DPF résistera. Compte tenu des précédentes victoires de Schrems et du fait qu'aucune modification significative n'a été apportée à la législation américaine, il n'est pas improbable que le DPF connaisse le même sort que le *Privacy Shield*. Les entreprises ont par conséquent tout intérêt à envisager la possibilité de recourir à des alternatives européennes ou à mettre en place des garanties supplémentaires appropriées lorsqu'elles utilisent des outils américains.

10.2 Accès non autorisé à la boîte e-mail d'un collègue

Au sein des entreprises, lorsqu'un travailleur est absent, que cette absence soit planifiée ou pas, il arrive parfois que l'on consulte sa boîte e-mail. Une situation similaire se présente également fréquemment après la sortie de service. Pourtant, dans les deux cas, il n'est en principe pas permis de

consulter cette boîte e-mail. Chaque année, l'Autorité de protection des données (APD) est saisie de plaintes à ce sujet et confirme, à chaque fois, les principes, évoqués ci-dessous, applicables en la matière. C'est ce que l'APD a, à nouveau, fait dans sa première décision prise en 2024.

Les entreprises sont invitées à définir les règles applicables dans le cadre d'une police en matière de *ICT* (TIC).

En cas d'**absence**, le travailleur peut être tenu de mettre en place un message automatique de type *out of office*, dans lequel il indique qu'il est absent et où il mentionne les coordonnées de la personne de contact assurant le suivi. En cas d'absence imprévue, ce message peut être établi au nom et pour le compte du travailleur.

Si nécessaire, un collègue peut être désigné à l'avance en vue de contrôler la boîte e-mail. Ledit collègue qui serait absent pourra alors faire une sélection parmi les courriels et indiquer ceux qui sont personnels ou non urgents et ceux qui sont professionnels et urgents. Cette dernière catégorie pourra ensuite être transmise au collègue responsable du suivi qui pourra y donner suite.

Un système de redirection automatique ne peut, en aucun cas, être mis en place. En effet, l'expéditeur du courriel n'est pas au courant de la mise en place d'une telle redirection automatique et pourrait donc, à son insu, communiquer des données à caractère personnel à la mauvaise personne.

Il est également recommandé d'élaborer une politique claire relative aux boîtes e-mail en cas de **sortie de service**. Il ressort de la pratique décisionnelle de l'APD, telle que réaffirmée au début de l'année 2024, les lignes directrices suivantes :

- La boîte e-mail du travailleur ayant cessé ses fonctions doit être bloquée au plus tard au moment de son départ effectif.
- Si possible, préalablement à la désactivation de l'adresse électronique, la boîte e-mail est consultée en présence du travailleur afin que les courriels privés soient transférés à son adresse électronique privée et que les courriels professionnels soient transférés au responsable chargé du suivi au sein de l'entreprise.
- Un message automatique dans lequel il est indiqué au correspondant que la personne qu'il essayait de contacter a quitté l'entreprise ainsi que les coordonnées de la nouvelle personne de contact doit être prévu. Dans tous les cas, il convient d'éviter de communiquer des informations concernant les circonstances de la fin de la relation de travail (par exemple, à l'initiative de qui la rupture a eu lieu, s'il s'agissait d'un motif grave, etc.).
- Après un délai raisonnable (*a priori* un mois), la boîte e-mail – et le message automatique – doivent être supprimés. L'ADP souligne que – compte tenu du contexte et du degré de responsabilité de l'ancien travailleur – une période plus longue pour le message automatique peut être prévue, mais que celui-ci ne peut idéalement, excéder 3 mois. Cette prolongation de la période doit être justifiée et se faire de préférence en accord avec l'ancien travailleur. Ce dernier doit, à tout le moins, être informé de la prolongation. Le fait de maintenir la boîte e-mail active pendant une période limitée peut être fondé sur l'intérêt légitime de l'entreprise, en particulier la garantie de la continuité des prestations et de son bon fonctionnement.

Par conséquent, il est crucial d'élaborer une politique interne dans laquelle, sur la base des lignes directrices de l'ADP, des accords formels sont conclus concernant la boîte e-mail pendant l'exécution du contrat de travail et après sa rupture.

Bruxelles

Boulevard du Souverain 25
1170 Bruxelles
T 02 761 46 00

Liège

Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7
Bat. H - 2nd floor
4020 Liège
T 04 229 80 11

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
T 03 285 97 80

Gand

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
T 09 261 50 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
T 056 26 08 60

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

Partners with you. ●

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire. Claeys & Engels SRL | Boulevard du Souverain 25, 1170 Bruxelles, Belgique | RPM Bruxelles 0473.547.070