

# Calcul de l'effectif du personnel occupé

## Contents

1. Calcul du nombre de travailleurs permanents.....	1
1.1 Notion de travailleurs permanents .....	1
1.2. Mode de calcul de l'effectif moyen des travailleurs permanents .....	3
2. Calcul de l'effectif intérimaire .....	4
2.1. Notion de travailleurs intérimaires .....	4
2.2 Mode de calcul de l'effectif moyen des travailleurs intérimaires .....	4
3. Absence de règles d'arrondissement du résultat .....	5
4. Incidence du transfert conventionnel d'entreprise ou du transfert sous autorité de justice survenu pendant la période allant du 01/10/2022 au 30/09/2023 sur le comptage des travailleurs .....	5
5. Règles de comptage pour les nouvelles entreprises.....	6
6. Le caractère habituel de la moyenne de l'effectif .....	6

Les informations qui suivent sont données sous réserve des modifications apportées par les futurs textes légaux relatifs aux élections sociales.

Pour le calcul du nombre de travailleurs occupés, on tient compte de tous les travailleurs permanents de l'entreprise et de certains travailleurs intérimaires utilisés par l'entreprise.

## 1. Calcul du nombre de travailleurs permanents

### 1.1 Notion de travailleurs permanents

Pour le calcul de l'effectif, on tient compte de tous les travailleurs permanents de l'entreprise.

**-Sont considérées comme "travailleurs"** les personnes liées à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage.

Il importe peu que ces travailleurs aient été engagés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée<sup>1</sup>.

Il n'est pas davantage requis qu'il s'agisse de travailleurs habituellement occupés dans l'entreprise (par ex. cas des étudiants exclusivement occupés pendant les vacances<sup>2</sup>).

---

<sup>1</sup> Cass., 3 avril 1984, J.T.T., 1985, 327 <sup>2</sup>

Cass., 9 octobre 1989, J.T.T., 452

Sont donc considérés comme travailleurs : les ouvriers, les employés (y compris les cadres et le personnel de direction sous contrat de travail), les représentants de commerce, les étudiants<sup>2</sup>, les travailleurs à domicile, les apprentis Classes Moyennes et les apprentis industriels.

Les administrateurs ne doivent pas être pris en considération sauf s'il est démontré qu'ils se trouvent dans les liens d'un contrat de travail en raison de l'exécution de fonctions étrangères à leur mandat<sup>3</sup>.

Les travailleurs en RCC ont la qualité de chômeur. Ils ne peuvent donc plus être considérés comme des travailleurs puisque leur contrat de travail prend fin au moment où débute le RCC.

Les travailleurs dont le contrat de travail est suspendu (pour quelle que durée que ce soit et pour quel que motif que ce soit : crédit-temps, congé parental, congé de maternité, incapacité de travail, ...) conservent leur qualité de travailleur et doivent être pris en considération.

Les agents contractuels subventionnés occupés par une A.S.B.L. doivent être pris en considération<sup>5</sup>. **-Sont assimilés à des "travailleurs" :**

- les chercheurs engagés par le Fonds National de la recherche scientifique ou par les fonds auxquels le F.N.R.S. est associé. Ils sont considérés comme des travailleurs de l'établissement où ils exercent leur mandat de recherche ;
- les travailleurs placés en formation professionnelle dans l'entreprise par les organismes des Communautés chargés de la formation professionnelle (ACTIRIS, FOREm et VDAB).

La notion de travailleur telle que reprise ci-dessus est applicable tant pour le calcul des seuils requis que le calcul du nombre de mandats ainsi que pour les conditions d'électorat et d'éligibilité.

**- Sont exclus de la notion de "travailleur" :**

- les travailleurs liés par un contrat de remplacement (conclu conformément aux dispositions de l'article 11 ter de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail);
- les travailleurs intérimaires. Ils sont exclus du calcul du nombre de travailleurs occupés en moyenne dans les entreprises de travail intérimaire. Ils sont par contre pris en considération dans l'entreprise utilisatrice pour autant qu'ils ne remplacent pas des travailleurs dont le contrat a été suspendu.

Contrairement aux assimilations, ces exclusions ne valent que pour le calcul de l'effectif du personnel et visent à éviter des doubles comptages. Dès lors que ces travailleurs exclus se trouvent dans les liens d'un contrat de travail, ils entrent en ligne de compte pour le calcul du nombre de mandats. Toutes autres conditions étant remplies, ils seront électeurs et éligibles.

---

<sup>2</sup> Les étudiants doivent être pris en compte pour le calcul de la moyenne, même s'ils remplacent un travailleur permanent dont le contrat est suspendu en raison des vacances annuelles (Trib. Trav. Bruxelles, 17 février 1995, R.G., n° 78409/95).

<sup>3</sup> Trib. Trav. Anvers, 17 février 1995, R.G. n° 255/145

<sup>5</sup> Idem

## 1.2 Mode de calcul de l'effectif moyen des travailleurs permanents

Le calcul de l'effectif du personnel est une moyenne calculée sur une période de référence.

### A. Occupation à temps plein

La moyenne arithmétique des travailleurs occupés dans l'entreprise se calcule:

- en divisant par 365 le total des jours calendrier de chaque période commençant à la date de l'entrée en service et prenant fin à la date de sortie communiquée dans la **déclaration DIMONA** pour chaque travailleur. Parmi ces jours, il faut seulement tenir compte de ceux situés pendant la période allant du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023 ;
- en divisant par 365, pour les travailleurs exclus du système DIMONA, le nombre de jours calendrier situés pendant la période allant du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023, pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit dans le **registre du personnel** (ou dans tout autre document en tenant lieu si l'entreprise n'est pas soumise aux dispositions relatives au registre du personnel).

Les travailleurs exclus du système DIMONA sont les travailleurs non assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés et pour lesquels aucune DIMONA ne doit pas non plus être effectuée.

Comme par le passé, un travailleur déclaré ou inscrit pendant la période allant du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023 compte pour une unité.

### B. Occupation à temps partiel

Lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur **n'atteint pas les 3/4** de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, il faut diviser par deux le total des jours calendrier pendant lesquels il a été déclaré dans le système DIMONA ou, s'il n'était pas assujetti à la DIMONA, le total des jours calendrier pendant lesquels il a été inscrit dans le registre du personnel.

**N.B.:** Il faut entendre par « **horaire de travail effectif** » non pas la durée du travail prévue dans le contrat, mais la durée du travail prestée habituellement par le travailleur. Sur base des feuilles de prestations ou des feuilles de paie, un travailleur à temps partiel peut même être comptabilisé comme travailleur à temps plein si les dépassements de l'horaire théorique sont réguliers<sup>4</sup>. En cas de suspension de l'exécution du contrat, il faut tenir compte du régime de travail antérieur à la suspension.

### C. Exemple de calcul du nombre de travailleurs permanents

En appliquant la règle ci-dessus, pour une entreprise dont l'horaire de travail de l'ensemble des travailleurs est de 38 h/semaine, la moyenne des travailleurs se calcule de la manière suivante :

- 30 travailleurs ont été déclarés dans le système DIMONA pendant 365 jours, dont 14 sont occupés pendant 26 heures par semaine :
  - $365 \times 16 + ((365 \times 14) \div 2) = 8.395$
  - soit  $365 \times 23$
- 10 travailleurs ont été déclarés dans le système DIMONA pendant 330 jours, dont 2 sont occupés pendant 26 h/semaine :

---

<sup>4</sup> Trib. Trav. Gand, 13 février 1995, R.G., n° 117.598/95

- $330 \times 8 + ((330 \times 2) \div 2) = 2.970$
- 20 travailleurs ont été déclarés dans le système DIMONA pendant 274 jours :
  - $274 \times 20 = 5.480$
- 5 travailleurs ont été déclarés dans le système DIMONA pendant 150 jours :
  - $150 \times 5 = 750$
- 15 travailleurs ont été déclarés dans le système DIMONA pendant 346 jours :
  - $346 \times 15 = 5.190$
- 20 travailleurs ont été déclarés dans le système DIMONA pendant 230 jours :
  - $230 \times 20 = 4.600$

#### **Moyenne des travailleurs :**

$(8.395 + 2.970 + 5.480 + 750 + 5.190 + 4.600) \div 365 = 75.$

La moyenne des travailleurs s'établit donc à 75. L'entreprise sera tenue d'instituer un comité et un conseil.

## 2. Calcul de l'effectif intérimaire

### 2.1 Notion de travailleurs intérimaires

Outre le calcul du nombre de travailleurs permanents, il y a lieu de compter les travailleurs intérimaires utilisés par l'entreprise au cours du 2ème trimestre 2023 qui ne remplacent pas un travailleur permanent dont le contrat de travail est suspendu.

Les entreprises qui en tant qu'utilisatrices, occupent des travailleurs **intérimaires durant le 2ème trimestre 2023**, doivent compléter une annexe à leur registre du personnel. L'entreprise peut être dispensée de l'obligation de tenir une annexe au registre du personnel s'il est établi qu'elle dépasse le seuil de 100 travailleurs. Pour cette dispense, il faut toutefois un accord unanime du conseil d'entreprise. Les travailleurs repris dans cette annexe, **qui ne remplacent pas des travailleurs permanents**, entrent en ligne de compte pour le calcul des seuils.

**N.B. :** les travailleurs intérimaires ne sont pas pris en considération pour le calcul du nombre de travailleurs occupés au niveau des entreprises de travail intérimaire.

### 2.2 Mode de calcul de l'effectif moyen des travailleurs intérimaires

#### *A. Occupation à temps plein*

La moyenne arithmétique des travailleurs intérimaires est calculée en divisant par 92 le total des jours calendrier pendant lesquels chaque travailleur intérimaire (qui ne remplace pas un travailleur permanent dont le contrat de travail est suspendu) a été inscrit à l'annexe du registre du personnel pendant le 2ème trimestre 2023.

Dans cette annexe, un numéro est attribué à chaque travailleur intérimaire. La numérotation s'effectue de manière continue et dans l'ordre chronologique de mise à disposition de l'utilisateur.

Les informations suivantes doivent être reprises dans l'annexe pour chaque travailleur intérimaire:

- le numéro d'inscription ;
- les nom et prénoms ;
- la date de début de la mise à disposition ;
- la date de fin de la mise à disposition ;
- l'agence d'intérim qui occupe le travailleur intérimaire ;
- la durée de travail hebdomadaire du travailleur intérimaire.

### *B. Occupation à temps partiel*

Lorsque l'horaire de travail effectif d'un travailleur intérimaire n'atteint pas les 3/4 de l'horaire qui serait le sien s'il était occupé à temps plein, le total des jours calendrier pendant lesquels il a été inscrit dans l'annexe dont question ci-dessus doit être divisé par 2.

### *C. Exemple de calcul du nombre de travailleurs intérimaires*

- 1 travailleur intérimaire à temps plein travaille durant toute la période allant du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023 et est donc repris dans la DIMONA de la société utilisatrice pendant toute la période allant du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023. Cette personne est inscrite pour 92 jours dans l'annexe au registre du personnel de l'entreprise utilisatrice au 2e trimestre 2023.
- 1 travailleur intérimaire à temps plein preste du 1/4 au 30/06 : 92 jours également.
- 2 travailleurs intérimaires à temps plein travaillent durant la période du 15/05 au 31/05 : 17 jours calendrier X 2 = 34 jours.
- 1 travailleur intérimaire à temps partiel travaille du 1/05 au 31/05, soit 31 jours à diviser par 2 = 15,5 jours.
- **TOTAL:**  $92 + 92 + 34 + 15,5 = 233,5 \div 92 = 2,53$  unités

## 3. Absence de règles d'arrondissement du résultat

Dans la plupart des cas, le résultat final du calcul de l'occupation moyenne comporte des décimales.

Faut-il arrondir ce nombre décimal ? Ni la loi, ni l'A.R., ni la circulaire ne prévoient cette obligation. Si le résultat final s'élève à 49,99 ou à 99,99, il n'y a donc pas lieu d'instituer un comité ou un conseil d'entreprise puisque la loi fait état d'une occupation **minimale** de 50 ou 100 travailleurs.

## 4. Incidence du transfert conventionnel d'entreprise ou du transfert sous autorité de justice survenu pendant la période allant du 01/10/2022 au 30/09/2023 sur le comptage des travailleurs

En cas de **transfert conventionnel d'entreprise ou de transfert sous autorité de justice pendant la période allant du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023**, le comptage du nombre de travailleurs se fait sur base d'une période de référence réduite. On ne tient compte que de la partie de la période de référence située après le transfert conventionnel.

Le calcul se fait donc comme suit:

- **dénominateur** : le total des jours calendrier situés dans la période prenant cours le jour du transfert et se terminant le 30 septembre 2023,

- **numérateur** : le total des jours calendrier situés dans cette même période pendant lesquels chaque travailleur a fait l'objet d'une déclaration DIMONA, ou s'il n'y est pas assujetti, est resté inscrit dans le registre du personnel ou dans le document en tenant lieu. Il faut diviser ce numérateur par deux pour le travailleur occupé à temps partiel.

**Exemple:**

Une entreprise occupe 85 travailleurs à temps plein pendant la durée totale de l'année de référence. Au 1er septembre 2023, elle absorbe une plus petite entreprise qui occupe 35 travailleurs.

Si la période de référence n'est pas réduite et est maintenue à 365 jours, on obtient le résultat suivant:

- $85 \times 365 = 31025$
- $35 \times 30$  (les 30 jours du mois de septembre) = 1050
- $(31025 + 1050) / 365 = 87,88$

Sur base de ce calcul, l'entreprise doit instituer un comité mais ne doit pas instituer de conseil d'entreprise.

Si l'on prend uniquement en considération la période après l'absorption, on obtient le résultat suivant:

- $85 \times 30 = 2550$
- $35 \times 30 = 1050$
- $(2550 + 1050) / 30 = 120$

Sur base de ce calcul, l'entreprise doit instituer un comité et un conseil d'entreprise.

## 5. Règles de comptage pour les nouvelles entreprises

L'application de la règle générale de comptage entraîne pour les nouvelles entreprises la situation suivante :

- les entreprises constituées après le 30 septembre 2023 ne participent pas aux élections sociales 2024. Elles ne devront organiser des élections sociales qu'en 2028 pour autant qu'à ce moment, elles occupent toujours le nombre moyen de travailleurs requis pour la constitution d'un comité ou d'un conseil.
- les entreprises créées dans le courant de la période allant du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023 doivent tenir compte de l'entièreté de la période de référence de 365 jours.

**Exemple :**

Une entreprise nouvellement constituée engage, au 1er septembre 2023, 250 travailleurs. Cette nouvelle entreprise n'atteint pas les seuils requis des 50 ou 100 travailleurs pour organiser les élections sociales :  $250 \times 30 = 7500 / 365 = 20,55$

## 6. Le caractère habituel de la moyenne de l'effectif

Il ne suffit pas que la moyenne de l'effectif du personnel, calculée sur la période de référence (la période allant du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023 ), atteigne les seuils prévus (100) pour l'institution du conseil d'entreprise ou (50) pour l'institution du comité. Il faut également vérifier si cette moyenne est atteinte habituellement.

La Cour de Cassation a dit pour droit que les règles de calcul du nombre moyen de travailleurs au cours d'une période de référence contribuent à apprécier le nombre de travailleurs habituellement mis au travail et n'excluent pas que d'autres éléments puissent être pris en considération pour définir le terme "habituellement". La Cour de Cassation a ainsi dispensé de l'organisation d'élections une entreprise qui atteignait le seuil d'occupation de 50 travailleurs pendant l'année de référence suite à des engagements supplémentaires destinés à assurer la reprise temporaire de clientèle d'une entreprise concurrente, victime d'un incendie<sup>5</sup>.

L'exigence du caractère habituel de l'occupation d'au moins 50 ou 100 travailleurs a aussi permis à la Cour de Cassation de tenir compte dans un autre litige d'une réduction continue de l'effectif du personnel au cours de la période de référence alors que le seuil d'occupation était atteint. La Cour a tenu compte du fait que cette réduction s'était maintenue après la fin de la période de référence. Dans le cas d'espèce, l'entreprise occupait une moyenne de 113 travailleurs pendant l'année de référence mais n'en occupait plus que 86 en décembre de la même année, conformément à un plan de réduction de l'effectif arrêté par l'entreprise. Cet effectif s'était maintenu au début de l'année suivante. La Cour de Cassation a pu déduire de ces éléments que, nonobstant le calcul de la moyenne de l'effectif, cette entreprise n'occupait plus habituellement au moins 100 travailleurs. Il n'y avait plus lieu, dès lors, d'organiser des élections en vue de la constitution du conseil d'entreprise<sup>6</sup>.

La diminution du personnel au cours de l'année de référence doit être régulière et importante<sup>7</sup>. On ne peut se fonder que sur les éléments de fait présents au moment du recours et non simplement sur les objectifs ou les prévisions de l'employeur<sup>8</sup>.

C'est à l'employeur de prouver que l'occupation n'est pas habituelle, que des circonstances spécifiques imposent d'écarter le résultat mathématique.

En conclusion, l'adjonction du terme "habituellement" au terme "occupation en moyenne" permet de prendre en considération d'autres éléments que le simple calcul de l'occupation moyenne. Cette exigence du caractère habituel de l'occupation d'au moins 50 ou 100 travailleurs permet par exemple aux entreprises qui connaissent pendant la période de référence une importante réduction du personnel (éventuellement dans le cadre d'un licenciement collectif) de ne pas devoir organiser d'élections.

---

<sup>5</sup> Cass., 11 janvier 1982, J.T.T., 1982, 390

<sup>6</sup> Cass., 16 janvier 1989, J.T.T., 1989, 455

<sup>7</sup> Trib. Trav. Bruxelles, 17 février 1995, R.G. n° 78409/95

<sup>8</sup> Trib. Trav. Liège, 10 février 1995, R.G. n° 245.190