



CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

7, RUE ALCIDE DE GASPERI - LUXEMBOURG-KIRCHBERG - Tél.: 43 58 51

CES/DELEG. PERS. (78)

LA REFORME DES DELEGATIONS DU PERSONNEL

AVIS

Luxembourg, le 11 juillet 1978

S O M M A I R E

Page:

1. <u>L'INTRODUCTION</u>	1
11. Les rétroactes	1
12. L'approche du Conseil Economique et Social	2
121. Les considérations générales	2
122. Les solutions de compromis retenues	8
1221. En ce qui concerne la philosophie générale, les droits et les attributions spécifiques assignés aux délégations principales	8
12211. La philosophie générale	8
12212. Les droits et les attributions spé- cifiques des délégations princi- pales	9
12213. Les droits et les attributions spécifiques des délégations des jeunes travailleurs	13
1222. En ce qui concerne la distinction entre entreprises de tailles différentes	13
1223. En ce qui concerne la présence syndicale dans l'entreprise	14
12231. Les dispositions générales	14
12232. La détermination de la taille de l'entreprise pour l'introduction de la présence syndicale	15
2. <u>L'EXAMEN PONCTUEL DES AUTRES PROBLEMES SOULEVES</u>	16
21. L'institution représentative de la délégation, des jeunes travailleurs et des apprentis, au point de vu des conditions d'électorat, du scrutin, de la mise en place de la délégation du personnel et de la durée du mandat	16
211. En ce qui concerne les conditions d'électorat ..	16

212. En ce qui concerne l'établissement des listes de candidats et le scrutin	17
2121. Remarque préliminaire	17
2122. L'établissement des listes de candidats .	17
2123. Le scrutin	17
2124. La fixation d'une seule date de repère pour le déroulement du scrutin	17
213. En ce qui concerne la mise en place de la délégation du personnel	18
2131. L'abaissement du seuil d'assujettissement numérique retenu par les textes en vigueur	18
2132. La directive du Conseil des Communautés européennes du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de partie d'établissements	18
214. En ce qui concerne la durée du mandat	19
22. La structure des délégations du personnel	19
221. En ce qui concerne le maintien de structures représentatives parallèles ou la mise en place d'une structure représentative unique pour les ouvriers et les employés	19
2211. La thèse salariale	19
2212. La thèse patronale	19
2213. Remarque	19

222.	En ce qui concerne la composition numérique ..	19
223.	En ce qui concerne la mise en place d'un bureau	21
224.	En ce qui concerne les normes réglant les dispenses spéciales de service	22
225.	En ce qui concerne les structures représentatives à mettre en place au niveau des entreprises à établissements multiples	23
226.	En ce qui concerne l'organisation des relations de travail à l'intérieur d'un groupe ...	23
227.	En ce qui concerne la suppression éventuelle des positions continuant à régir l'électorat passif des ressortissants non communautaires..	24
228.	L'élargissement du régime légal des heures de consultation	24
229.	En ce qui concerne l'élargissement des obligations de l'employeur en matière de réunions, de consultation et de gestion des affaires courantes	25
23.	Les facilités à accorder aux délégués du personnel pour participer à des cours d'enseignement, de formation ou de perfectionnement interne ou externe	25
24.	Le licenciement et la mise à pied des délégués du personnel	26
3.	<u>LA CONCLUSION</u>	27

1. L'INTRODUCTION

11. Les rétroactes

- Dans la déclaration gouvernementale du 4 juillet 1974, le Gouvernement avait annoncé son intention de réformer la législation relative aux délégations des ouvriers et des employés dans le sens de l'admission, dans les entreprises, de délégués syndicaux au niveau de ces entreprises.

- Dans ses avis annuels sur la situation économique, financière et sociale du pays de 1975 et de 1976, le Conseil Economique et Social avait exprimé le désir d'être saisi du problème en question. En effet, dans son avis annuel de 1974, le Conseil Economique et Social avait déjà constaté que les délégations n'étaient pas toujours en mesure de remplir efficacement leur rôle, soit qu'elles se heurtaient à un certain nombre de restrictions, soit qu'elles devaient exercer leur mission dans des conditions précaires. Pour ces raisons, le Conseil Economique et Social avait préconisé les améliorations ci-après :

- . le nombre des membres à plein temps pourrait être revu dans le sens d'une augmentation;
- . les autres membres de la délégation devraient être habilités à exercer leur fonction pendant un certain nombre d'heures par mois et ce pendant les heures de travail avec maintien de la rémunération;
- . le flux des informations réciproques entre le personnel et ses représentants devrait être amélioré grâce à des institutions appropriées;
- . un congé spécial de formation devrait être accordé aux délégués.

- Aussi par lettre en date du 4 mars 1977, le Gouvernement a-t-il saisi le Conseil Economique et Social, à la demande du Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, du problème de la réforme de la législation régissant les délégations du personnel. Un mémoire reprenant les questions fondamentales sur lesquelles le Gouvernement aimerait disposer de l'avis du Conseil Economique et Social était annexé à la lettre de saisine.

- Dans son avis sur la situation économique, financière et sociale de 1977, le Conseil Economique et Social avait constaté que la réforme envisagée dans le mémoire gouvernemental avait évolué dans le sens préconisé par lui, encore qu'il fût plus que douteux que la réforme afférente pût être menée à bonne fin avant la date normale des prochaines élections des délégations prévue pour le premier trimestre 1978. Il lui semblait, dès lors, préférable d'ajourner ces dernières jusqu'à ce que la nouvelle législation fût opérationnelle.

- Le Parlement a décidé par la suite que ces élections devraient avoir lieu avant la fin de l'année 1979.

- Le Groupe de travail a présenté son rapport après 20 réunions de travail à l'Assemblée plénière du 11 juillet 1978 où l'avis définitif fut arrêté par les membres du Conseil Economique et Social.

12. L'approche du Conseil Economique et Social

121. Les considérations générales

- Le Conseil Economique et Social, étant lui-même l'instrument d'un dialogue entre les protagonistes d'intérêts différents sur le plan national et composé, en majeure partie, par des représentants d'organisations professionnelles, s'est déjà itérativement préoccupé de l'aménagement des relations des parties en présence sur le plan des entreprises.

A ce titre, il faut notamment relever que le contenu de la législation sur les comités mixtes d'entreprises correspond pratiquement aux propositions unanimes faites par lui à ce sujet. Cette unanimité a pu être réalisée, à l'époque, parce qu'au sein du Conseil, il a pu être fait une approche suffisamment pragmatique des problèmes, inspirée par la connaissance des réalités concrètes, telles qu'elles se présentent dans un pays comme le nôtre, et que dans la mesure où il y avait des divergences de vues d'origine idéologique, celles-ci ont pu être surmontées par la recherche de compromis qui procèdent du souci de maintenir la paix sociale en tant que facteur de progrès.

C'est aussi dans le même esprit que le Conseil Economique et Social a entrepris l'examen des problèmes faisant l'objet du présent avis.

- Pour pouvoir situer exactement la portée de ces problèmes, il convient de placer d'abord l'institution des délégations du personnel et la revendication visant à réaliser la présence syndicale au niveau de l'entreprise dans le contexte général des données factuelles et légales existant en la matière.

A cet égard, il faut tenir compte de ce que les délégations du personnel ne constituent plus le seul organe représentatif des travailleurs par le fait de l'installation des comités mixtes d'entreprises, voire de l'institution d'une représentation des travailleurs dans les organes des sociétés d'une certaine importance. De même, le fait de l'extension prise par les conventions collectives, tant en ce qui concerne les entreprises couvertes que pour ce qui est du nombre et des détails des points réglés par celles-là, fait joint à celui de l'attribution d'une compétence exclusive aux syndicats représentatifs sur le plan national à l'effet de conclure de telles conventions, ont eu une incidence sur la sphère d'activité des délégations. Alors qu'en effet, celles-ci ont été au début le seul organe à devoir et à pouvoir se faire le porte-parole des aspirations de tous ordres de collectivités des travailleurs, les délégations ont vu axer leur compétence "propre" principalement sur le domaine de la revendication en matière des conditions de travail

pris dans un sens large, il est vrai, puisque la concertation en la même matière, ainsi qu'en matière technique, économique et financière, est surtout de la compétence des comités mixtes. D'autre part, dans le domaine qui leur est ainsi resté réservé, les principes fondamentaux régissant les conditions salariales et de travail sont résolus par l'intermédiaire des syndicats dans le cadre des conventions collectives, dont le contenu épouse étroitement, en raison de la dimension réduite du pays, la réalité concrète des entreprises visées et qui prévoient la nécessité d'évoquer au niveau des parties signataires du contrat tout conflit de quelque importance résultant de l'application ou de l'interprétation de la convention collective.

Ceci n'empêche cependant pas que les délégations, élues directement par le personnel de chaque entreprise, restent les interlocuteurs naturels des chefs d'entreprises, surtout là, où il n'existe ni comité mixte, ni convention collective, tandis que même en présence de l'un et/ou de l'autre de ces instruments, il subsiste une sphère d'activité essentielle propre pour un organe de représentation des travailleurs de l'entreprise en cause. D'autre part, les délégations constituent des cellules primaires au sein desquelles se forme la conscience des problèmes du monde du travail à résoudre tant au niveau des entreprises prises individuellement, qu'aux niveaux sectoriel et national. Aussi les délégations méritent-elles, en tant que rouage essentiel du dialogue entre patron et travailleurs d'une même entreprise et comme échelon indispensable dans l'organisation des relations collectives générales, toute l'attention voulue pour en assurer un fonctionnement correct.

Les règles afférentes doivent partir de la nécessité de concilier une défense adéquate des intérêts des travailleurs avec les exigences d'une gestion efficace des entreprises.

- Dans cet ordre d'idées, le Conseil Economique et Social a abordé les problèmes de la présence syndicale dans l'entreprise, d'une part, et celui des distinctions à faire entre entreprises de tailles différentes, d'autre part.

. Quant à la présence syndicale dans l'entreprise, il faut rappeler que dans son avis du 29 juin 1976 sur la situation économique, financière et sociale du pays, le Conseil Economique et Social s'était prononcé en ces termes:

"La réforme devrait éviter de multiplier les organes consultatifs et faire en sorte que la représentation syndicale soit assurée par les structures existantes, soit les délégations et les comités mixtes d'entreprises.

A cet effet, la réforme devrait réaliser, par le mode de désignation et de fonctionnement de ces deux organes, une représentation des salariés qui jouirait de la confiance à la fois du personnel de l'entreprise et des syndicats."

C'est dire qu'il ne saurait être question d'instituer un nouvel interlocuteur face au patron, mais de ménager aux syndicats, en tant qu'organisation représentative des travailleurs sur le plan national, la faculté d'organiser leur activité à l'adresse des travailleurs au niveau de l'entreprise, de faire élire, à cet effet, par le personnel de celle-ci, des représentants syndicaux ne devant pas nécessairement faire partie de la délégation et de faire bénéficier de tels représentants de la même protection contre les licenciements que les membres des délégations.

D'autres voient dans la présence syndicale dans l'entreprise, la faculté pour les syndicats de faire participer, avec voix consultative, un conseiller syndical étranger à l'entreprise aux réunions de la délégation.

La justification fournie à l'appui de ces vues résiderait dans la nécessité d'assurer un lien organique entre les syndicats signataires des contrats collectifs avec les travailleurs syndiqués des différentes entreprises.

A l'encontre de ces thèses, on peut faire valoir qu'en fait, il faut présupposer une concordance de la représentativité des syndicats et des délégations et que, si tel n'est pas le cas, l'institution spécifique d'une présence syndicale dans l'entreprise constitue une source de conflits parmi le personnel préjudiciable au fonctionnement de l'entreprise. De plus, il n'appartient pas au législateur de se prononcer sur la question de savoir, si les syndicats doivent asseoir leur organisation sur des sections d'entreprises locales ou autres unités de base.

.Pour ce qui est du problème des entreprises de tailles différentes, il faut être conscient du fait que dans les entreprises de moindre envergure, le dialogue entre le chef d'entreprise et ses travailleurs devrait être institutionnalisé d'une autre manière que celle appliquée dans les grandes entreprises, en raison de l'existence de relations plus directes et suivies entre les intéressés et de la connaissance réciproque immédiate des problèmes de chacun par ceux-ci. D'autre part, il manque aussi très souvent "l'infrastructure humaine" pour faire fonctionner des organes conçus pour des entités plus complexes et ayant des effectifs plus nombreux. Aussi constate-t-on dans les faits que s'il y a un problème dans les relations entre une entreprise de taille réduite et son personnel, ce problème pourrait plus facilement être réglé entre les parties, sinon entre l'organisation professionnelle patronale compétente et les syndicats dans le cadre des conventions collectives existantes.

Il convient dès lors de créer à l'intention des entreprises moyennes et petites un régime répondant aux besoins des intéressés, sous peine de desservir ceux-ci ou de condamner la réglementation afférente à rester lettre morte.

- En tenant compte de l'ensemble de ces considérations, les solutions de compromis suivantes ont été retenues, sans que les représentants des petites et moyennes entreprises exploitées par leurs propriétaires, soit à titre personnel, soit sous forme de sociétés de personnes engageant leur responsabilité, se soient trouvés à même de s'y associer pour les motifs invoqués ci-après:

de façon générale, force est de constater que pour de multiples raisons, l'actuelle législation sur les délégations du personnel est restée plus ou moins lettre morte dans ces catégories d'entreprises. Il convient donc prioritairement de s'efforcer à la mettre d'abord en pratique grâce à des mesures d'assistance et de contrôle appropriées plutôt que d'en prévoir un renforcement disproportionné et inadéquat qui risquerait de décourager encore davantage les chefs des petites et moyennes entreprises.

L'opposition de ces membres est due plus particulièrement aux propositions de compromis suivantes:

- . l'augmentation du nombre de délégués dans les entreprises occupant jusqu'à concurrence de 200 personnes;

- . la communication des listes de traitements et de salaires du personnel au président de la délégation ou à son remplaçant;
- . la présence syndicale dans ce genre d'entreprises, étant donné qu'elle risque de freiner l'initiative privée et de désavantager les chefs indépendants des petites et moyennes entreprises du fait que ceux-ci se trouveraient placés face à des spécialistes souvent mieux formés qu'eux-mêmes en ces matières complexes de législation sociale et du travail. En plus, une introduction généralisée de la présence et de l'influence syndicale dans les entreprises telle que prônée dans le compromis est susceptible de menacer encore davantage le fonctionnement correct de notre système basé sur l'économie de marché d'ores et déjà entamé par la concentration de plus en plus poussée qui s'opère dans un nombre croissant de secteurs économiques;
- . certaines dispositions concernant l'élargissement du régime légal des heures de consultation ainsi que des facilités à accorder aux délégués du personnel pour participer à des cours d'enseignement, de formation ou de perfectionnement interne et externe;
- . enfin les privilèges tels que l'interdiction de licenciement, dont profiteraient un nombre considérablement plus élevé de membres du personnel pouvant atteindre à la limite 50% de l'effectif.

122. Les solutions de compromis retenues

1221. En ce qui concerne la philosophie générale,
les droits et les attributions spécifiques
assignés aux délégations principales

12211. La philosophie générale

- Dans les relations avec le chef d'entreprise, la délégation défend les intérêts des travailleurs sur le plan de l'entreprise, pour autant que cette mission n'est pas dévolue au comité mixte d'entreprise.

- La délégation du personnel axera ses revendications principalement sur les problèmes relevant des conditions du travail et sur les problèmes d'ordre social, et aura à se prononcer sur des questions qui ne figurent pas dans la législation existante et qui n'ont pas encore été retenues dans les conventions collectives.

- En outre, elle veille à l'application et des dispositions légales existantes en matière de droit du travail et des stipulations figurant dans les conventions collectives.

- De plus, elle joue le rôle de conciliateur entre les salariés et la direction de l'entreprise et constitue le garant du libre épanouissement de la personnalité de tous les salariés dans l'entreprise.

12212. Les droits et les attributions spécifiques des délégations principales

- En ce qui concerne les droits spécifiques:

- . pour les entreprises qui sont constituées sous forme de société anonyme, de société à responsabilité limitée ou de commandite par action, le patron est tenu d'informer, une fois par an, la délégation sur l'évolution de l'entreprise.

Pour les entreprises qui ont un comité mixte, la délégation obtiendra les informations à fournir au comité mixte sur l'évolution de l'entreprise, après que celui-ci en aura pris connaissance.

Exception est faite pour celles des informations qui sont soumises au secret professionnel;

- . pour satisfaire à son rôle d'information vis-à-vis du personnel, la délégation doit être mise à même par la direction d'afficher, sur des panneaux appropriés et en nombre suffisant, des communications, des rapports et des prises de position en rapport direct avec l'accomplissement de leur mission;
- . la délégation doit être informée, à temps, par la direction, sur les événements essentiels concernant l'entreprise;
- . les documents en liaison directe avec l'accomplissement de son rôle doivent être mis à la disposition de la délégation par la direction. En cas de litige, une instance de conciliation doit être prévue.

Sont visées notamment la liste du personnel et les modifications éventuelles y apportées, ainsi que la possibilité de consultation de la liste des traitements et des salaires du personnel par le Président ou son remplaçant désigné à cet effet.

En ce qui concerne plus particulièrement le dernier point, un accord sur les modalités d'application doit intervenir entre la direction et les délégations respectives.

- En ce qui concerne les attributions spécifiques, les délégations sont habilitées à:

- . requérir, auprès de la direction, toutes les mesures qui sont dans l'intérêt de l'entreprise et du personnel;
- . recevoir et à agréer les propositions du personnel, des délégations des divisions et de la délégation des jeunes travailleurs, les transmettre aux instances concernées et en informer les intéressés sur l'état de leurs requêtes;
- . promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et s'employer pour créer des emplois appropriés à leurs capacités physiques et intellectuelles;
- . participer à la gestion des oeuvres sociales dans l'entreprise;
- . donner son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement de service ou du règlement d'atelier de l'entreprise et à surveiller strictement l'exécution de ce règlement;

- . proposer des modifications aux règlements intérieurs, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, le comité mixte d'entreprise doivent prendre position. Cette position sera communiquée à la délégation lors de sa prochaine réunion;
- . cogérer en matière de formation des apprentis dans l'entreprise et participer à la gestion des centres d'apprentissage en ce qui concerne les grandes et les moyennes entreprises. Collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage en ce qui concerne les petites entreprises;
- . participer à la protection du travail et de l'environnement et à la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.

.. En ce qui concerne ce point précis, le Conseil Economique et Social est unanime pour confirmer la position prise dans son avis "La sécurité au travail", arrêté en date du 8 juillet 1975, notamment en ce qui concerne les propositions formulées sous 2121.

Il a été constaté en effet que l'infrastructure institutionnelle existe et qu'il incombera essentiellement de recruter des personnes qui ont une formation adéquate et dont le mandat serait à confirmer ou à retirer, ceci pour justes motifs, par la délégation.

L'obligation pour l'employeur ou son représentant, d'accompagner le délégué à la sécurité lors de la tournée d'inspection serait à compléter, pour les entreprises d'une certaine importance, par la présence, au fil des services visités, tant du responsable du service concerné que de celui du service d'entretien.

.. En sus de ce qui a été retenu dans l'avis précité, le côté salarial préconise également la possibilité d'un droit de veto pour la délégation au cas où il sera prévu de faire des installations nouvelles. A cet égard, un délai d'environ 15 jours devrait être accordé pour donner un avis en la matière.

D'autre part, il devrait être permis à la délégation d'exiger l'arrêt immédiat d'installations lorsque les conditions de leur fonctionnement présentent un danger de mort pour le personnel. Enfin, tout travailleur devrait pouvoir refuser l'accomplissement d'une tâche présentant un danger de mort pour lui.

Une commission paritaire, instituée au niveau de l'entreprise, devrait, en cas d'opposition du chef d'entreprise, décider en première instance.

.. Le côté patronal, tout en étant conscient des exigences de la sécurité du travail, estime que l'approche ci-dessus va trop loin. En effet, en cas de désaccord, une troisième instance devrait intervenir, ce qui constituerait la négation du pouvoir du patron auquel incombe finalement toujours la responsabilité économique.

En tout état de cause, il s'agira d'éviter qu'une nouvelle instance parallèle à celle déjà existante, à savoir l'Inspection du Travail et des Mines, intervienne;

. quant à la possibilité de prévoir une réunion de tous les salariés de l'entreprise, 2 thèses sont en présence.

.. Le côté salarial estime que le flux de l'information serait amélioré s'il était prévu, par la loi, une réunion d'information obligatoire annuelle de tous les salariés de l'entreprise.

A cette réunion participeraient les membres de la délégation, ceux de la délégation centrale, les représentants de la direction de l'entreprise ainsi que ceux des syndicats signataires de la convention collective.

.. Le côté patronal, quant à lui, ne voit pas la nécessité d'un contact réglementé avec les salariés de l'entreprise, car il craint un court-circuit éventuel par des éléments difficilement contrôlables lors de telles réunions;

. les autres attributions spécifiques, qui ne sont pas évoquées ci-avant et qui résultent de stipulations d'autres lois, d'autres directives internationales ou d'autres conventions - voir pages 26,27 et 28 du mémoire gouvernemental - ne seront pas abolies par la présente réforme. Il serait utile que le Gouvernement annexe une liste de ces attributions au texte de la loi et qu'il publie régulièrement une mise à jour à cette liste.

12213. Les droits et les attributions spécifiques des délégations des jeunes travailleurs

- Maintien de la mission définie par la législation actuelle;
- désignation d'un porte-parole appelé à représenter les jeunes travailleurs tant auprès de l'employeur que de la délégation principale, avec la faculté, pour ce porte-parole, d'assister à toutes les réunions plénières de la délégation principale, et, dans les entreprises comptant au moins 50 jeunes travailleurs, aux consultations réservées spécialement aux problèmes des jeunes.

1222. En ce qui concerne la distinction entre entreprises de tailles différentes

- Si d'une manière générale, les membres du Conseil Economique et Social sont unanimes pour reconnaître qu'en la matière les problèmes peuvent se poser d'une façon différente suivant que l'on est en présence, d'une part, d'une grande ou d'une moyenne entreprise et, d'autre part, d'une petite entreprise, le côté salarial estime qu'il faudrait différencier le seuil de l'effectif pour distinguer les unes des autres pour les besoins de l'application de certaines règles spécifiques.

Le côté patronal voudrait cependant voir retenir, en principe, que soit considéré comme petite entreprise celle qui emploie moins de 150 salariés.

- Pour la détermination du seuil de l'effectif d'une entreprise, il a été convenu de retenir les salariés ayant une ancienneté d'une année dans l'entreprise.

1223. En ce qui concerne la présence syndicale dans l'entreprise

12231. Les dispositions générales

Les syndicats représentatifs sur le plan national sont habilités à présenter les listes de candidats, membres du personnel de l'entreprise, tandis que les listes non patronnées par de tels syndicats doivent être présentées par un nombre d'électeurs représentant un pourcentage donné de l'effectif de l'entreprise.

Les personnes élues sur les listes des syndicats susdits et un même nombre de suppléants sont considérés comme représentants syndicaux de l'entreprise en cause et bénéficient, à ce titre, de la faculté d'exercer, au sein de l'entreprise, certaines activités de propagande et d'information syndicales à définir obligatoirement par la loi et qui peuvent être étendues par conventions collectives, ainsi que d'une protection contre le licenciement pendant la durée de leur mandat, sans préjudice de celle assurée à tous les candidats d'après la législation en vigueur.

A la demande de la majorité des membres des délégations, des conseillers des syndicats, même non-membres du personnel de l'entreprise, peuvent être appelés à prendre part, avec voix consultative, aux réunions des délégations pour l'examen de questions déterminées.

12232. La détermination de la taille de l'entreprise pour l'introduction de la présence syndicale

2 thèses sont en présence:

- La thèse patronale

Les uns se prononcent pour une présence syndicale dans l'entreprise si l'effectif salarié dépasse 150 personnes.

Les autres sont contre toute présence syndicale dans l'entreprise.

- La thèse salariale

La présence syndicale doit être possible dans toutes les entreprises.

2. L'EXAMEN PONCTUEL DES AUTRES PROBLEMES SOULEVES

21. L'institution représentative de la délégation, des jeunes travailleurs et des apprentis, au point de vue des conditions d'électorat, du scrutin, de la mise en place de la délégation du personnel et de la durée du mandat

211. En ce qui concerne les conditions d'électorat

- Pour la délégation du personnel:

. condition d'âge:

18 ans pour l'électorat actif;

21 ans pour l'électorat passif;

. condition d'ancienneté:

le travailleur doit avoir une présence dans l'entreprise d'au moins 6 mois.

- Pour la délégation des jeunes travailleurs:

. condition d'âge:

âge final de l'obligation scolaire et jusqu'à 21 ans pour l'électorat actif et passif;

. condition d'ancienneté:

le jeune travailleur doit avoir une présence dans l'entreprise d'au moins 6 mois.

- La situation des apprentis:

Le contrat d'apprentissage est assimilé à un contrat de travail à durée déterminée; les apprentis bénéficient ainsi des mêmes modalités d'électorat que celles prévues ci-avant. Leur mandat expire cependant avec le contrat d'apprentissage, à moins que celui-ci n'ait été changé en contrat de travail normal.

212. En ce qui concerne l'établissement des listes de candidats et le scrutin

2121. Remarque préliminaire

La formulation de la question, page 16 du document gouvernemental sur l'établissement des listes électorales est à amender. En effet, au lieu de "liste électorale", il s'agira de lire "liste des candidats".

2122. L'établissement des listes de candidats

Les syndicats représentatifs au niveau national peuvent présenter des candidats sans autres conditions. D'autres candidats doivent être soutenus par 5% de l'effectif au moins. De même, dans un vote par scrutin de listes, une liste ne peut obtenir un mandat que si elle a pu réunir 5% des votes au moins. Cette façon de procéder évitera la présence de groupuscules qui ne sont représentatifs ni à l'intérieur de l'entreprise ni au niveau national.

2123. Le scrutin

- Le vote proportionnel est retenu pour celles des entreprises ayant un effectif d'au moins 100 ouvriers ou employés.
- Le vote majoritaire est maintenu pour les entreprises ayant un effectif de moins de 100 ouvriers ou employés.

2124. La fixation d'une seule date de repère pour le déroulement du scrutin

Le Conseil Economique et Social retient les principes suivants:

- fixation, par arrêté ministériel endéans une période, à déterminer par la loi, d'une date unique;
- stipulation dans la loi que les mandats des délégations, élues en dehors de la date prévue par la loi, courent unique-

ment jusqu'à la prochaine échéance, à l'exception, toutefois, des délégations élues dans des entreprises créées à moins d'une année de l'échéance légale. Le mandat de ces délégués reste maintenu pendant la nouvelle période à échoir.

213. En ce qui concerne la mise en place de la délégation du personnel

2131. L'abaissement du seuil d'assujettissement numérique retenu par les textes en vigueur

Deux thèses sont en présence:

- La majorité se prononce pour la mise en place d'une délégation à partir d'un effectif de 12 que ce soit pour les employés ou pour les ouvriers.
- Les autres sont en faveur du statu quo. La mise en place d'une délégation se ferait à partir d'un effectif de 15 pour les ouvriers et d'un effectif de 12 pour les employés.

2132. La directive du Conseil des Communautés européennes du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements

Suivant cette directive qui doit être transposée dans le droit interne des pays membres, les délégations restent en place aussi longtemps que la fusion juridique n'est pas suivie par une fusion technico-économique.

Le côté salarial propose en outre qu'en cas de fusion technico-économique, les dispositions de protection contre le licenciement des délégués doivent être maintenues pendant la durée d'un mandat.

214. En ce qui concerne la durée du mandat

Le Conseil Economique et Social est unanime pour proposer une durée de mandat de 4 ans à l'instar du mandat prévu pour les comités mixtes d'entreprise.

22. La structure des délégations du personnel

221. En ce qui concerne le maintien de structures représentatives parallèles ou la mise en place d'une structure représentative unique pour les ouvriers et les employés

2211. La thèse salariale

Quant à la question de savoir si des délégations distinctes d'ouvriers et d'employés seront maintenues ou si, dans le cadre de la réforme, une fusion entre les deux délégations doit être réalisée, il y a deux opinions fondamentalement divergentes parmi le groupe salarial.

En effet, contrairement aux délégués des employés qui se prononcent contre une délégation unique, les délégués des ouvriers voudraient voir instituer une telle délégation unique. Subsidiairement ils revendiquent l'institution d'une seule délégation dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 50 unités.

Ces mêmes délégués se sont prononcés pour des réunions communes des deux délégations pour tous les points, qui de l'avis concordant de celles-ci, concernent l'ensemble des salariés de l'entreprise.

2212. La thèse patronale

La thèse patronale considère cette question comme matière à évolution qu'il ne s'agira pas de précipiter.

2213. Remarque

Quoiqu'il en soit de cette controverse, il est entendu qu'en cas de maintien de délégations distinctes, les modalités légales les concernant valent, de la même manière, sur tous points où il n'est pas dérogé spécialement à ce principe dans le présent avis.

222. En ce qui concerne la composition numérique

Le compromis ci-après a été retenu par la majorité des membres du Conseil Economique et Social (voir tableau ci-après):

E F F E C T I F S d'employés et/ou ^x d'ouvriers	D E L E G U E S
12 - 50	3
51 - 100	4
(tranches de 100)	
101 - 200	5
201 - 300	6
301 - 400	7
401 - 500	8
501 - 600	9
601 - 700	10
701 - 800	11
801 - 900	12
901 - 1.000	13
1.001 - 1.100	14
(tranches de 400)	
1.101 - 1.500	15
1.501 - 1.900	16
1.901 - 2.300	17
2.301 - 2.700	18
2.701 - 3.100	19
3.101 - 3.500	20
3.501 - 3.900	21
3.901 - 4.300	22
4.301 - 4.700	23
4.701 - 5.100	24
5.101 - 5.500	25
(tranches de 500)	
5.501 - 6.000	26
et ainsi de suite	

Le nombre des délégués suppléants à élire est le même que celui des délégués effectifs.

x) Cf. développement sous 221.

223. En ce qui concerne la mise en place d'un bureau

- Les arrangements au niveau de l'entreprise complémentaires aux conventions collectives, d'autres engagements formels, le catalogue des revendications et l'établissement des programmes doivent trouver l'accord de l'assemblée plénière de la délégation.

- Les affaires courantes de la délégation et les préparations des négociations sont prises en charge, par un bureau à partir d'un seuil de 9 délégués.

Pour les délégations comprenant jusqu'à 8 délégués, ce sera le Président ou, en son absence, son remplaçant, qui assume ces charges.

Suivant le nombre des membres de la délégation, le bureau se compose comme suit:

Nombre des membres de la délégation	Nombre des membres du bureau
3 - 8	Président ou son suppléant
9 - 11	3
12 - 15	5
16 - 21	7
>21	9

- Le Président, son suppléant et le secrétaire de la délégation font partie d'office du bureau.

- La délégation peut instituer des sous-commissions avec missions spécifiques.

224. En ce qui concerne les normes réglant les dispenses spéciales de service

Les dispositions suivantes ont été retenues.

- De 12 à 500 ouvriers ou employés:
un crédit d'heures proportionnel à l'effectif occupé, sur la base d'un crédit de 40 heures par semaine pour 500 ouvriers ou employés;
- de 501 à 750 ouvriers ou employés:
1 délégué libéré;
- de 751 à 1.500 ouvriers ou employés:
2 délégués libérés;
- de 1.501 à 3.000 ouvriers ou employés:
2 délégués libérés et allocation d'un crédit d'heures de 40 heures par semaine;
- de 3.001 à 5.000 ouvriers ou employés:
3 délégués libérés et allocation d'un crédit d'heures de 40 heures par semaine;
- à partir de 5.001 ouvriers ou employés:
3 délégués libérés et allocation d'un crédit d'heures de 80 heures par semaine;
- à partir de 7.001 ouvriers ou employés:
un délégué supplémentaire doit être libéré par tranches de 2.000.

Six remarques:

- Ces dispenses de service spéciales ne se confondent pas avec les heures de réunions plénières des délégations dont il est proposé de reconduire le régime actuel.
- Il est prévu la faculté d'attribuer la contrevaletur du ou des délégués libérés sous forme d'un crédit d'heures sur base de 40 heures par délégué libéré.
- Le nombre de délégués reste un droit acquis en cas de fusion ou de concentration technique des entreprises concernées, dans la mesure où l'on est dans le cadre d'une même société. Dans le cas contraire, le nombre de délégués est révisé à partir de l'intégration.

- La présence continue au bureau durant les heures de consultation doit être assurée par les délégués libérés.
- Le côté patronal estime que le crédit d'heures doit être utilisé pour le congé de formation syndicale dans les entreprises comptant moins de 500 ouvriers ou employés.
- Une partie du groupe salarial estime que la désignation des délégués libérés et/ou l'octroi du crédit d'heures devraient se faire selon le système proportionnel dans les entreprises où il est procédé par scrutin de listes.

225. En ce qui concerne les structures représentatives à mettre en place au niveau des entreprises à établissements multiples

Le Conseil Economique et Social se prononce, dans l'état actuel des choses, en faveur du statu quo (arrêté grand-ducal du 30 octobre 1958, article 5). Cependant, il propose au législateur de prévoir la mise en place d'une délégation centrale pour les employés, à l'instar du modèle des délégations centrales pour les ouvriers, sans préjudice à toute autre formule existante appliquée sur une base volontaire.

D'autre part, une partie du groupe salarial est d'avis que la désignation pour les délégations centrales devrait se faire selon le système proportionnel comme en matière d'élection pour le comité mixte.

226. En ce qui concerne l'organisation des relations de travail à l'intérieur d'un groupe

Les études au niveau européen sur le statut des groupes de sociétés n'avancent pas en ce qui concerne ce point précis.

En effet, la notion de "groupe" n'est toujours pas définie. Aussi le Conseil Economique et Social ne veut-il pas se prononcer en la matière jusqu'à ce que les travaux au niveau communautaire aient progressé.

Le côté salarial se prononce, en principe, pour une représentation salariale au niveau du groupe.

De toute façon le Conseil Economique et Social estime que la possibilité d'une réunion de l'ensemble des délégations d'un "groupe" peut être envisagée de commun accord.

227. En ce qui concerne la suppression éventuelle des positions continuant à régir l'électorat passif des ressortissants non communautaires

Ce problème concerne essentiellement les petites entreprises, et à titre principal, celles de l'artisanat.

Le Conseil Economique et Social propose de se tenir au statu quo, c'est-à-dire au maintien des dispositions existantes, pour les travailleurs autres que ceux bénéficiant d'un permis de travail de la catégorie C (accordé après 5 années de résidence et d'occupation continues au Luxembourg). Cette solution est préconisée par le motif de la rotation trop importante des travailleurs non communautaires, qui empêche, dans nombre de petites et moyennes entreprises, de conserver une base représentative.

228. L'élargissement du régime légal des heures de consultation

- Pour celles des entreprises qui ont un délégué permanent, cette consultation se fera, à demeure, pendant les heures de travail. Un tel régime doit s'appliquer aux seules entreprises à établissement fixe.

- Pour celles des entreprises qui n'ont pas de délégué permanent, cette consultation peut se faire pendant les heures de travail ou après les heures de travail. Dans la première hypothèse, l'heure à fixer et les modalités de la consultation se feront d'un commun accord entre le patron et la délégation.

- La loi devra prévoir la possibilité pour le salarié, en cas d'atteinte grave ou flagrante à ses intérêts, de se présenter au bureau de consultation pendant les heures de travail.

- Il s'agira cependant de prévoir des modalités afin que les abus soient éliminés, notamment par l'obligation qui est faite au travailleur d'avertir son supérieur et de respecter les exigences du service.

La possibilité que les délégués se déplacent est également prévue dans les mêmes conditions.

229. En ce qui concerne l'élargissement des obligations de l'employeur en matière de réunions, de consultation et de gestion des affaires courantes

Les réunions des délégations auront lieu dans un local dont la fourniture, de même que les frais de bureau, de chauffage et d'éclairage sont à charge du patron. Il s'y ajoute l'aide de l'administration de l'entreprise pour les travaux de secrétariat.

23. Les facilités à accorder aux délégués du personnel pour participer à des cours d'enseignement, de formation ou de perfectionnement interne ou externe

- Le Conseil Economique et Social est unanime pour inscrire le principe de la formation des délégués du personnel dans le texte de la loi. Cette formation doit être fonction des besoins et un contrôle très strict doit éviter que ce congé de formation ne devienne un congé tout simplement.

Cette formation s'applique à tous les délégués et sera principalement requise pour chaque premier mandat. L'organisation de cette formation se fera par les soins des syndicats et sous l'égide d'un organisme interprofessionnel tel que l'OLAP, ou d'une institution à créer, d'un commun accord, par les chambres professionnelles. Les frais en découlant seront supportés, moitié par l'organisme en cause, moitié par l'entreprise, notamment en ce qui concerne le manque à gagner. Les modalités d'un recyclage éventuel sont également à envisager.

- Le côté patronal estime que la durée des loisirs réservés par la législation actuelle aux travailleurs, devrait permettre à ceux qui se consacrent à la défense des intérêts de leurs collègues, d'y puiser le plus clair du temps pour ce faire, si bien que, dans un esprit de compromis il est proposé que le congé légal de formation des délégués du personnel ne devrait pas dépasser les normes ci-après:

. Pour les entreprises entre 12 et 500.

Pour celles des entreprises ayant un effectif ouvrier ou employé entre 12 et 500, les normes réglant les heures de délégation et celles de formation sont combinées, c'est-à-dire, les heures de formation doivent être prises sur les crédits d'heures disponibles.

. Les entreprises au-dessus de 500.

En ce qui concerne les entreprises ayant un effectif ouvrier ou employé au-dessus de 500, une semaine (5 jours) de formation est prévue pour chaque tranche de 200 ouvriers ou employés inscrits.

- Le côté salarial, en revanche, revendique, en principe, l'introduction d'un congé syndical.

Cependant, dans un esprit de compromis, il se contenterait de l'introduction, par voie légale, d'un congé de formation pour les délégués du personnel.

La durée de ce congé serait à fixer à une semaine par année et par délégué. Le congé dû, pour la durée d'un mandat, peut être pris en une ou plusieurs fois.

24. Le licenciement et la mise à pied des délégués du personnel

- Le Conseil Economique et Social est unanime pour reconnaître que les membres des délégations, les représentants des syndicats ainsi que les candidats à la délégation du personnel doivent pouvoir bénéficier des conditions de protection prévues par la législation actuelle en ce qui concerne la mise à pied et le licenciement.

- Quant à la question plus spécifique d'une éventuelle réintégration en cas de renvoi abusif, deux thèses restent en présence.

. En effet, le côté salarial prévoit la réintégration pour les délégués du personnel et pour les délégués syndicaux. Il précise qu'une telle obligation de faire est déjà inscrite dans la loi sur la cogestion.

. Le côté patronal affirme que l'on est en présence, d'une part, d'un aspect juridique, où l'obligation de faire ne peut pas être exigée, car elle est réglée par l'allocation de dommages et intérêts, et d'autre part, d'un aspect pratique, où la réintégration éventuelle créerait un climat malsain. Pour résoudre le problème en question, il serait préférable de prévoir une augmentation sensible des dommages et intérêts pour les cas de renvoi abusif. A cet effet, on devrait préciser dans la loi les critères d'un tel renvoi abusif.

3. LA CONCLUSION

Le Conseil Economique et Social espère avoir fait ainsi une analyse complète du problème en question et avoir permis ainsi au Gouvernement de prendre ses options en connaissance de cause eu égard aux différentes considérations et nuances exprimées dans le présent avis.

Résultat du vote:

Le présent avis a été adopté à l'unanimité des voix des membres présents.

Le Secrétaire Général

Le Président

Jean Moulin

Armand Simon

Luxembourg, le 11 juillet 1978