



DIALOGUE SOCIAL
À L'INTÉRIEUR
DES ENTREPRISES



LA VERSION FRANÇAISE FAIT FOI

LA **DÉMOCRATISATION** DU MONDE DU TRAVAIL

Un engagement pour une cogestion moderne des salariés

DÉPARTEMENT
CONVENTIONS
COLLECTIVES
ET ENTREPRISES

UNE **RÉFORME** QUI DOIT ÊTRE **AU SERVICE DES SALARIÉS**



La journée des délégués du 13 mars 2010 à Junglinster a permis de finaliser un débat qui a été amorcé en début respectivement à la fin des années soixante-dix au moment du vote des projets de loi sur les délégations du personnel, les comités mixtes et la représentation des salariés au sein des conseils d'administration.

Notre journée des délégués fut un plein succès. Plus de 500 délégués et militants ont discuté, amendé et adopté un projet de texte qui sera la base sur laquelle notre organisation syndicale pourra attaquer le débat quant à la réforme des semaines et mois à venir.

Le nouveau projet de loi doit œuvrer dans le sens du renforcement du rôle des représentants des salariés et de l'amélioration des moyens à leurs dispositions. Plusieurs axes sur lesquels la réflexion devra porter ont ainsi pu être identifiés :

La structure du dialogue social : La nouvelle loi doit définir le cadre dans lequel le dialogue social sera mené. Nos réflexions à ce niveau nous amènent à un renforcement du rôle de la délégation principale par employeur, entreprise ou entité économique et sociale avec la possibilité de pouvoir, par des accords dérogatoires plus favorables, introduire des niveaux supplémentaires. Cette approche permettrait de disposer de structures efficaces et proches du terrain.

Le fonctionnement et l'organisation de la délégation du personnel et du comité mixte : La nouvelle loi doit préciser les modalités de fonctionnement des différentes instances de représentation. Notamment le rôle des secrétaires syndicaux, des différentes structures syndicales et des syndicats représentatifs au niveau national doit être renforcé dans le but de permettre une représentation de qualité des intérêts des salariés au sein des entreprises.

Le statut unique : L'introduction du statut unique doit avoir ses incidences sur la réforme des textes

de loi en question. Tout particulièrement, le crédit d'heures doit désormais être alloué aux organisations syndicales représentatives sur le plan national proportionnellement au nombre de mandats effectifs obtenus au moment du scrutin.

Les moyens : La nouvelle loi doit mettre à disposition des représentants des salariés les moyens indispensables afin de pouvoir remplir leur fonction d'une manière efficace. Les moyens mis à disposition des représentants du personnel doivent être adéquats et adaptés à la taille de l'entreprise, son genre d'activité et le nombre de sites dont elle dispose.

Le droit à la communication et à l'information : Un autre élément indispensable est le droit à la communication et à l'information (tout particulièrement la communication et l'information syndicale) qui doit tenir compte de tous les moyens utilisés par l'employeur.

La protection et sécurisation des représentants du personnel : La réforme envisagée doit renforcer la sécurisation du délégué en relation avec son mandat et en relation avec son syndicat. Dans ce sens, un règlement interne ne peut pas constituer une entrave à la liberté syndicale ou au bon fonctionnement de la délégation du personnel.

Chaque représentant du personnel doit bénéficier d'une protection absolue contre le licenciement qui pourra intervenir seulement en cas de faute grave liée à l'activité professionnelle du salarié.

En cas de procédure de mise à pied d'un représentant des

salariés, la rémunération intégrale continuera indépendamment du jugement définitif sans remboursement.

La formation : Les représentants du personnel (membres de la délégation du personnel, du comité mixte et des conseils d'administration) devront avoir la possibilité de bénéficier d'une formation spécifique qui est dispensée par l'Ecole Supérieure du Travail ou les organisations syndicales représentatives au niveau national et leurs institutions.

Le renforcement de la participation des salariés et de la cogestion : L'accès des représentants des salariés aux conseils d'administration quel que soit la forme juridique des entreprises qui occupent plus de 200 salariés doit être assuré. La participation de représentants des syndicats représentatifs sur le plan national au sein des conseils d'administration doit être clairement prévu par la nouvelle loi.

Au niveau de la cogestion, la nouvelle loi doit faciliter l'accès des représentants des salariés aux salariés, la libre circulation de ceux-ci et, finalement, faciliter et protéger le travail des délégués. Cependant, il doit également être clair que sans présence des organisations syndicales au sein des entreprises, les textes de loi concernant les délégations du personnel et la cogestion resteront une enveloppe vide.

La nouvelle loi doit être au service des salariés. La nouvelle loi doit fournir un meilleur « service » pour l'individu au sein de sa relation de travail, doit améliorer les moyens à disposition des salariés pour défendre leur droit. L'individu, l'être humain doit être à la base du débat.



Patrick **DURY**,
Secrétaire général

SOMMAIRE



DIALOGUE SOCIAL À L'INTÉRIEUR DES ENTREPRISES

- I. **Remarques générales quant à la réforme des lois concernant la représentation des salariés et la cogestion**
- II. **Structure de la représentation des salariés et du dialogue social**
- III. **Les moyens des représentants des salariés**
- IV. **Protection et sécurisation des représentants du personnel**
- V. **Les missions et attributions du « délégué à la sécurité »**
- VI. **Les missions et attributions du / de la « délégué(e) à l'égalité »**
- VII. **Réflexions sur les opérations électorales**

I. REMARQUES GÉNÉRALES

QUANT À LA RÉFORME DES LOIS CONCERNANT LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS ET LA COGESTION

Le texte de loi concernant les délégations du personnel date de 1979, celui régissant les comités mixtes et les conseils d'administration de 1974.

Les changements structurels de notre économie depuis lors sont de taille. L'industrie s'est profondément restructurée. De nouvelles entreprises se sont implantées. La place financière a connu un essor énorme. Il en est de même pour le secteur des services (transport, commerce et artisanat) et du secteur public. Les activités au sein du secteur de la santé, du socio-éducatif et des soins ont suivi l'évolution socio-professionnelle de notre société.

Les profonds changements provoqués par la récente crise financière et économique qui a touché tous ces secteurs vont encore une fois amener des changements structurels profonds.

Cette situation, ainsi que l'introduction récente du statut unique, mais également l'élargissement des attributions et des exigences auxquelles les représentants des salariés doivent faire face nécessitent des réformes en profondeur.

Qui plus est, les syndicats sont confrontés à la nécessité d'une démocratisation accrue des entreprises, au besoin de rendre plus transparents les processus de décision au sein des entreprises. Pour pouvoir faire face à ces nouveaux défis, un saut qualitatif au niveau de la cogestion est indispensable.

AU NIVEAU DE LA RÉFORME DU TEXTE LÉGAL CONCERNANT LES DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL, IL FAUDRA ŒUVRER TOUT PARTICULIÈREMENT :

- pour un renforcement du travail syndical dans un environnement économique qui a évolué, ce qui permettra, entre autres, d'éviter que l'employeur désigne simplement les délégués au sein de son entreprise ;
- pour un renforcement du rôle des secrétaires syndicaux, des différentes structures syndicales et des syndicats représentatifs au niveau national dans le but de permettre une représentation de qualité des intérêts des salariés au sein des entreprises ;
- pour la possibilité d'utiliser le crédit d'heures des délégués en faveur de leur engagement pour un syndicat représentatif sur le plan national ;
- pour une définition du statut du délégué qui tient compte des aspirations et besoins des représentants du personnel et qui renforce la sécurité du délégué en relation avec son mandat et en relation avec son syndicat ;
- en faveur d'une adaptation des missions et moyens des représentants du personnel afin de permettre l'évaluation des incidences de l'introduction du statut unique pour les salariés du secteur privé sur le travail ;
- pour une amélioration substantielle des moyens mis à disposition des délégations du personnel (crédit d'heures, locaux, droits des délégués, obligations précises pour l'employeur) ;
- en faveur d'une définition précise des informations que l'employeur doit fournir à la délégation du personnel et pour l'introduction de punitions plus sévères en cas d'infraction par l'employeur.



AU NIVEAU DES COMITÉS MIXTES, IL FAUDRA VEILLER À CE QUE LE NOUVEAU TEXTE LÉGISLATIF TIENT COMPTE :

- d'une amélioration substantielle des moyens du comité mixte en ce qui concerne, entre autres, le crédit d'heures et le recours à des experts internes et externes ;
- de faciliter la nomination d'experts représentant les syndicats représentatifs sur le plan national ;
- d'une définition précise des informations que l'employeur doit fournir au comité mixte et pour l'introduction de punitions plus sévères en cas d'infraction par l'employeur.

EN CE QUI CONCERNE LA COGESTION, IL FAUDRA VEILLER À CE QUE LE NOUVEAU TEXTE LÉGAL TIENT COMPTE :

- du renforcement de la représentation des salariés au sein des conseils d'administration par l'extension des règles de la cogestion à toutes les formes juridiques d'entreprises ;
- d'une définition précise des attributions des représentants des salariés au sein des conseils d'administration ;
- d'un mode de désignation des représentants des salariés au sein des conseils d'administration qui permet également la participation de représentants des syndicats représentatifs sur le plan national.

II. **STRUCTURE** DE LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS ET **DU DIALOGUE SOCIAL**

La base de la structure de la représentation du personnel devrait être l'élection d'une délégation principale des salariés pour des entreprises ou employeurs qui occupent régulièrement plus de 10 salariés. La délégation principale des salariés doit être considérée comme élément clé de la représentation du personnel.

En ce qui concerne le nombre de mandats effectifs et suppléants en fonction du nombre de salariés, la clé de répartition actuelle (clé de répartition avant clause transitoire du statut unique) a fait ses preuves et pourra dès lors être maintenue.

La composition numérique des délégations du personnel se fait en fonction de l'effectif des salariés qu'elles représentent :

- 1 MEMBRE TITULAIRE, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 10 et 25 ;
- 2 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 26 et 50 ;
- 3 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 51 et 75 ;
- 4 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 76 et 100 ;
- 5 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 101 et 200 ;
- 6 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 201 et 300 ;
- 7 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 301 et 400 ;
- 8 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 401 et 500 ;
- 9 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 600 ;
- 10 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 601 et 700 ;
- 11 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 701 et 800 ;
- 12 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 801 et 900 ;
- 13 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 901 et 1.000 ;
- 14 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 1.100 ;
- 15 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.101 et 1.500 ;
- 16 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.501 et 1.900 ;
- 17 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.901 et 2.300 ;
- 18 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.301 et 2.700 ;
- 19 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.701 et 3.100 ;
- 20 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.101 et 3.500 ;
- 21 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.501 et 3.900 ;
- 22 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.901 et 4.300 ;
- 23 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.301 et 4.700 ;
- 24 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 4.701 et 5.100 ;
- 25 MEMBRES TITULAIRES, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5.101 et 5.500 ;
- 1 MEMBRE TITULAIRE SUPPLÉMENTAIRE par tranche entière de 500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 5.500 salariés.

Les délégations du personnel comportent en outre des membres suppléants en nombre égal à celui des membres titulaires.

1. La délégation principale des salariés

La délégation principale des salariés constitue la base de la représentation des salariés et sera élue pour une entreprise ou un employeur par l'ensemble des salariés respectivement en cas d'accord dérogatoire selon une logique d'une délégation principale par site.

Un accord entre partenaires sociaux c'est-à-dire entre l'employeur et les syndicats représentés auprès de l'employeur doit alors régler les différents éléments de la représentation : délégations, crédit d'heures, délégués libérés à temps plein, et si nécessaire, les dispositions pour la mise en place et les moyens de fonctionnement d'une délégation centrale.

2. La délégation divisionnaire

La délégation divisionnaire sera mise en place sur demande de la délégation principale des salariés dans les cas où le personnel est réparti sur trois divisions avec au moins 100 salariés occupés par division. L'élection s'effectue selon les mêmes règles que pour la délégation principale.

Les divisions seront délimitées selon un accord à intervenir entre l'employeur, la délégation principale des salariés et les syndicats représentés auprès de l'entreprise / l'employeur.

3. La délégation centrale

La délégation centrale sera instituée en cas d'accord dérogatoire mettant en place une délégation principale par site. L'accord dérogatoire devra porter sur le fonctionnement et les moyens mis à disposition de la délégation centrale.

L'institution d'une délégation centrale pourra également se faire dans le cadre d'une entité économique et sociale. Dans les cas où les différentes entités disposent déjà d'une délégation principale, la mise en place d'une délégation centrale par le biais des différentes délégations principales doit être assurée.

4. La délégation au niveau de l'entité économique et sociale

La définition d'une entité économique et sociale doit se baser sur le texte législatif en vigueur au niveau des relations collectives de travail (Article 161-2 du Code du travail). La nouvelle définition doit être complétée pour tenir compte du Leadership, c'est-à-dire des participations majoritaires d'une société mère.

Cette nouvelle disposition doit garantir une représentation des salariés de haute qualité, efficiente et proche des différentes structures existantes. En conséquence, il y aura lieu de laisser aux partenaires sociaux le soin de définir ensemble le moyen le plus approprié de la représentation du personnel.

Pour un ensemble d'entités qui ne dispose pas d'une représentation du personnel, l'élection d'une délégation principale commune s'impose.

Dans les cas où les différentes entités disposent déjà chacune d'une délégation principale, la mise en place d'une délégation centrale par le biais des différentes délégations principales doit être assurée.

Dans les cas où on se trouve dans une situation « mixte » d'entités disposant d'une délégation principale et d'autres ne disposant d'aucune représentation du personnel, l'élection de délégations principales pour ces entités doit être effectuée avant la mise en place d'une délégation centrale.

La mise en place d'une délégation au niveau d'une entité économique et sociale doit être effectuée selon un accord entre l'employeur ou le groupe d'employeurs et l'ensemble des syndicats représentés au sein des entités.

En cas de désaccord, l'Office National de Conciliation pourra être saisie par une des parties concernées.

5. Le comité mixte

La mise en place d'un comité mixte est envisageable pour les employeurs qui occupent régulièrement plus de 150 salariés. Les attributions du comité mixte sont cependant transférées à la délégation dans les entreprises qui occupent régulièrement plus de 50 salariés.

Une définition précise des informations que l'employeur doit fournir au comité mixte doit être établie par la nouvelle loi.

Les moyens du comité mixte en ce qui concerne, entre autres, le crédit d'heures, le recours à des experts internes et externes nécessitent également une définition précise.

Les représentants des salariés devront avoir le droit de se faire assister par des experts, faisant partie ou non du personnel, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national représentées au sein d'une délégation du personnel de l'entreprise. Chaque organisation syndicale représentative au niveau national aura droit au moins à un expert.

Les frais relatifs aux consultations des experts sont à charge de l'employeur, dans les limites d'un budget préalablement convenu au sein de la délégation dans les lieux de travail comptant entre 10 et 150 travailleurs ou au sein du comité mixte dans les lieux de travail comptant plus de 150 travailleurs.

En ce qui concerne les attributions des comités mixtes d'entreprise et plus particulièrement le volet des compétences de décision, il y aura lieu d'y ajouter la définition du budget en relation avec la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite-solidarité dans les cas où la convention collective n'en prévoit pas ainsi que les dispositions régissant l'accès et les moyens des salariés au niveau de la formation professionnelle continue.



PROPOSITION POUR
LA COMPOSITION
DES COMITÉS MIXTES
D'ENTREPRISE :

- **DANS LES ENTREPRISES** occupant habituellement moins de 250 salariés : 6 membres titulaires et 6 membres suppléants.
- **DANS LES ENTREPRISES** occupant habituellement de 250 à 500 salariés : 8 membres titulaires et 8 membres suppléants.
- **DANS LES ENTREPRISES** occupant habituellement de 501 à 750 salariés : 10 membres titulaires et 10 membres suppléants.
- **DANS LES ENTREPRISES** occupant habituellement de 751 à 1000 salariés : 12 membres titulaires et 12 membres suppléants.
- **DANS LES ENTREPRISES** occupant habituellement de 1001 à 1500 salariés : 14 membres titulaires et 14 membres suppléants.
- **DANS LES ENTREPRISES** occupant habituellement de 1501 à 2000 salariés : 16 membres titulaires et 16 membres suppléants.
- **DANS LES ENTREPRISES** occupant habituellement plus de 2000 salariés : 18 membres titulaires et 18 membres suppléants.

6. La cogestion et le droit de participation des salariés

En vue d'une véritable participation des salariés à la gestion des entreprises, il faut étendre les règles de la cogestion à toutes les formes juridiques d'entreprises qui occupent plus de 200 salariés et aux entités économiques et sociales. Les règles de la cogestion doivent également être appliquées aux entreprises qui bénéficient d'une participation financière ou d'une concession de l'Etat et ceci indépendamment du nombre de salariés occupés.

Selon les dispositions des actuels articles L-426-1 du Code du travail, la participation des salariés est assurée pour les sociétés anonymes au sens de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales qui occupent habituellement 1000 travailleurs salariés au moins au cours des 3 dernières années ou qui bénéficient d'une participation financière d'au moins 25 % ou d'une concession de l'Etat portant sur l'activité principale. En ce qui concerne la participation financière de l'Etat, il y a lieu de

prendre en compte dans l'avenir toutes les participations directes et indirectes.

Pour toutes les autres formes juridiques de sociétés et d'entreprises ou d'institutions gérées par un conseil d'administration, la nouvelle loi doit également prévoir la participation des salariés. La participation au sein des conseils d'administration doit être fixée à ce que les représentants des salariés représentent au moins un tiers des représentants des employeurs. La répartition des mandats entre syndicats se fera selon les règles de la représentation proportionnelle.

Les dispositions spécifiques pour le conseil d'administration de la sidérurgie luxembourgeoise doivent être étendues à toutes les formes juridiques de sociétés et d'entreprises ou d'institutions gérées par un conseil d'administration. Plus particulièrement, la participation de représentants des syndicats représentatifs sur le plan national doit être clairement prévu par la nouvelle loi. A cet effet, la loi doit stipuler que les syndicats représentés auprès de l'employeur,

respectivement les syndicats contractants peuvent désigner chacun un des représentants des salariés au sein du conseil d'administration concerné.

La définition précise des attributions des représentants des salariés au sein des conseils d'administration est à régler au sein des statuts des sociétés, institutions et entreprises. Nous tenons cependant à souligner que les représentants des salariés au sein des conseils d'administration doivent absolument être traités sur un pied d'égalité avec tous les autres membres du conseil d'administration.



III. LES MOYENS

DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

Les textes législatifs actuels sont souvent vagues et imprécis. Le « flou artistique » issu d'une telle situation est inacceptable et ceci non seulement pour les représentants des salariés et les organisations syndicales, mais aussi pour les organisations patronales et les employeurs.

La nouvelle loi doit plutôt protéger l'accès des membres de la délégation du personnel aux salariés, la libre circulation des représentants des salariés, finalement, protéger le travail syndical. Sans présence des organisations syndicales au sein des entreprises, les textes de loi concernant les délégations du personnel et la gestion resteront une enveloppe vide.

La réforme des textes de loi concernant les délégations du personnel, les comités mixtes et les conseils d'administration doit définir de manière claire et précise les moyens que l'employeur doit mettre à disposition des représentants des salariés.

I. Moyens matériels

D'une manière générale, les représentants des salariés doivent pouvoir utiliser pour leur travail de délégué tout équipement et l'ensemble de l'outil informatique présent au sein de l'entreprise.

Voilà pourquoi la nouvelle loi doit définir les moyens matériels que l'employeur doit mettre à disposition des représentants du personnel :

- un local approprié du point de vue de la surface et de l'équipement, le nombre de bureaux, la ou les salles de réunion ;
- le matériel et les fournitures de bureau ;
- les infrastructures nécessaires pour faire fonctionner les instances de représentation des salariés, si nécessaire, sur différents sites ou en fonction de l'activité de l'entreprise ;
- l'outil informatique ;
- un appui administratif ;
- les moyens adéquats pour se déplacer entre les différents sites de l'entreprise, le cas échéant, une ou plusieurs voitures de service ;
- un budget permettant de pouvoir disposer de la documentation nécessaire au bon fonctionnement d'une instance de représentation des salariés ;
- la prise en charge des frais en relation avec l'activité d'un délégué.

Il en découle de ce qui précède que le nouveau texte de loi doit prévoir des solutions adaptées d'une manière générale à la taille d'une entreprise, du genre de son activité (déplacements fréquents des salariés, etc.) et au nombre de sites dont elle dispose. Les moyens dont une instance de représentation dispose doivent être adéquats et adaptés à la situation au sein de laquelle elle doit fonctionner afin de permettre d'effectuer un travail de qualité.

Il est à noter que le local ou les locaux appropriés serviront comme lieu de réunion pour les différentes fractions représentées au sein de la délégation. Le local ou les locaux seront également utilisés pour donner des consultations soit en dehors soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le / la délégué(e) informe préalablement le chef d'établissement sur l'heure et les

modalités d'organisation de ces consultations dont la durée est ajoutée au crédit d'heures.

Finalement, il convient d'assurer que les bureaux des délégués et les panneaux d'affichage ne soient pas accessibles à des tiers afin d'éviter que soient perturbées les réunions et que soient modifiées ou altérées les informations affichées.

2. Droit à la communication et à l'information

Un deuxième élément indispensable est le droit à la communication et à l'information qui doit tenir compte des moyens utilisés par l'employeur et qui ne peut plus se restreindre à un simple affichage.

Voilà pourquoi la nouvelle loi doit définir les différentes formes de communication servant à l'information des salariés comme p.ex. (liste non exhaustive) :

- Panneaux vitrés ;
- Internet ;
- Courrier électronique ;
- Réunions ou soirées d'informations.



D'autre part, il doit être clair que le droit à la communication et à l'information ne vaut pas seulement pour une délégation en tant que telle, mais doit être prévu et protégé, aussi et surtout, pour les communications syndicales en ce qui concerne les membres d'une délégation élue sur une liste d'une organisation syndicale représentative sur le plan nationale.

Ainsi p.ex. le texte législatif actuel prévoit qu'une organisation syndicale peut « procéder, le cas échéant, à la collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'établissement, pour autant qu'ils ne portent pas atteinte à la marche de l'établissement ». La réalité a depuis longtemps dépassée le texte de loi vue qu'une collecte

de cotisations a entretemps été remplacée par les appels de cotisations ou ordres permanents.

2.1. Communication

L'affichage des communications, rapports et prises de positions de la délégation du personnel s'effectue librement par le ou les moyens les plus appropriés dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions. Une délégation du personnel doit pouvoir faire usage de chaque moyen de communication utilisé par l'employeur même.

Il est à noter que le recours à tous les moyens de communication appropriés vaut également pour la diffusion des informations

relatives aux élections au sein de l'établissement.

Une communication efficace présuppose le libre accès des membres de la délégation du personnel aux salariés d'une entreprise. Par libre accès on entend, la libre circulation des délégués, la possibilité de contacter les salariés par les moyens le plus appropriés.

Les membres de la délégation élus sur une liste présentée par une organisation syndicale représentative sur le plan national peuvent en outre :

1. afficher ou diffuser librement des communications syndicales sur des supports réservés à cet usage ou utiliser librement à cet effet les moyens de communication utilisés par l'employeur même ;
2. diffuser librement des publications et tracts de nature syndicale aux salariés de l'établissement dans l'enceinte et ceci à des endroits à fixer d'un commun accord avec le chef d'entreprise ;
3. procéder librement à l'information et à la consultation de leurs membres ainsi qu'au recrutement de nouveaux membres pour autant qu'ils ne portent pas atteinte à la marche de l'établissement.



2.2. Information

L'employeur est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise dont l'évolution récente et probable des activités et de la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise.

Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte. Dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions entre la délégation du personnel et la direction de l'établissement.

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités récentes et probables de l'établissement ou de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, s'il en existe, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés, etc....

Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant :

- les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction ;

- les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

Ces mêmes informations doivent être communiquées à tout employeur de travailleurs des entreprises et établissements extérieurs intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

En outre, la nouvelle loi doit clairement préciser les informations que l'employeur doit fournir à la délégation du personnel et au comité mixte ainsi qu'au délégué à la sécurité et au / à la délégué(e) à l'égalité. Ainsi, le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le / la délégué(e) à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi. A cette fin, il doit notamment fournir semestriellement à la délégation du personnel et au / à la délégué(e) à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

Finalement, le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, et le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

2.3. Confidentialité

Le LCGB est d'avis que la nouvelle législation en matière de cogestion doit contenir certaines dispositions sur la confidentialité des informations fournies aux délégations du personnel. Par contre, nous tenons à souligner qu'une clause de confidentialité ne pourra pas être utilisée pour immobiliser le travail des représentants des salariés au sein des délégations, des comités mixtes et des conseils d'administration.

Afin d'éviter que les représentants des salariés reçoivent toutes les informations demandées, mais ne peuvent pas les communiquer aux salariés pour raison de confidentialité, la nouvelle loi doit préciser clairement quelles informations doivent être traitées de manière confidentielle. Ceci dit, dans le souci d'une bonne cogestion, il faut surtout garantir que les informations sur la situation économique et financière de l'entreprise peuvent être communiquées aux salariés sans blocages par une éventuelle clause de confidentialité.

Un point particulier concerne l'accès aux données relatives au personnel de l'entreprise (carrières, salaires, adresses, etc.). Dans les cas où l'accès à ces informations poserait des problèmes au niveau de la protection des données, la nouvelle loi sur le dialogue social à l'intérieur des entreprises doit prévoir un cadre d'exception qui permet aux représentants des salariés de pouvoir accéder aux données nécessaires en respectant la nature confidentielle de ces informations.

Finalement, le LCGB est d'avis que les sanctions à prévoir pour le non-respect de la confidentialité des informations fournies doivent toujours être proportionnelles aux dégâts qui pourront en découler.



3. Mise en place, fonctionnement et organisation de la délégation du personnel

L'introduction du statut unique doit également avoir ses incidences sur la réforme des textes de loi en question.

En l'occurrence, l'accès à un expert syndical au niveau d'une délégation du personnel respectivement d'un comité mixte ne peut pas être refusé par une autre organisation syndicale.

D'autre part, indépendamment de la clé de définition au niveau du crédit d'heures, il est illogique qu'une situation puisse engendrer la répartition respectivement l'allocation du crédit d'heures à une seule organisation syndicale. Il est impératif que le crédit d'heures soit dans ce cas alloué proportionnellement au résultat obtenu au moment du scrutin respectivement qu'une clause prévoit des allocations minimums pour les organisations syndicales représentatives sur le plan national.

3.1. La réunion constituante

La réunion constituante qui désigne les mandats énumérés ci-après se tient après le délai de contestation possible prévu par la loi. L'ordre du jour obligatoire de cette réunion importante doit être défini de façon claire et pré-

cise par le nouveau texte de loi pour éviter d'avoir des « interprétations » qui dans le passé ont trop souvent entravé le fonctionnement convenable d'une délégation du personnel.

L'invitation pour la réunion constituante est envoyée par le président sortant aux nouveaux délégués élus. Dans le cas où une délégation est constituée pour la toute première fois au sein d'une entreprise, l'invitation sera envoyée par le chef d'entreprise aux délégués élus.

Participent à la réunion constituante avec droit de vote uniquement les membres effectifs de la nouvelle délégation du personnel respectivement en cas d'empêchement d'un membre effectif, le membre suppléant. Pour tous les votes, uniquement les membres effectifs de la délégation ont le droit de vote actif et passif.

L'ordre du jour obligatoire pour cette réunion se déroule selon les dispositions légales en la matière et dans l'ordre suivant :

- Constitution d'un bureau de vote (qui est composé par au moins un membre de chaque syndicat représenté au sein de la délégation) ;
- Election au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative du président ;

- Election au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative du vice-président ;
- Election au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative du secrétaire ;

Remarque :

En cas d'égalité de suffrage dans les établissements dont la délégation du personnel est élue selon les règles de la représentation proportionnelle, est proclamé élu le candidat de la liste ayant obtenu le plus de suffrages lors du scrutin.

En cas d'égalité de suffrage dans les établissements dont la délégation du personnel est élue selon les règles de la majorité relative, est proclamé élu le candidat ayant obtenu le plus de suffrages individuels lors du scrutin.

- Election au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle d'un bureau qui se compose comme suit :
- 3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 9 membres ;
- 5 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 12 membres ;
- 7 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 16 membres.

Le président, le vice-président, ainsi que le secrétaire font (d'office) partie de plein droit du bureau de la délégation. Le bureau de la délégation est désigné de la manière suivante : d'abord sont attribués les mandats de président, vice-président et secrétaire, puis le solde des mandats est élu selon les règles de la représentativité proportionnelle ;

- Election au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative du / de la délégué(e) à l'égalité ;
- Election au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative du délégué à la sécurité ;
- Le cas échéant, élection des membres effectifs et des membres suppléants pour la délégation centrale au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle ;
- Distribution du crédit d'heures alloué à chaque organisation syndicale parmi ses délégués ;
- Le cas échéant, désignation des délégués libérés au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle.





3.2. Crédit d'heures

La délégation du personnel doit disposer d'un crédit d'heures suffisant afin de pouvoir remplir correctement ses missions.

Base du crédit d'heures :

Ce crédit d'heures rémunéré doit être proportionnel à l'effectif des salariés représentés sur la base d'un crédit de 40 heures par semaine à raison de 250 salariés représentés.

Lorsque l'effectif des salariés est compris entre 251 et 500, un crédit de 40 heures par semaine est accordé.

Lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 750, un crédit de 80 heures par semaine est accordé.

Lorsque l'effectif des salariés est compris entre 751 et 1000, un crédit de 120 heures par semaine est accordé.

Lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 1.500, un crédit de 160 heures par semaine est accordé.

Lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.501 et 3.000, un crédit de 200 heures par semaine est accordé.

Lorsque l'effectif des salariés est compris entre 3.001 et 5.000, un crédit de 240 heures par semaine est accordé.

Lorsque l'effectif des salariés est compris entre 5.001 et 7.000, un crédit de 280 heures par semaine est accordé.

Lorsque l'effectif des salariés excède 7.000 salariés, un crédit supplémentaire de 40 heures est accordé par tranche de 2.000 salariés.

Le crédit d'heures est alloué aux organisations syndicales représentatives sur le plan national, ayant présentée une liste aux élections de la délégation du personnel, proportionnellement au nombre de mandats effectifs obtenus au moment du scrutin.

Chaque organisation syndicale peut distribuer librement son crédit d'heures parmi ses délégués ou libérer complètement un ou plusieurs délégués en fonction de son crédit d'heures.

Toutefois, lorsque l'effectif excède 500 salariés, les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national représentées au sein de la délégation désignent chacune un des délégués libérés ou ont droit chacune à un crédit d'heures de

40 heures par semaine. Dans ce cas précis, les mandats désignés ou les crédits d'heures sont attribués d'office et le solde est donc distribué selon les règles de la représentation proportionnelle respectivement les crédits d'heures ainsi attribués sont déduits du crédit d'heures total.

En cas de départ ou de démission d'un délégué libéré à temps plein d'un syndicat représentatif sur le plan national, le mandat est repris par un des délégués du même syndicat.

Chaque organisation syndicale peut, si elle le désire, transformer le(s) mandat(s) de délégué(s) libéré(s) en crédits d'heures. Ces derniers sont alors distribués entre les délégués de l'organisation syndicale en question.

Les crédits d'heures qui ne sont pas pris par un délégué sont transférables à un autre délégué du même syndicat.

Des accords dérogatoires plus favorables peuvent être négociés par l'ensemble des organisations syndicales représentées au sein d'une délégation du personnel et l'employeur.

4. Formation

Les membres de la délégation du personnel, du comité mixte et des conseils d'administration en tant que représentants du personnel bénéficient d'une formation spécifique qui est dispensée par l'Ecole Supérieure du Travail ou les organisations syndicales les plus représentatives au niveau national et leurs institutions.

A ces fins, un crédit d'heures équivalent à une semaine de formation annuelle par membre effectif d'un organe de représentation sera prévu.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national peuvent allouer ce congé de formation syndicale parmi les représentants effectifs et suppléants de l'établissement.

Afin de garantir au mieux le droit des délégués à assister à des formations continues, la nouvelle loi doit définir plus strictement et de façon extensive les formations visées de sorte à éviter qu'un employeur puisse remettre en question la nature de la formation suivie et, partant, de refuser au délégué d'y participer.



IV. PROTECTION ET SÉCURISATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Au-delà des considérations légales en relation avec les moyens, attributions et missions du représentant du personnel, il faut que la réforme envisagée renforce la sécurisation du délégué en relation avec son mandat et en relation avec son syndicat.

La nouvelle loi devra prévoir des dispositions permettant de régler la carrière du représentant du personnel, ses perspectives, sa formation continue et, le cas échéant, statuer clairement sur une procédure de réinsertion professionnelle.

Un élément indispensable à la réforme envisagée du dialogue social à l'intérieur de l'entreprise est la protection des représentants des salariés contre le licenciement.

A ce niveau, le texte de loi devra tenir compte de façon claire et précise :

- en ce qui concerne les moyens d'accès du délégué aux salariés, de la libre circulation des représentants au sein des entreprises et sociétés ;
- du respect de la liberté syndicale ;

- pour les délégués des syndicats les plus représentatifs au niveau national, de la possibilité de participer à des réunions entre le délégué et un représentant de son syndicat et la libre participation du délégué à la vie syndicale et ceci pendant ou en dehors des heures d'exercice de son mandat ;

- de la mise en place du principe qu'un règlement interne ne peut pas constituer une entrave à la liberté syndicale ou au bon fonctionnement de la délégation du personnel. Le cas échéant, l'employeur sera obligé d'amender le règlement interne de l'entreprise ou de l'établissement. Le nouveau texte de loi devra être le seul « règlement interne » auquel un délégué devra se soumettre ;

- d'une véritable perspective pour les délégués du personnel au niveau de leurs carrières ;

- du principe que le délégué ne peut percevoir une rémunération inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé pendant les heures de délégation (tous les suppléments inclus) ;

- en cas de désignation de délégués libérés, à défaut d'un plan de carrière négocié avec l'organisation syndicale du délégué, il faut définir une carrière légale garantie, basée sur la moyenne de l'augmentation salariale annuelle résultant de l'exercice d'une convention collective en vigueur respectivement de l'attribution du

facteur d'ajustement défini sur base biannuelle par le gouvernement luxembourgeois ;

- d'un plan de formation continue qui garantit une perspective de réinsertion pour les délégués à la fin de leur mandat ;

- en cas de transfert partiel ou total d'entreprises, de l'application du principe suivant :

Dans le cas où le nombre des salariés transférés excède la moitié du nombre des travailleurs de l'établissement qui accueille les salariés transférés le Ministre du Travail et de l'Emploi procédera au renouvellement intégral des délégations du personnel.

Si le nombre des salariés transférés est inférieur à la moitié des salariés de l'établissement accueillant les salariés transférés, les délégués du personnel transférés gardent leur statut et la protection de délégué du personnel, cependant ils siègeront uniquement avec voix consultative dans la délégation du personnel de l'établissement accueillant les salariés transférés ;

- d'une protection absolue contre le licenciement qui pourra intervenir seulement en cas de faute grave liée à l'activité professionnelle du salarié ;

- de l'augmentation substantielle des périodes de protection pour les anciens représentants des salariés et pour les candidats aux élections sociales :

Pour les anciens représentants du personnel la période de protection s'étend à la période mandataire suivante.

En cas de départ définitif d'un membre effectif, le délégué suppléant de la fraction concernée accède au mandat effectif devenu vacant. Lorsqu'un délégué suppléant occupe le siège vacant d'un membre effectif, un des candidats non élus devient délégué suppléant. Dans les entreprises où l'élection se fait selon les règles de la majorité relative, des élections complémentaires seront organisées à ce propos. Dans les entreprises où l'élection s'est fait selon les règles de la proportionnalité, la fraction syndicale concernée désigne le nouveau délégué suppléant parmi ses candidats non élus ;

- en cas de procédure de mise à pied d'un représentant des salariés, de la continuation immédiate de la rémunération intégrale sans remboursement (indépendamment du jugement définitif) ;

- de sanctions financières et pénales sévères à l'encontre des employeurs et entreprises qui entraveraient le bon fonctionnement des délégations du personnel, des comités mixtes ou la liberté du travail syndical.

V. LES MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DU « DÉLÉGUÉ À LA SÉCURITÉ »

Le LCGB propose de procéder à une réflexion plus profonde sur les missions et les attributions du « délégué à la sécurité » afin de garantir que la problématique du « bien-être des salariés » au travail est traitée adéquatement au sein des entreprises. Pour cela, les missions et attributions des délégués à la sécurité doivent notamment être recentrées sur l'ergonomie et l'influence des conditions de l'environnement sur la santé des salariés.

I. Institution d'une « commission paritaire pour le bien-être des salariés »

Au sein de chaque établissement comptant au moins 10 travailleurs, chaque délégation du personnel (délégation principale, délégation divisionnaire, délégation centrale ou délégation au niveau de l'entité économique et sociale) disposera d'une « commission paritaire pour le bien-être des salariés » chargée de l'évaluation et de l'amélioration des conditions de travail en matière de santé et de sécurité.

I.1 Composition de la « commission paritaire pour le bien-être des salariés »

La commission est paritairement composée par les travailleurs et les représentants de l'employeur.

Dans les lieux de travail comptant plus de 10 et moins de 50 travailleurs, la commission sera composée de deux membres au minimum.

Dans les lieux de travail comptant 50 travailleurs ou plus, la commission doit avoir au moins quatre membres.

Le délégué à la sécurité et le travailleur désigné sont d'office membre de la commission.

I.2 Désignation des membres de la « commission paritaire pour le bien-être des salariés »

Dans les lieux de travail comptant 50 travailleurs ou plus, les membres représentant les travailleurs sont désignés paritairement par les syndicats ayant la représentativité nationale (s'ils sont représentés au sein de la délégation).

L'employeur choisit également des membres qui le représentent. Il sera recommandé à l'employeur de les choisir en tenant compte de leurs connaissances des activités opérationnelles ainsi que de leurs tâches et responsabilités.

En ce qui concerne les connaissances des membres choisis par l'employeur, une attention toute particulière devra être accordée aux volets « ergonomie » et « influence des conditions de l'environnement sur la santé ».

Dans les lieux de travail comptant 50 travailleurs ou plus, la commission peut, si elle est aux prises avec un problème particulier, inviter des spécialistes, faisant partie ou non du personnel, à participer à des réunions à titre d'experts. Les représentants des salariés devront tout particulièrement avoir le droit de se faire assister par des experts désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national représentées au sein d'une délégation du personnel de l'entreprise. Chaque organisation syndicale représentative au niveau national aura droit au moins à un expert.

Les frais relatifs aux consultations des experts sont à charge de l'employeur, dans les limites d'un budget préalablement convenu au sein de la délégation dans les lieux de travail comptant entre 10 et 150 travailleurs ou au sein du comité mixte dans les lieux de travail comptant plus de 150 travailleurs.

Dans les lieux de travail comptant entre 10 et 150 travailleurs, la délégation peut ensemble avec le délégué à la sécurité revendiquer un budget en relation avec la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail afin d'éviter qu'il ne soit pas remédié aux manquements constatés sous prétexte de moyens financiers insuffisants au sein de l'entreprise.

Dans les lieux de travail comptant plus de 150 travailleurs, le comité mixte s'occupe de la définition du budget en relation avec la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail.

I.3 Fonctionnement de la « commission paritaire pour le bien-être des salariés »

La commission se réunira au moins 1 fois par mois ; des réunions extraordinaires peuvent être convoquées si nécessaire.

Comme son nom l'indique, elle accordera une attention toute particulière au bien-être au travail, c'est-à-dire à la santé et à la sécurité, à l'ergonomie et à l'influence des conditions de l'environnement sur la santé.



Dans les lieux de travail comptant 50 travailleurs ou plus, cette commission travaille en étroite collaboration avec la délégation du personnel et remet régulièrement un rapport à cette dernière ainsi qu'à la direction de l'entreprise.

La « commission paritaire pour le bien-être des salariés » sera obligée de présenter à la direction et à la délégation du personnel un rapport annuel sur l'activité menée dans l'entreprise concernée.

2. Modifications proposées des différents articles du Code du travail luxembourgeois sur le délégué à la sécurité

Comme les attributions, missions et droits du délégué à la sécurité résultent essentiellement de l'art. L.414-2 du Code du travail, mais aussi des dispositions concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail (art. L.311-1 et suivants du Code du travail), le LCGB propose de modifier les art. L-414-2, L-312-6 et L-312-7 du Code du travail comme suit.

2.1 Art. L.414-2 (1) et (2) : Consignation des constatations quant aux conditions de sécurité de l'entreprise

Le délégué à la sécurité consigne le résultat de ses constatations, si possible contresignées par le chef de service et le travailleur désigné, dans un registre spécial qui reste déposé au bureau de l'établissement. Les données de ce registre spécial sont ensuite enregistrées dans un logiciel ou une base de données accessible aux membres de la délégation ainsi qu'au personnel d'inspection et de contrôle de l'ITM.

Indépendamment de la signature du chef de service et du travailleur désigné, le rapport du délégué à la sécurité est toujours inscrit dans le registre spécial. Dans les cas où le chef de service et le travailleur désigné ne contresignent pas le rapport des constatations du délégué à la sécurité, une lettre recommandée avec accusée de réception prouvera que le chef de service et le travailleur désigné ont bien reçu le rapport en question.

Dans les cas urgents, où les constatations faites réclament une intervention immédiate de l'ITM, le délégué à la sécurité a le droit de s'adresser directement à cette administration, sous condition qu'il en informe en même temps le chef de l'entreprise ou le travailleur désigné.

En cas de visite des organes d'exécution (ITM), tous les membres de la « commission paritaire pour le bien-être du travail » doivent être libérés pour pouvoir s'entretenir avec les inspecteurs du travail en cas de besoin.

2.2 Art. L.414-2 (3) et (4) : Mission de contrôle

→ Chaque semaine, le délégué à la sécurité, si possible accompagné du chef de l'établissement ou du travailleur désigné, peut revendiquer d'effectuer sans restrictions au siège de l'établissement, dans les services administratifs et dans les chantiers ou d'autres lieux de travail à caractère temporaire de l'établissement une tournée de contrôle régulière.

→ Il est également à noter que le chef d'entreprise, ou un représentant désigné par celui-ci, doit obligatoirement accompagner le délégué à la sécurité et le travailleur désigné pour une tournée de contrôle extraordinaire et ceci sur demande du délégué à la sécurité.

→ Le responsable de la division qui fait l'objet de la tournée de contrôle et le responsable du service d'entretien assistent aux tournées de contrôle visées aux alinéas qui précèdent.

→ Le personnel d'inspection et de contrôle de l'ITM doit obligatoirement être accompagné, pendant ses tournées de service, par le délégué à la sécurité et si possible par le chef de l'établissement ou le travailleur désigné. De même, il doit obligatoirement se faire assister à l'instruction des accidents par ces derniers.

→ Il est à noter que l'activité du délégué à la sécurité doit également être centrée davantage sur l'ergonomie et les conditions de l'environnement en relation avec le lieu du travail et donc leurs implications pour la santé des salariés.

2.3 Art. L.414-2 (6) : Consultation obligatoire par l'employeur de la « commission paritaire pour le bien-être des salariés »

Le chef de l'établissement est tenu d'informer et de consulter la « commission paritaire pour le bien-être des salariés » sur :

→ l'évaluation de tous les risques pour la sécurité et la santé au travail (volets spécifiques « ergonomie » et « influence des conditions de l'environnement sur la santé »), y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers ;

→ les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser ;

→ les déclarations à introduire auprès de l'ITM en vertu de l'art. L.613-1 du Code du travail (accidents du travail et maladie professionnelle) ;

→ toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité, la santé et l'ergonomie ;

→ la nomination de(s) travailleur(s) désigné(s) pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et / ou de l'établissement ;

→ les mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie ;

→ le recours à des experts internes ou externes à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention ;

→ la conception et l'organisation d'une formation adéquate de chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et de sa sécurité ainsi que celle de ses collaborateurs, avec un accent sur les volets « ergonomie » et « influence des conditions de l'environnement sur la santé ».

→ l'installation de nouveaux équipements techniques et leur influence possible sur la santé et la sécurité des salariés ;

→ l'introduction de nouvelles organisations du travail et leur impact sur la santé et la sécurité des salariés.

2.4 Art. L.312-7 : Missions réservées à la « commission paritaire pour le bien-être des salariés »

La « commission paritaire pour le bien-être des salariés » a le droit spécifique de demander à l'employeur qu'il prenne les mesures appropriées et peut lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés.



Ainsi, la « commission paritaire pour le bien-être des salariés » pourra s'occuper spécifiquement des activités suivantes :

- développement d'un propre programme d'améliorations en matière de santé et de sécurité et plus particulièrement des lignes ergonomiques plus strictes que les réglementations gouvernementales ;
- prise de décisions concrètes au lieu de recommandations soumises à la direction ;
- traitement des plaintes et suggestions des salariés concernant la santé, la sécurité et l'ergonomie ;
- assurer la tenue et le suivi des registres concernant les blessures et dangers d'accidents ;
- analyse et suivi des rapports de situations dangereuses et recommandation de mesures adéquates ;
- participation à toutes les enquêtes et demandes de renseignements concernant la santé, la sécurité et l'ergonomie au travail ;
- contribution à régler les refus de travailler et les arrêts de travail en cas de danger ;
- recommandations à la gestion en matière de prévention des accidents et d'activités liées aux programmes de sécurité ;
- contrôle de l'efficacité des programmes et des procédures liés à la sécurité.

Enfin, la « commission paritaire pour le bien-être des salariés » a un droit d'accès à diverses informations, notamment aux documents que l'employeur doit dresser pour remplir ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail (évaluation des

risques, mesures de protection, liste des accidents du travail et rapports à l'ITM y relatifs, etc.).

Si nécessaire, le délégué à la sécurité et / ou le travailleur désigné auront l'autorité pour mettre hors tension le matériel non sécuritaire afin d'assurer la protection des travailleurs.

Le délégué à la sécurité et le travailleur désigné seront également inclus dans l'organisation des journées nationales, européennes et mondiales de la santé et de la sécurité au travail dans le but de sensibiliser et d'informer les travailleurs d'avantage.

2.5 Art. L.312-3 (1) : Délégué à la sécurité et travailleur désigné

Le délégué à la sécurité et le(s) travailleur(s) désigné(s) interviennent au nom de la « commission paritaire pour le bien-être des salariés » auprès de l'employeur et lui demandent de prendre les mesures propres à pallier tout risque pour les travailleurs et à éliminer les sources de danger.

A cette fin, le délégué à la sécurité et le(s) travailleur(s) désigné(s) devront disposer pendant les heures de travail d'un temps approprié et d'une formation spécifique afin de pouvoir s'acquitter des tâches supplémentaires leur incombant. La formation spécifique des délégués à la sécurité et des travailleurs désignés doit garantir le développement et l'approfondissement des connaissances en matière de sécurité et de santé au travail avec un accent tout particulier sur les volets « prévention des accidents », « ergonomie » et « influence de l'environnement sur la santé des salariés ».

Pour tous les votes au sein de la délégation, uniquement les membres effectifs de la délégation ont le droit de vote actif et passif. Si le délégué à la sécurité est en même temps un des membres

effectifs de la délégation du personnel, il pourra participer aux votes. En cas d'empêchement d'un membre effectif, le délégué à la sécurité qui est membre suppléant pourra exceptionnellement voter.

Le délégué à la sécurité est élu au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative. Il s'occupe de tous les aspects quotidiens liés à la sécurité sur le lieu de travail. Il partage cette tâche avec le travailleur désigné.

Chaque employeur a l'obligation de désigner, parmi les salariés de l'entreprise, un ou plusieurs travailleurs désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et / ou de l'établissement, sur avis de la « commission paritaire pour le bien-être des salariés ».

Dès qu'il existe un délégué à la sécurité au sein de l'établissement, il y a également un ou plusieurs travailleurs désignés dans l'entreprise. Il est à noter que l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Comme l'employeur a la possibilité et même le devoir de déléguer ses pouvoirs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail au travailleur désigné de son établissement, ce travailleur désigné est le correspondant direct du côté patronal du délégué à la sécurité.

Le travailleur désigné doit :

- collaborer étroitement avec le délégué à la sécurité ;
- connaître la législation et disposer des connaissances techniques nécessaires ;



- assumer et organiser la surveillance générale du respect de la législation en vigueur en matière de sécurité et de santé des travailleurs ;
- définir une stratégie de l'entreprise (volets spécifiques à traiter : ergonomie et influence des conditions de l'environnement sur la santé des salariés) ;
- surveiller les méthodes de travail et les moyens mis en œuvre, l'évaluation et les études des risques et les dispositions relatives aux préventions des accidents ;
- accomplir des visites régulières de sécurité ;
- gérer les registres de sécurité et tenir les livres d'entretien, puis procéder à l'enregistrement informatique de ces données ;
- élaborer, tenir à jour et communiquer les plans de sécurité et de santé, d'alerte, d'alarme, d'intervention et d'évacuation ;
- préparer, organiser et diriger les exercices d'évacuation ;
- évaluer la situation de l'entreprise ou de l'établissement en matière de sécurité et de santé au travail (volets spécifiques à traiter : ergonomie et influence des conditions de l'environnement sur la santé des salariés) ;
- entretenir les relations avec l'ITM, les organismes de contrôle et le service de santé au travail auquel l'entreprise est affiliée et avec les autres autorités de contrôle en matière de sécurité et de santé ainsi qu'avec les services de secours en cas d'accident et d'incendie.

Conformément au règlement grand-ducal du 9 juin 2006, les entreprises sont réparties en 7 classes qui déterminent entre autres la formation de base et l'expérience professionnelle que doit détenir le délégué à la sécurité et le(s) travailleur(s) désigné(s). Une attention toute particulière doit être apportée au volet « ergonomie » et « influence de l'environnement sur la santé des salariés ».

3. Remarques finales

L'ergonomie au travail permet de prévenir les troubles de la santé. Cette vision de l'ergonomie doit être globale, et peut être élargie à la dimension psychosociale et aux dimensions telles que le style de management, l'organisation du travail, les projets d'entreprise, les attentes de l'actionnaire (vision court ou moyen / long terme).

Concernant les questions d'ergonomie et de santé au travail, il convient d'assurer qu'une formation continue obligatoire se fasse chaque fois que des systèmes nouveaux ou installations nouvelles sont introduites dans l'entreprise.



VI. LES MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DU / DE LA « **DÉLÉGUÉ(E) À L'ÉGALITÉ** »

En se basant sur le « Chapitre IV. Attributions des délégués du personnel. Section III. Attributions spécifiques du délégué à l'égalité et à la lutte contre toute forme de discrimination sur le lieu de travail » de l'avant-projet de loi de 2004 et en considérant les besoins actuels des délégué(e)s à l'égalité, le LCGB propose la révision suivante des articles L-414-3 du Code du Travail luxembourgeois portant sur les missions et attributions du / de la délégué(e) à l'égalité.

1. Art. L-414-3 (1) : Mission générale de défense de l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'entreprise

Chaque délégation principale et, le cas échéant, chaque délégation divisionnaire désigne immédiatement après son entrée en fonctions parmi les membres effectifs et pour la durée de son mandat un(e) délégué(e). L'élection du délégué à l'égalité se fait au scrutin secret et selon les règles de la majorité relative.

2. Art. L-414-3 (2) : Mission générale de défense de l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'entreprise

Le / la délégué(e) à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre tous les salariés de l'établissement en ce qui concerne les points suivants :

- l'accès à l'emploi ;
- l'accès à la formation ;
- l'accès à la promotion professionnelle ;
- la rémunération ;
- les conditions de travail.

Remarque :

Il faut examiner si les sujets suivants peuvent également tomber sous les missions et attributions du / de la délégué(e) à l'égalité :

- le congé social ;
- le congé familial ;
- le congé parental.

En outre, la défense de l'égalité de traitement entre tous les salariés personnes sera plus précisément

garantie par une lutte contre les discriminations fondées sur :

- le sexe ;
- la nationalité ;
- l'origine ethnique ;
- la religion ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'âge ;
- le fait d'être atteint d'un handicap ou d'avoir une capacité réduite.

3. Attributions concrètes du délégué à l'égalité

Dans les domaines de sa mission, le / la délégué(e) à l'égalité, agissant en étroite collaboration avec la délégation du personnel, est habilité(e) :

- à émettre son avis et à formuler des propositions sur toute question ayant trait, directement ou indirectement à l'un des domaines susvisés ;
- à proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel salarié de l'entreprise

Remarque : Dans ce contexte, il faut absolument formuler une obligation pour l'employeur de mettre en place un plan de sensibilisation en collaboration avec le / la délégué(e) à l'égalité.

- à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes telle que couverte par l'article 2 (3) de la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne :

- l'accès à l'emploi ;
- l'accès à la formation ;
- l'accès à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail ;
- la lutte contre toute forme de discrimination sur le lieu de travail ;

→ à préparer et à présenter à l'employeur un plan de mesures visant à lutter contre toute forme de discrimination sur le lieu de travail telle que définie par le « Titre V - Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail » du Code du Travail luxembourgeois et ceci indépendamment :

- de la nationalité ;
- de l'origine ethnique ;
- de la religion ;
- de l'orientation sexuelle ;
- de l'âge ;
- du fait que le salarié est atteint d'un handicap ou qu'il a une capacité réduite ;

→ à présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes et de toute autre forme de discrimination ;

→ à prévenir et à aplanir les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes et de toute autre forme de discrimination au travail ;

→ à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'ITM de toute plainte ou ob-



- servation dans les domaines précités et ceci en étroite collaboration avec la délégation principale ;
- à convoquer une fois par an, pendant les heures de travail, le personnel salarié de l'établissement sous forme d'assemblée plénière afin de discuter sur les sujets d'égalité de traitement et de discrimination ;
 - à veiller à la formation à l'égalité et à la lutte contre toute discrimination sur le lieu de travail des apprentis et plus spécifiquement des apprentis adultes dans l'établissement ;
 - à collaborer à l'établissement et à l'exécution du régime de l'apprentissage et plus particulièrement de l'apprentissage pour adultes ;
 - à émettre son avis préalable à toute création de poste de travail pour femmes rentrantes ;
 - à donner des consultations dans un local approprié soit en dehors soit pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le / la délégué(e) à l'égalité informe préalablement le chef d'établissement sur l'heure et les modalités d'organisation de ces consultations dont la durée est ajoutée au crédit d'heures ;
 - à émettre son avis préalable à toute création de poste de travail à temps partiel dans l'établissement ;
- Remarque :** Comme la délégation principale doit être consultée pour toute création de poste de travail, cette mission spécifique du / de la délégué(e) à l'égalité devrait plutôt appartenir aux missions de la délégation principale.
- à proposer un plan d'action relatif à ses domaines de compétences ;
 - à consulter des experts techniques et professionnels, internes ou externes à l'entreprise, en fonction d'un budget fixé en commun accord avec la direction. Les représentants des salariés devront tout particulièrement avoir le droit de se faire assister par des experts désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national représentées au sein d'une délégation du personnel de l'entreprise. Chaque organisation syndicale représentative au niveau national aura droit au moins à un expert.
- #### 4. Remarque finale
- En ce qui concerne plus particulièrement l'exercice du mandat de délégué(e) à l'égalité, il faut adapter les points suivants aux besoins réels des délégué(e)s en question :
- l'augmentation du crédit d'heures ;
 - l'augmentation de la durée de formation et éventuellement l'introduction d'une formation spécifique ;
 - l'obligation de l'employeur, en ce qui concerne les statistiques ventilées, de fournir une fois par année un relevé statistique sur l'ensemble du personnel ;
 - l'obligation de l'employeur de fournir mensuellement des informations au / à la délégué(e) à l'égalité.



VII. RÉFLEXIONS SUR LES **OPÉRATIONS ÉLECTORALES**

En se basant sur les expériences vécues au cours des dernières élections sociales (novembre 2008), le LCGB a effectué une analyse critique du « règlement grand-ducal modifié du 21 septembre 1979 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégations du personnel. »

Voici les différentes modifications proposées par le LCGB :

1. Chapitre 1^{er} – Organisation du scrutin

Est proposé de modifier l'art. 1^{er} (3) comme suit :

Lorsqu'un délégué suppléant occupe le siège vacant d'un membre effectif, un des candidats non élus devient délégué suppléant. Dans les entreprises où l'élection se fait selon les règles de la majorité relative, des élections complémentaires seront organisées. Dans les entreprises où l'élection s'est fait selon les règles de la proportionnalité, la fraction syndicale représentative au niveau national concernée désigne le nouveau délégué suppléant parmi ses candidats non élus.

2. Chapitre 2. – Etablissement des listes électorales

Est proposé de modifier l'art. 3 (1) de la manière suivante :

Un mois au moins avant les élections, le chef d'établissement ou son délégué doit faire connaître par tous les moyens de communication appropriés aux salariés de l'établissement la date et le lieu des élections, ainsi que l'heure à laquelle les opérations commenceront et se termineront. Entre le commencement et la fin des opérations il doit y avoir pendant les heures de travail un espace de temps suffisant pour que chaque électeur puisse émettre son vote.

En ce qui concerne plus particulièrement le vote par correspondance dans toutes les entreprises opérant dans le secteur du transport international, l'affichage doit se faire sur demande des partenaires sociaux au moins deux mois avant les élections. Cette demande peut être introduite à partir du moment où le règlement grand-ducal fixant la date des élections a été publié.

Est proposé de modifier l'art. 3 (2) comme suit :

Trois semaines avant le jour des élections, les listes alphabétiques visées à l'article 2 sont déposées par le chef de l'établissement ou son délégué à l'inspection des intéressés et sont communiqués, à leur demande, aux syndicats.

Au plus tard le même jour, il est porté à la connaissance des salariés par tous les moyens de communication appropriés que tout réclamation contre les listes déposées doit être présenté au chef d'établissement dans les 3 jours ouvrables du dépôt.

Est proposé de modifier l'art. 3 (3) de la manière suivante :

Une copie des listes alphabétiques et de l'affiche est transmise le jour même du dépôt à l'Inspection du Travail et des Mines et sur demande aux syndicats justifiant de la représentativité générale sur le plan national.

3. Chapitre 3. – Présentation des candidatures

Est proposé de modifier l'art. 4 (3) comme suit :

Chaque liste et chaque candidature isolée doivent être accompagnée d'une déclaration uniforme définie par l'Inspection du Travail et des Mines.

Est proposé de biffer le passage suivant de l'art. 5 (2) :

Par dérogation au point 4 de l'alinéa qui précède, les candidatures pour la désignation des délégués des jeunes salariés sont recevables lorsqu'elles sont présentées par trois adolescents remplissant les conditions pour participer à leur désignation.

Cette proposition est motivée par le fait que la délégation du personnel désigne, comme dans le cas du délégué à la sécurité et du / de la délégué(e) à l'égalité, immédiatement après son entrée en fonction parmi ses membres et pour la durée de son mandat un délégué des jeunes salariés.

Est proposé de modifier l'art. 6 (2) de la manière suivante :

Chaque liste de candidats doit porter une dénomination et doit être établie en vertu d'un formulaire uniforme défini par l'Inspection du Travail et des Mines.



Est proposé de modifier l'art. 6 (4) de la manière suivante :

Si un ou plusieurs salariés signent sur plus d'une liste, ces candidatures doivent être déclarés non valides par le chef d'établissement ou son délégué. Les présentateurs de la liste concernée disposeront alors d'un délai complémentaire de trois jours pour remplacer les candidats annulés. Ces salariés qui ont posé leur candidature sur plus d'une liste ne pourront alors plus poser leur candidature pour les élections.

4. Chapitre 4. – Composition et publication des listes de candidats

Est proposé de modifier l'art. 8 (2) comme suit :

Lorsque le nombre des candidats ne dépasse pas celui des délégués effectifs et des délégués suppléants à élire, ou lorsque le nombre des candidats proposés

est inférieur à celui des délégués effectifs et des délégués suppléants à élire, ces candidats sont proclamés élus sans autre formalité, sous condition toutefois qu'il n'ait été présenté qu'une liste de candidats et que le mandataire en soit informé et qu'il ait le temps de désigner les délégués effectifs et suppléants dans l'ordre suivant lequel ils doivent remplacer les délégués effectifs. Le chef de l'établissement ou son délégué en dresse procès-verbal.

Est en outre proposé de modifier le premier paragraphe de l'art. 10 (1) de la manière suivante :

Les candidatures valables doivent être affichées par tous les moyens de communication appropriés durant les trois derniers jours ouvrés précédant le scrutin, sauf en cas de vote par correspondance où le ministre du Travail peut ordonner un délai d'affichage plus long.

5. Chapitre 6. – Constitution du bureau de vote

Est proposé de modifier l'art. 15 (1) comme suit :

Le jour du scrutin, il est constitué un bureau électoral principal, le cas échéant, des bureaux électoraux supplémentaires, comprenant un président et deux assesseurs.

Le chef de l'établissement ou son délégué remplit les fonctions de président du bureau électoral.

Un représentant de l'employeur présidera chaque bureau supplémentaire.

A chaque fois deux salariés, à désigner par les mandataires des listes, remplissent les fonctions d'assesseur.

A défaut de désignation par la délégation sortante et en cas d'installation d'une nouvelle



délégation, les assesseurs sont désignés parmi les électeurs par le chef d'établissement ou, en cas de contestation, par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

6. Chapitre 7. – Procédure du scrutin

Est proposé de modifier l'art. 17 (I) de la manière suivante :

Les délégués du personnel sont élus au vote secret à l'urne par les salariés de l'établissement.

A mesure que les électeurs se présentent, l'un des assesseurs pointe leur nom sur les listes alphabétiques qui ont été établies par le chef de l'établissement ou son délégué.

Chaque électeur qui se présente reçoit des mains du président un bulletin de vote uniforme défini par l'Inspection du Travail et des Mines, plié en quatre à angles droits et estampillé au verso.

7. Chapitre 8. – Règles du scrutin

Est proposé de modifier l'art. 19 comme suit :

Les élections se font au scrutin de liste suivant le système de la représentation proportionnelle.

Toutefois, dans les établissements occupant moins de 50 salariés, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative ; il en est de même pour la désignation des délégués des jeunes travailleurs.

8. Chapitre 10. – Attribution des sièges. Section 3. – Dispositions communes

Est proposé de modifier l'art. 35 comme suit :

Un procès-verbal uniforme défini par l'Inspection du Travail et des Mines, signé séance tenante par le président et les assesseurs, est transmis en copie est dressé sur les opérations électorales et les résultats du scrutin ; il est transmis en copie à l'Inspection du Travail et des Mines.

Lorsque le bureau du vote a terminé le dépouillement du scrutin, le procès-verbal sur les résultats du scrutin doit obligatoirement être envoyé par tous les moyens de communication appropriés aux syndicats ayant présentés une liste.

Est proposé de modifier l'art. 36 de la manière suivante :

Les noms des délégués effectifs et suppléants sont affichés par tous les moyens de communication appropriés dans l'établissement durant les trois jours consécutifs à celui du scrutin. Il en est de même des noms des représentants proclamés élus ou désignés d'office par application de l'art. 9 (2) du présent règlement.

9. Chapitre 12. – Disposition finales

Est proposé de modifier l'art. 44 de la manière suivante :

Pour la computation de l'effectif de tous les salariés occupés régulièrement dans l'établissement, sont pris en considération les salariés occupés d'une façon permanente par l'établissement au cours du mois dans lequel se situe la publication du règlement grand-ducal fixant la date des élections.

