

## Résolution : « Dialogue social à l'intérieur de l'entreprise »

### **Démocratisation du monde du travail par une cogestion moderne des salariés**

Après la Seconde Guerre mondiale, il a presque duré 30 ans jusqu'à ce que une loi sur la cogestion des salariés ait été instaurée au Grand-duché. Depuis 1974, cette cogestion est maintenant une réalité. Elle était un garant de la paix sociale au Luxembourg et la politique et l'économie ne remettent plus en question ses principes de base.

Mais le monde du travail et l'environnement économique ont cependant beaucoup changé. De nouvelles structures d'entreprises se sont présentées au fil des années. La revendication de longue date du LCGB d'un statut uniforme pour les ouvriers et les employés est par exemple devenue une réalité.

Pour cette raison, le Premier ministre a chargé le Conseil Economique et Social (CES) à élaborer un avis afin d'expliquer comment les partenaires sociaux voient les représentations du personnel et la cogestion à l'avenir.

Il s'agit aujourd'hui de poser les jalons pour les années et les décennies à venir. Il s'agit d'atteindre une démocratisation du monde du travail dans des entreprises modernes.

Pour cette raison, le LCGB revendique :

- **Transparence** : Une plus grande transparence dans les entreprises à travers une amélioration de l'information, de la consultation et d'une participation décisionnelle élargie à différents niveaux (national, européen et global).
- **Encadrement** : Un meilleur encadrement par la mise à disposition d'expertises internes et externes des entreprises pour les représentants du personnel, accompagnée par une formation améliorée pour les délégués du personnel effectifs et suppléants.
- **Moyens** : Une amélioration substantielle des moyens par une augmentation des crédits d'heures et une libération à temps plein à partir de 250 salariés afin de permettre aux représentants du personnel d'exercer leur mandat indépendamment.  
La mise à disposition de tous les moyens qui sont utilisés habituellement dans l'entreprise ainsi que d'un budget annuel pour permettre le meilleur fonctionnement possible aux instances de représentation du personnel.
- **Statut** : Un statut qui définit clairement les droits et les devoirs des représentants des salariés.  
Une protection des salaires et des carrières de tous les représentants des salariés ainsi qu'une définition de leur relation avec les syndicats représentatifs au niveau national.
- **Participation** : Accès des représentants des salariés aux conseils d'administration quel que soit la forme juridique des entreprises ; ceci, accompagné par les syndicats représentatifs au niveau national.
- **Protection** : Une protection absolue contre le licenciement pour les représentants du personnel.  
Des procédures efficaces de plainte et de recours pour les représentants des salariés.  
Un droit de participation pour les représentants du personnel à la prise de décision, concernant la protection sanitaire, la médecine du travail, l'ergonomie, le stress, et le harcèlement moral sur le lieu de travail.  
Un droit de cogestion en ce qui concerne la formation et la formation continue des salariés.  
Un droit de cogestion en ce qui concerne l'égalité des chances des salariés.

Priorité pour l'homme et pas pour le capital!