



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



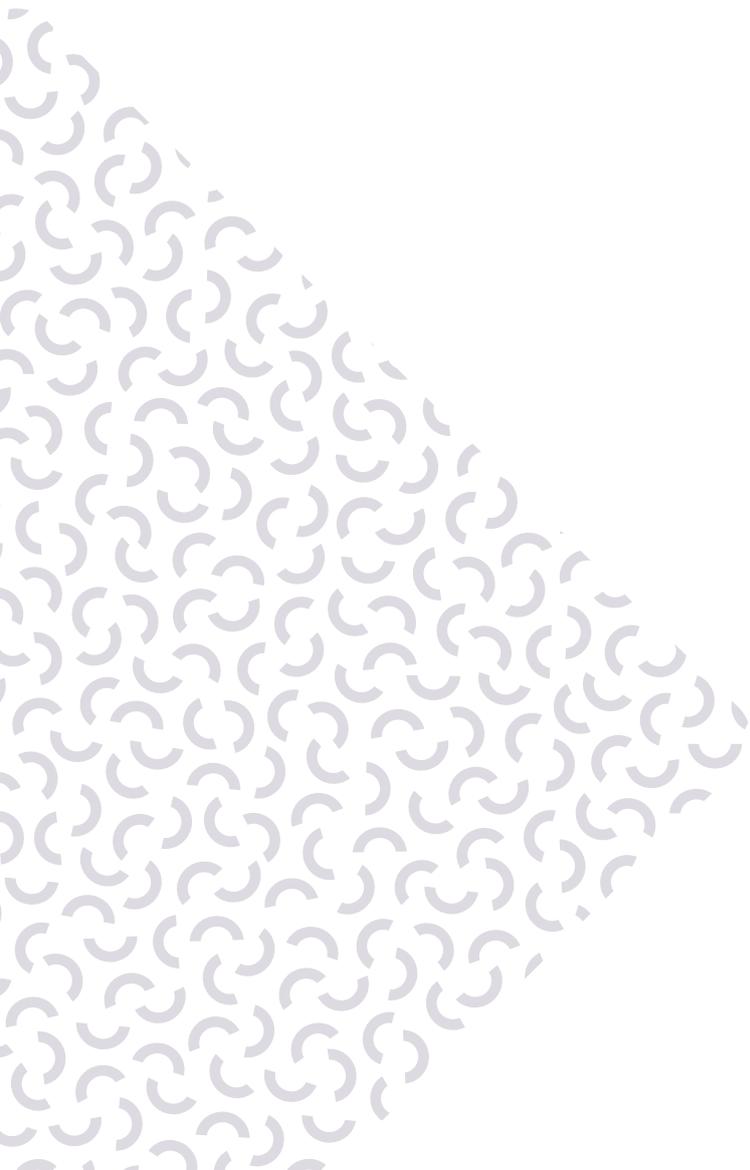
DROIT/
RECHT

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

DIE KOLLEKTIVEN ARBEITSBEZIEHUNGEN



JANVIER / JANUAR 2022



IMPRESSUM

ÉDITEUR | HERAUSGEBER

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu
csl@csl.lu

Nora Back, présidente, Präsidentin
Sylvain Hoffmann, directeur, Direktor

IMPRESSION | DRUCK

Imprimerie Quintus

DISTRIBUTION | VERTRIEB

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener
L-1631 Luxembourg
T +352 48 88 93
F +352 40 46 22
www.libuf.lu
libuf@pt.lu

ISBN : 978-2-919888-46-7

VERSION FRANÇAISE

PAGES 3 - 47

DEUTSCHE VERSION

SEITEN 51 - 99



Nora BACK
*Présidente de la
Chambre des salariés*

PRÉFACE

Si le recours aux conventions collectives a déjà été une pratique courante dans les relations entre employeurs et syndicats dans la première moitié du vingtième siècle, il a fallu passer par d'interminables discussions préliminaires et tergiversations et attendre l'année 1965 pour disposer au Luxembourg d'une loi fixant des règles en matière de conventions collectives de travail.

Les conventions collectives de travail constituent de longue date un instrument essentiel de régulation des relations de travail entre les employeurs et les salariés du Grand-Duché et permettent aux salariés de profiter de conditions de travail et de rémunération qui vont au-delà du minimum légal prévu par la loi.

Cette loi de 1965¹ a été remplacée plus tard par la loi du 30 juin 2004² qui prend en considération l'évolution socio-économique et qui réforme en même temps le fonctionnement de l'Office national de conciliation.

La loi de 2004 a également introduit un instrument supplémentaire de régulation des relations collectives de travail qui apporte une nouvelle dimension au dialogue social luxembourgeois : les accords en matière de dialogue social interprofessionnel.

Finalement cette loi a créé la base juridique à l'Observatoire national des relations collectives du travail.

Avec l'introduction du Code du travail entré en vigueur le 1^{er} septembre 2006, la loi de 2004 a été abrogée et son contenu a été consacré aux articles L. 161-1 à L. 165-1.

La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé³, entrée en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2009, n'a pas modifié le contenu des articles précités du Code du travail, mais s'est limitée à abroger les termes d'« employé privé » et d'« ouvrier » pour les remplacer par le terme unique de « salarié ».

La loi du 8 avril 2018 portant modification du Code du travail⁴ a remplacé l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) par le Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL).

La présente publication est divisée en deux parties : une première sera consacrée aux relations collectives de travail sous forme de questions-réponses et une deuxième plus exhaustive au contenu du Titre VI Livre I^{er} du Code du travail, intitulé « Rapports collectifs du travail » (articles L. 161-1 à L. 165-1 du Code du travail).

Bonne lecture !

Luxembourg, janvier 2022

1 Loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, Mémorial A 1965, N°35 du 2 juillet 1965, page 623.

2 Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation, Mémorial A 2004, N°119 du 15 juillet 2004, page 1781.

3 Loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique, Mémorial A 2008, N°60 du 15 mai 2008, page 789.

4 Loi du 8 avril 2018 portant modification du Code du travail, Mémorial A 2018, N°242 du 11 avril 2018.

SIGLES UTILISÉS

ADEM	Agence pour le développement de l'emploi
ALEBA	Association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurance
CEDIES	Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur
LCGB	Lëtzebuerger Chrëschtlesche Gewerkschaftsbond
IGSS	Inspection générale de la sécurité sociale
INFPC	Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue
ITM	Inspection du travail et des mines
OGBL	Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
ONC	Office national de conciliation
ORPE	Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi
RETEL	Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi
STATEC	Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg
UEL	Union des entreprises luxembourgeoises

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas aux textes légaux et à leur interprétation et application par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés quelconques sont réservés pour tous les pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Dans cette publication, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Il vise toute identité de genre et couvre ainsi aussi bien les personnes de sexe féminin que masculin, les personnes transgenres, ainsi que les personnes qui ne se sentent appartenir à aucun des deux sexes ou encore celles qui se sentent appartenir aux deux sexes.

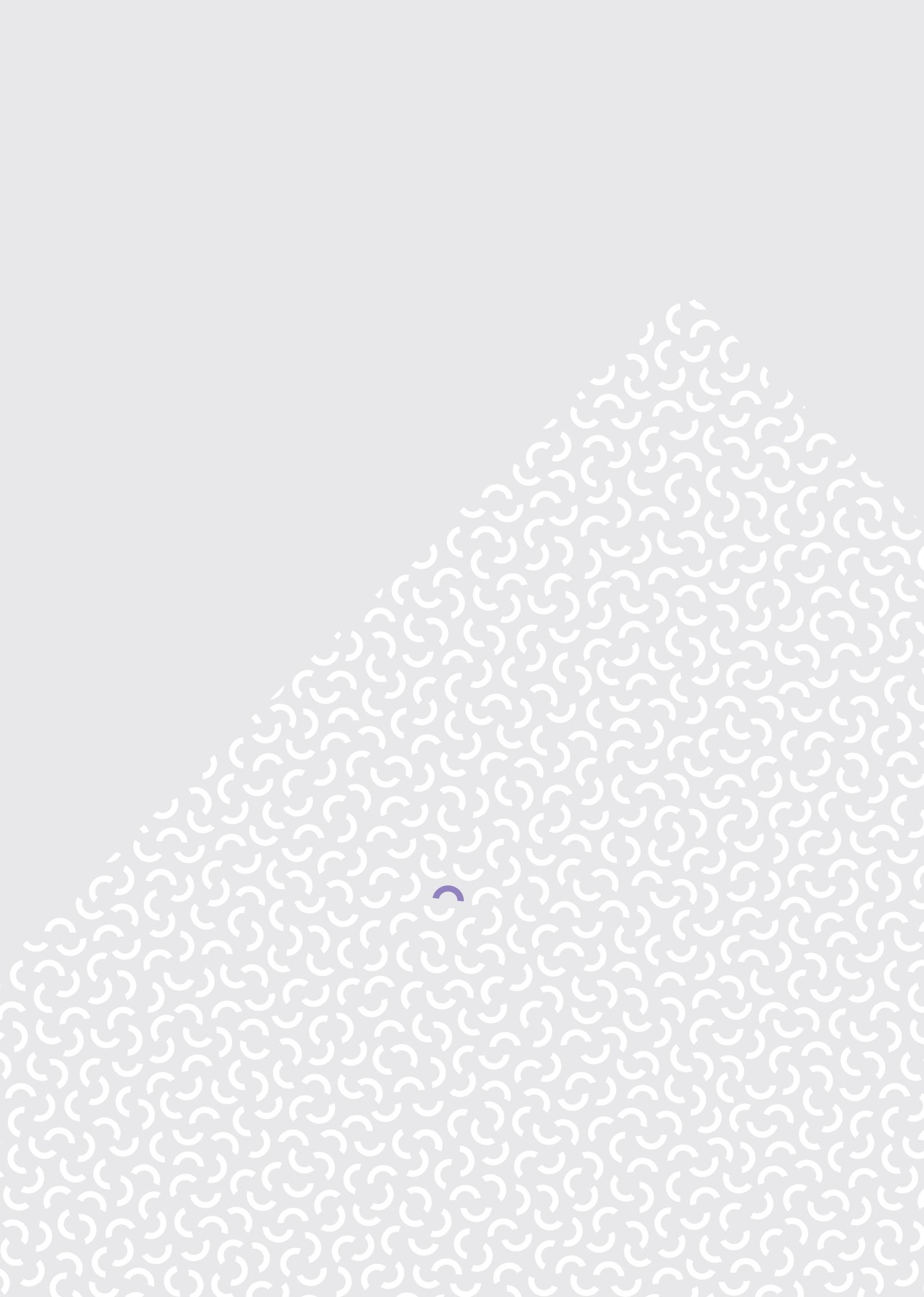
SOMMAIRE

I. LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL SOUS FORME DE QUESTIONS-RÉPONSES	7
1. LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL	9
1.1. Le champ d'application des articles L. 161-1 à L. 165-1 du Code du travail	9
1.2. Les parties à la convention collective de travail	9
1.3. La négociation à la convention collective de travail	11
1.4. La signature et l'entrée en vigueur de la convention collective de travail	12
1.5. Le contenu de la convention collective de travail	13
2. L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION (ONC)	15
2.1. Les attributions de l'Office national de conciliation	15
2.2. L'arbitrage	17
3. LES ACCORDS EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL	18
4. LE RÉSEAU D'ÉTUDES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (RETEL)	19
II. LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL SOUS FORME D'EXPLICATIONS PRATIQUES	21
1. LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL	23
1.1. Le champ d'application des articles L. 161-1 à L. 165-1 du Code du travail	23
1.2. Les parties à la convention collective de travail	23
1.3. La négociation à la convention collective de travail	28

2. L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION (ONC)	36
2.1. Les attributions de l'Office national de conciliation	36
2.2. La composition de l'Office national de conciliation	37
2.3. La procédure en cas de litige collectif en rapport avec une convention collective	38
2.4. La procédure en cas de litige collectif en rapport avec les conditions collectives de travail	41
2.5. La procédure en cas de déclaration d'obligation générale	42
2.6. L'arbitrage	43
2.7. Les notifications et les sanctions	43
3. LES ACCORDS EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL	44
3.1. Les partenaires à des accords nationaux ou interprofessionnels	44
3.2. Le champ d'application des accords nationaux ou interprofessionnels	44
3.3. La déclaration d'obligation générale des accords nationaux ou interprofessionnels	45
4. LE RÉSEAU D'ÉTUDES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (RETEL)	46
4.1. L'objet du RETEL	46
4.2. Les missions du RETEL	46
4.3. La collaboration et la concertation du RETEL avec d'autres organismes	46
4.4. Les accès aux données du fichier du RETEL	46
4.5. L'organisation du RETEL	47

I.
**LES RELATIONS
COLLECTIVES
DE TRAVAIL
SOUS FORME DE
QUESTIONS-
RÉPONSES**





1. LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

1.1. Le champ d'application des articles L. 161-1 à L. 165-1 du Code du travail

Question 1. Quel est l'objet des articles L. 161-1 à L. 165-1 du Code du travail ?

Ils permettent de régler par voie collective les relations et conditions de travail des salariés.

Question 2. Quels salariés tombent sous le champ d'application de ces articles ?

Les articles précités s'appliquent exclusivement aux salariés ayant un statut de droit privé, à l'exclusion des fonctionnaires et employés d'État, les fonctionnaires et employés communaux, les apprentis, les élèves et étudiants qui travaillent pendant les vacances scolaires.

1.2. Les parties à la convention collective de travail

Question 3. Qu'est-ce qu'une convention collective de travail ?

La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre des représentants des salariés et l'employeur ou les représentants de l'employeur.

Question 4. Qui sont les cocontractants du côté patronal ?

Les cocontractants du côté patronal peuvent être :

- une entreprise particulière ou
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ou
- un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, ou encore, qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit de contracter le décident.

Question 5. Qu'est-ce qu'une entité économique et sociale ?

Constitue une entité économique et sociale, l'ensemble d'entreprises ou d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, qui ne constituent pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais qui révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

Question 6. Qui sont les représentants du côté salarial ?

Les cocontractants du côté salarial sont un ou plusieurs syndicats de salariés dont les conditions sont définies par le Code du travail.

Question 7. Qu'est-ce qu'un syndicat au sens du Code du travail ?

Constituent un syndicat de salariés, les groupements professionnels qui :

- disposent d'une organisation structurée interne ;
- ont pour objet la défense des intérêts professionnels, la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail ;
- jouissent d'une indépendance par rapport à leurs cocontractants, se traduisant par une capacité et indépendance organisationnelles et financières.

Question 8. Quels syndicats peuvent être admis à la négociation collective ?

Il s'agit de trois sortes de syndicats :

- les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ;
- les syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie ;
- les syndicats qui n'ont pas le droit de participer d'office aux négociations mais qui, sous certaines conditions, peuvent être admis.

Question 9. Quelles sont les conditions à remplir par un syndicat pour être admis à la négociation collective ?

Les syndicats relevant des trois catégories énumérées à la question 8 doivent répondre à la définition générale de syndicat (voir question 7), mais aussi à certains critères quantitatifs.

Question 10. Quelles conditions un syndicat doit-il remplir pour jouir de la représentativité nationale générale ?

Un tel syndicat doit :

- représenter au moins 20% des suffrages lors des dernières élections à la Chambre des salariés ;
- avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays dont la présence est établie sur base des dernières élections des délégations du personnel.

Question 11. Quelles conditions un syndicat doit-il remplir pour jouir de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (représentativité « sectorielle ») ?

Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, un syndicat doit :

- avoir présenté des listes et obtenu des élus lors des dernières élections à la Chambre des salariés ;
- avoir obtenu :
 - soit 50% des voix pour le groupe de la Chambre des salariés si le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective en question ;
 - soit 50% des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur, si le groupe de la Chambre des salariés ne coïncide pas entièrement avec ce champ d'application, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application des articles L. 161-1 à L. 165-1 du Code du travail.

Question 12. Dans quel secteur peut-on obtenir la représentativité sectorielle ?

Un secteur est considéré d'office comme particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si son emploi représente au moins 10% de l'emploi salarié de droit privé total.

Le secteur en question doit comprendre plus d'une entreprise.

Question 13. Quelle est la procédure de reconnaissance ou de retrait de la représentativité nationale générale et sectorielle ?

Pour obtenir la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale générale ou sectorielle, le syndicat concerné doit introduire une demande motivée, pièces à l'appui, auprès du ministre du Travail.

Une décision de retrait de la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale générale ou sectorielle est prise par le ministre suite à une requête que peut introduire tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.

Question 14. Qu'est-ce que l'on entend par syndicat « sans droit » ?

Par syndicat « sans droit » ou n'ayant pas de droits a priori, l'on entend un syndicat qui peut participer aux négociations d'une convention collective de travail sous certaines conditions.

Il s'agit concrètement :

- des syndicats ayant obtenu au moins 50% des suffrages lors des dernières élections pour les délégués du personnel dans les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective de travail ;
- de syndicats admis à l'unanimité aux négociations par les syndicats à représentativité nationale générale et sectorielle membres de la commission de négociation (voir question 15).

1.3. La négociation à la convention collective de travail

Question 15. Qui peut faire partie de la commission de négociation ?

En vue de toute négociation d'une convention collective, une commission de négociation est constituée.

Les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale et les syndicats jouissant de la représentativité sectorielle (à condition que la convention collective à négocier concerne le secteur pour lequel le syndicat s'est vu reconnaître la représentativité sectorielle), font d'office partie de la commission de négociation.

Ces syndicats peuvent admettre ou refuser à l'unanimité la participation d'autres syndicats à la négociation.

À leur demande, les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble plus de 50% des suffrages lors de la dernière élection pour les délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés doivent être admis à la commission de négociation.

Question 16. Est-ce que les membres de la commission de négociation bénéficient d'une protection spéciale ?

Pendant la durée des négociations collectives, les membres de la commission de négociation bénéficient d'une protection contre le licenciement, calquée sur celle dont jouissent les membres des délégations du personnel.

Question 17. Qui peut demander l'ouverture de négociations collectives ?

La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.

Signalons que la dénonciation de la convention collective de travail vaut demande d'ouverture de négociations (voir questions 27 et 28).

Question 18. Quand doivent commencer les négociations ?

Les négociations doivent commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.

L'employeur sollicité peut néanmoins informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.

Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date de notification de l'intention de négocier en groupe.

Dans tous les cas, les négociations commencent au plus tard quatre-vingt-dix jours après la demande initiale.

Question 19. Qu'en est-il en cas de refus de négociation ?

En cas de refus explicite ou découlant de l'absence du début des négociations dans les délais impartis, la partie demanderesse peut lancer la procédure de conciliation.

1.4. La signature et l'entrée en vigueur de la convention collective

Question 20. Qui signe une convention collective ?

En principe, une convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties qui ont participé à la négociation.

Si néanmoins, seuls un ou plusieurs syndicats, mais pas tous, ayant fait partie de la commission de négociation désirent la signer, alors ils doivent inviter, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.

Les syndicats contactés disposent d'un délai de réflexion de huit jours. À défaut d'accord, les syndicats décidés à signer seuls peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l'expiration du délai de réponse de huit jours.

Si le ou les syndicats qui veulent signer seuls, disposent d'un mandat direct ou indirect de 50% des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, apprécié en fonction du résultat des dernières élections pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective, alors le ministre les autorisera à signer seuls la convention collective.

Question 21. Quand la convention collective de travail entre-t-elle en vigueur ?

Une convention collective de travail ne peut entrer en vigueur qu'après son dépôt accepté à l'Inspection du travail et des mines (ITM). Elle y est déposée par la partie la plus diligente.

Sur proposition de l'ITM, le ministre du Travail et de l'Emploi émet sa décision dans les quinze jours du dépôt.

À défaut de décision dans le délai de quinze jours, le dépôt est considéré comme accepté.

La convention collective dont le dépôt a été accepté sort ses effets le lendemain de la date du dépôt, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.

Question 22. Comment la convention collective de travail est-elle portée à la connaissance des travailleurs ?

La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par voie d'affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Sur simple demande du salarié, elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence.

Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés demandeurs, aux frais des employeurs concernés.

Question 23. Qu'est-ce qu'une convention-cadre ?

Sur décision des parties contractantes, une convention collective de travail qui s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, peut être qualifiée de convention-cadre, à condition que la convention collective prévoie expressément :

- qu'il s'agit d'une convention-cadre ;
- avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs, ainsi que les niveaux inférieurs auxquels cette négociation doit se faire ;
- les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.

Question 24. Quelles personnes sont couvertes par la convention collective de travail ?

Toutes les personnes qui ont signé une convention collective de travail, personnellement ou par l'intermédiaire d'un mandataire, sont soumises aux dispositions de celle-ci.

L'employeur lié par une convention collective doit l'appliquer à l'ensemble de ses salariés visés par la convention en question.

Sauf disposition contraire, les cadres supérieurs (voir question 25 pour la définition) sont exclus du champ d'application de la convention collective. Ils peuvent cependant faire l'objet d'une convention collective particulière.

Question 25. Qu'est-ce qu'un cadre supérieur ?

Est cadre supérieur, le salarié qui dispose d'une rémunération nettement plus élevée que les autres salariés de l'entreprise, rémunération qui tient compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions.

En sus le cadre supérieur doit :

- ou bien disposer d'un véritable pouvoir de direction effectif ;
- ou bien jouir des tâches comportant une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

Question 26. Quelle est la durée de validité de la convention collective de travail ?

La validité d'une convention collective est de six mois au moins et de trois ans au plus, à partir de la date de son entrée en vigueur.

Question 27. Quand peut-on dénoncer une convention collective ?

Une convention collective peut être dénoncée en tout ou en partie, avant sa date d'échéance, moyennant un délai de préavis (maximum trois mois), à fixer par la convention collective de travail elle-même.

Question 28. Quels sont les effets de la dénonciation ?

La dénonciation vaut demande d'ouverture de négociations.

La convention dénoncée est applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, mais au plus tard jusqu'au premier jour du 12^e mois qui suit la dénonciation, sauf accord autre des parties.

Question 29. À défaut de dénonciation de la convention collective à son échéance, que se passe-t-il ?

Une convention qui n'a pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits est reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle pourra alors être dénoncée à tout moment moyennant le préavis stipulé dans la convention.

Si les parties ont manqué le point de départ du délai de préavis, elles peuvent encore décider d'un commun accord de renégocier tout ou partie de la convention. Dans ce cas les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant la date d'échéance de la convention.

Question 30. Quelles sont les obligations des parties pendant la durée de validité de la convention collective de travail ?

Pendant la durée de validité de la convention collective de travail, les parties contractantes ont une obligation de trêve sociale, c'est-à-dire qu'elles s'abstiendront de tout acte qui pourrait être de nature à compromettre l'exécution loyale de la convention collective de travail notamment de toute grève ou mesure de lock-out.

1.5. Le contenu de la convention collective de travail

Question 31. Quelles sont les mentions obligatoires d'une convention collective de travail ?

Toute convention collective de travail doit fixer, sous peine de nullité :

- les qualités des parties ;
- son champ d'application professionnel et territorial ;
- ses date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

Elle doit obligatoirement régler les conditions de travail suivantes :

- les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés ;
- la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire ;
- les jours fériés ;

- le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel ;
- le système des salaires ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

En sus, toute convention collective doit obligatoirement prévoir :

- des majorations pour travail de nuit ;
- des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres ;
- les modalités d'application du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes ;
- l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing.

Ensuite, les conventions collectives doivent retenir également le résultat des négociations collectives, qui portent obligatoirement sur les sujets suivants : l'organisation du temps de travail, la politique de formation, le maintien ou l'accroissement de l'emploi, l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Finalement, les conventions collectives doivent :

- soit fixer les modalités des mesures de formation continue que les entreprises doivent offrir à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production ;
- soit déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent procéder à la fixation de ces modalités.

Question 32. Sous quelle condition des stipulations contraires à la loi sont-elles valables ?

Toute stipulation d'une convention collective qui est contraire aux lois et règlements est nulle, sauf si elle est plus favorable pour les salariés.

Question 33. Quelle est la juridiction compétente en matière de contestations nées d'une convention collective de travail ?

Les demandes en interprétation des conventions collectives ainsi que les contestations nées de l'exécution d'une convention collective relèvent de la compétence des juridictions du travail.

Question 34. Quelles sont les possibilités d'action d'un syndicat en justice ?

Lorsqu'une personne liée par une convention intente une action née de cette convention en justice, toute organisation syndicale partie à cette convention peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

Les organisations syndicales parties à une convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

Les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la présente loi.

2. L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION (ONC)

2.1. Les attributions de l'Office national de conciliation

Question 35. Quelles sont les missions de l'ONC ?

L'ONC a en principe trois missions :

- résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail ;
- régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif ;
- aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel.

Question 36. Qui saisit l'ONC ?

Les litiges collectifs sont portés devant l'ONC par la partie la plus diligente avant toute grève ou mesure de lock-out.

Question 37. Qu'est-ce qu'un litige collectif ?

On distingue les litiges collectifs relatifs aux conventions collectives et les litiges collectifs en matière de conditions de travail.

Il y a litige collectif relatif à une convention collective lorsque :

- l'employeur refuse d'entamer des négociations collectives ou
- les parties sont en désaccord sur une ou plusieurs clauses de la convention collective à conclure.

Il y a litige collectif en matière de conditions de travail lorsque le litige concerne les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel et découle de problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et ayant un impact sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise.

Question 38. Comment est composé l'ONC ?

L'ONC est composé d'un président, d'une commission paritaire et d'un service administratif.

Question 39. Qui assure la présidence de l'ONC ?

L'ONC est présidé par le ministre du Travail et de l'Emploi.

Celui-ci peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, à choisir sur une liste de trois candidats. Cette liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre.

Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre candidat figurant sur la liste précitée.

Question 40. Comment est composée la commission paritaire ?

La commission paritaire comprend huit assesseurs effectifs, nommés pour cinq ans, dont quatre représentants des employeurs et quatre représentants des salariés.

Elle comprend aussi seize assesseurs suppléants, dont huit représentants des employeurs et huit représentants des salariés.

La commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.

Question 41. Comment sont nommés les assesseurs effectifs et suppléants de la commission paritaire ?

Les assesseurs effectifs et suppléants de la commission paritaire sont nommés par le ministre sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Question 42. La saisine de l'ONC est-elle obligatoire en cas de litige collectif ?

Oui, tout différend d'ordre collectif, tant en ce qui concerne les conditions de travail que dans le cadre de la conclusion d'une convention collective, doit obligatoirement faire l'objet d'une procédure de conciliation devant l'ONC.

Question 43. Comment se résout un litige collectif en rapport avec une convention collective ?

La procédure de conciliation sera clôturée soit par la signature d'une convention collective, soit par le constat de non-conciliation.

Pour résoudre le litige, les deux groupes d'assesseurs peuvent conjointement formuler conjointement une proposition de conciliation.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

La non-conciliation peut encore être constatée par un vote unanime des deux groupes d'assesseurs au sein de la commission paritaire.

Si un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

En cas d'accord des parties, le règlement du différend résultera de la signature de l'accord par les parties au litige, habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

À défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire.

Question 44. Comment se résout un litige collectif en rapport avec les conditions collectives de travail ?

La partie la plus diligente saisit par écrit l'ONC. Elle adresse une copie de cette saisine à l'Inspection du travail et des mines, ainsi qu'aux représentants des parties concernées par le litige collectif.

Cette saisine doit contenir :

- les éléments faisant l'objet du litige collectif ;
- la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens du Code du travail et
- la désignation des représentants de la partie requérante.

Dans les trois jours après réception de la copie de la saisine, l'autre partie désigne ses propres représentants devant l'ONC et en informe le président.

Le président convoque les assesseurs et les parties dans les neuf jours à partir de la saisine.

La première réunion aura lieu au plus tard dans la quinzaine à partir de cette même date.

Si aucun règlement n'est intervenu quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

Question 45. Quelle est la procédure en cas de demande de déclaration d'obligation générale ?

Toute convention collective peut être déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés.

La déclaration d'obligation générale doit déterminer avec précision son champ d'application.

La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre du Travail :

- soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné ;
- soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ;
- soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis.

2.2. L'arbitrage

Question 46. Quand peut intervenir un arbitrage ?

En cas de constat de non-conciliation devant l'ONC, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir, dans les deux semaines, le ministre du Travail en vue de la désignation d'un arbitre.

Le ministre propose un arbitre aux parties dans les deux semaines qui suivent sa saisine.

Les parties doivent se prononcer dans les deux semaines sur cette proposition.

Question 47. Quelles sont les conséquences de l'acceptation de l'arbitre ?

L'acceptation de l'arbitre par les deux parties équivaut à l'acceptation de la sentence arbitrale.

La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.

3. LES ACCORDS EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Question 48. Qui peut conclure un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ?

Les partenaires qui peuvent conclure un accord national ou interprofessionnel sont :

- d'un côté les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et
- de l'autre côté, les organisations d'employeurs nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins de la conclusion d'un tel accord.

Question 49. Quels domaines peuvent être couverts par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ?

Ces accords peuvent être conclus notamment au niveau national ou au niveau interprofessionnel.

Ils peuvent porter sur les sujets suivants :

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne ;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives se basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen ;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels les deux partenaires se sont mis d'accord, telles par exemple l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue, etc.

Question 50. Quelle est la portée d'une déclaration d'obligation générale des accords en matière de dialogue social interprofessionnel ?

Les accords nationaux ou interprofessionnels peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.

Question 51. Qui peut formuler une demande en déclaration d'obligation générale ?

La demande en déclaration d'obligation générale est conjointement adressée au ministre du Travail par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.

Question 52. Comment est décrétée la déclaration d'obligation générale ?

La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire de l'ONC, les chambres professionnelles demandées en leur avis.

4. LE RÉSEAU D'ÉTUDES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (RETEL)

Question 53. Quel est l'objet du RETEL ?

Le RETEL a pour objet la réalisation d'études et de recherches statistiques ou scientifiques dans le domaine du marché du travail et de l'emploi. Rattaché au ministère du Travail, il est présidé par le ministre du Travail ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin.

Question 54. Quelles sont les missions du RETEL ?

Le RETEL a pour missions :

- l'organisation d'un travail en réseau des producteurs, analystes et utilisateurs d'études et de données sur le marché du travail et de l'emploi au Grand-Duché ;
- la création, centralisation et gestion de bases de données et d'études garantissant une meilleure connaissance et compréhension de la situation et des évolutions du marché du travail et de l'emploi ;
- la réalisation d'évaluations des politiques en faveur de l'emploi ;
- la réalisation d'études statistiques ponctuelles sur l'emploi pour répondre aux demandes du Ministre ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions ou aux demandes d'un autre membre du gouvernement ;
- la conceptualisation et réalisation d'indicateurs statistiques sur l'emploi ;
- l'élaboration de prévisions et d'évolutions futures du marché du travail ;
- la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.

Pour réaliser ses missions, le RETEL peut recourir à des experts externes.

Question 55. Avec qui le RETEL collabore et se concerta-t-il ?

Le RETEL remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité des statistiques publiques et le Comité permanent du travail et de l'emploi, qui peut lui donner des missions ponctuelles à réaliser.

Dans le cadre de ses missions, le RETEL peut recevoir communication de données de la part de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), du Ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, du Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur (CEDIES), et de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC), en vue de la création d'un fichier ayant pour finalité la réalisation d'études et de recherches statistiques ou scientifiques dans le domaine du marché du travail et de l'emploi.

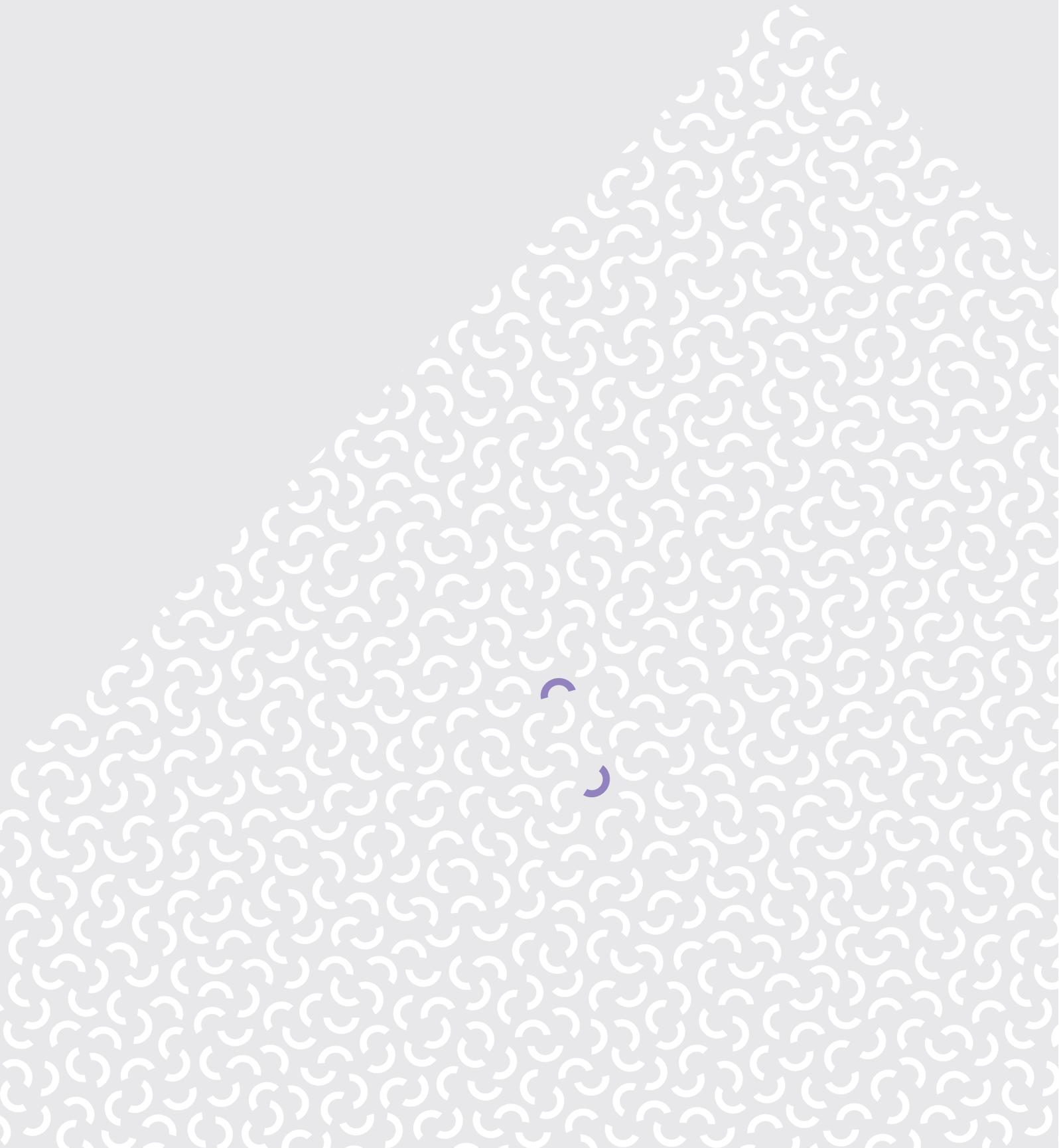
Les catégories de données communiquées peuvent être précisées dans un règlement grand-ducal. Le fichier ne peut contenir que des données pseudonymisées, soit à travers une solution logicielle, soit par un tiers intermédiaire.

Question 56. Qui peut accéder au fichier de données du RETEL ?

Le RETEL peut accorder, à des fins d'analyses statistiques ou scientifiques du marché du travail, l'accès aux données pseudonymisées de son fichier. La recevabilité de la demande et l'autorisation d'accès à des fins statistiques ou scientifiques aux données pseudonymisées sont subordonnées à l'examen du bien-fondé et de l'intérêt scientifique des projets de recherche pour lesquels l'autorisation est sollicitée, ainsi qu'à l'examen de la qualification scientifique du ou des demandeurs. Les modalités d'accès sont déterminées par le RETEL.

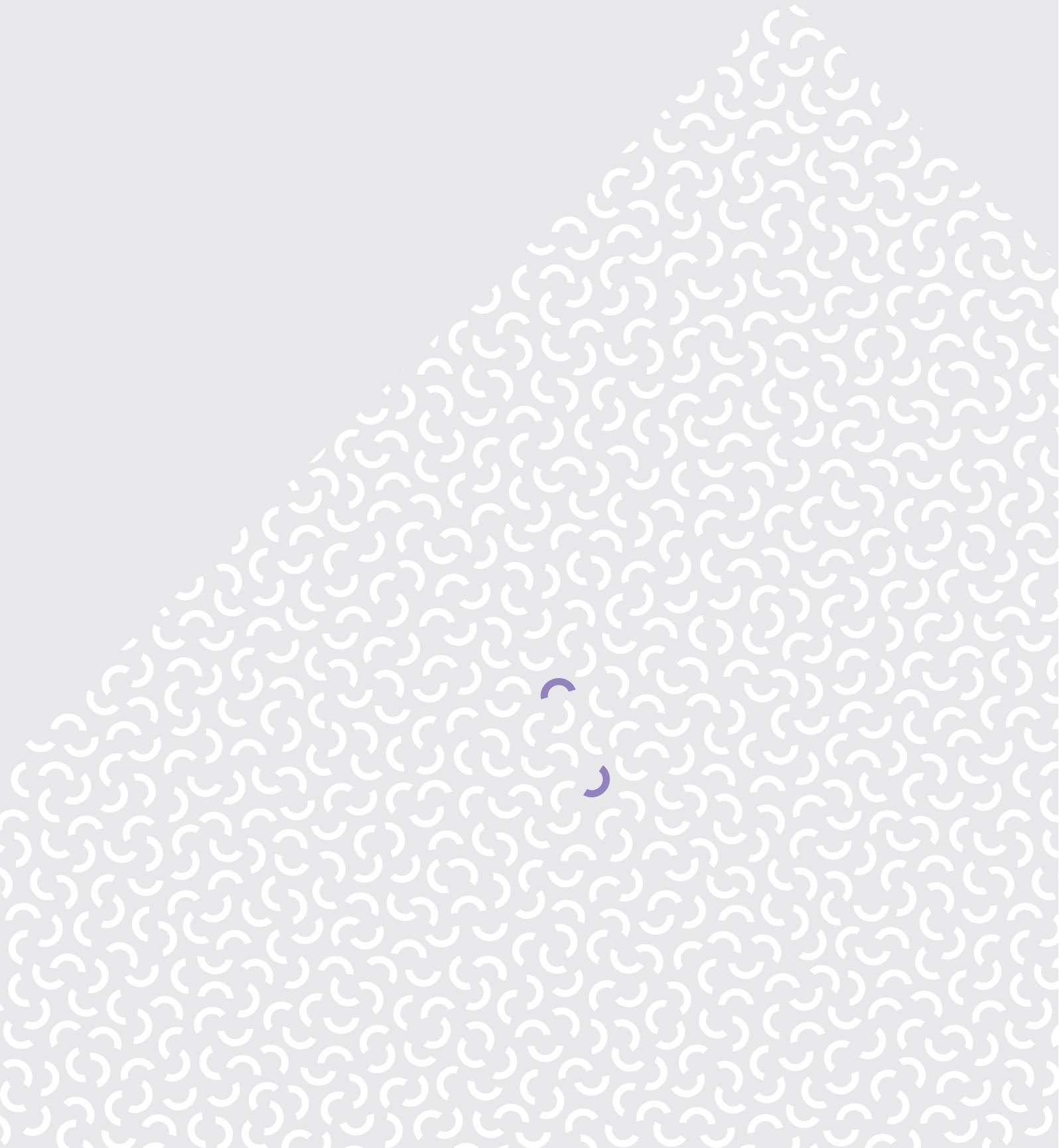
Question 57. Comment est organisé le RETEL ?

Un comité de gestion est présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin et il définit l'orientation générale des travaux du RETEL. Ce comité de gestion est composé d'un ou de plusieurs représentants des institutions suivantes : l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg (STATEC). Les membres du comité de gestion sont nommés par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition des institutions respectives.



II. LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL SOUS FORME D'EXPLICATIONS PRATIQUES





1. LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

1.1. Le champ d'application des articles L. 161-1 à L. 165-1 du Code du travail⁵

La loi de 2004 dont le contenu a été repris dans le Code du travail sous les articles L. 161-1 à L. 165-1 a pour objet de réglementer, par voie de convention collective de travail, les relations et les conditions de travail des salariés liés à un employeur par un contrat de travail.

Alors que la loi de 1965 concernant les conventions collectives de travail ne définissait pas clairement son champ d'application, se limitant à en exclure les salariés ayant un statut de cadre supérieur, le nouveau texte entend définir de manière précise les catégories de travailleurs concernés par les conventions collectives de travail.

Le critère déterminant du champ d'application n'est pas le secteur auquel appartient le travailleur, mais le régime juridique par lequel sa relation de travail est régie.

Ainsi, les articles L. 161-1 et suivants du Code du travail s'appliquent à tous les salariés peu importe le secteur où ils travaillent (public ou privé).

Sont également exclues du champ d'application des personnes qui ne disposent pas de contrat de travail proprement dit, notamment les apprentis, élèves et les étudiants.

Les travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, notamment ceux relevant du statut de droit public et assimilé, ne sont pas concernés par la nouvelle loi.

Ni les fonctionnaires et employés de l'État et communaux, ni leurs organisations syndicales ne sont donc couverts et concernés par les articles L. 161-1 et suivants sur les relations collectives de travail.

1.2. Les parties à la convention collective de travail⁶

La convention collective de travail est définie comme un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre les représentants des salariés et ceux de l'employeur.

Définition de la convention collective de travail

Contrat relatif aux relations et conditions de travail conclu entre :

- un ou plusieurs syndicats des salariés ayant la qualité de syndicat au sens du Code du travail et
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ou
- une entreprise particulière ou
- un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont l'activité/la profession est la même ou qui constituent une entité économique et sociale.

1.2.1. Les représentants du côté patronal

Les cocontractants du côté patronal peuvent être :

- soit une entreprise particulière ;
- soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ;

⁵ Article L. 161-1 du Code du travail

⁶ Article L. 161-2 du Code du travail

- soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, ou encore, qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit de contracter le décident.

Le Code du travail consacre définitivement en droit positif la notion d'entité économique et sociale.

Constitue une entité économique et sociale

- l'ensemble d'entreprises ou d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même fonctionnant en régime de franchise ;
- qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes ;
- mais qui révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale, tous les éléments disponibles tels que notamment le fait :

- de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires, et/ou
- de relever d'une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée, et/ou
- de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou
- de relever d'une direction et/ou d'un actionnariat communs et/ou complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations ;
- de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs et/ou complémentaires et/ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale.

1.2.2. Les représentants du côté salarial

Les cocontractants du côté salarial sont un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies par le Code du travail.

a. La définition générale du syndicat⁷

Pour être admis à la négociation collective, un syndicat doit répondre à la définition générale et à certains critères énoncés par le Code du travail.

Celui-ci donne la définition générale suivante (inchangée par rapport à la loi de 1965) de la notion de syndicat de salariés :

Groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Le Code du travail précise que les syndicats doivent jouir d'une indépendance par rapport à leurs cocontractants, c'est-à-dire les employeurs, en pouvant notamment rapporter la preuve d'une capacité et d'une indépendance organisationnelles, ainsi que d'une capacité et d'une autonomie financières, par rapport à ces cocontractants potentiels, leur permettant de remplir les missions leur imparties.

Pour obtenir la qualité de partie à une convention collective de travail, un syndicat doit donc remplir quatre critères qui sont censés établir son indépendance : capacité et indépendance organisationnelles ainsi que capacité et autonomie financières.

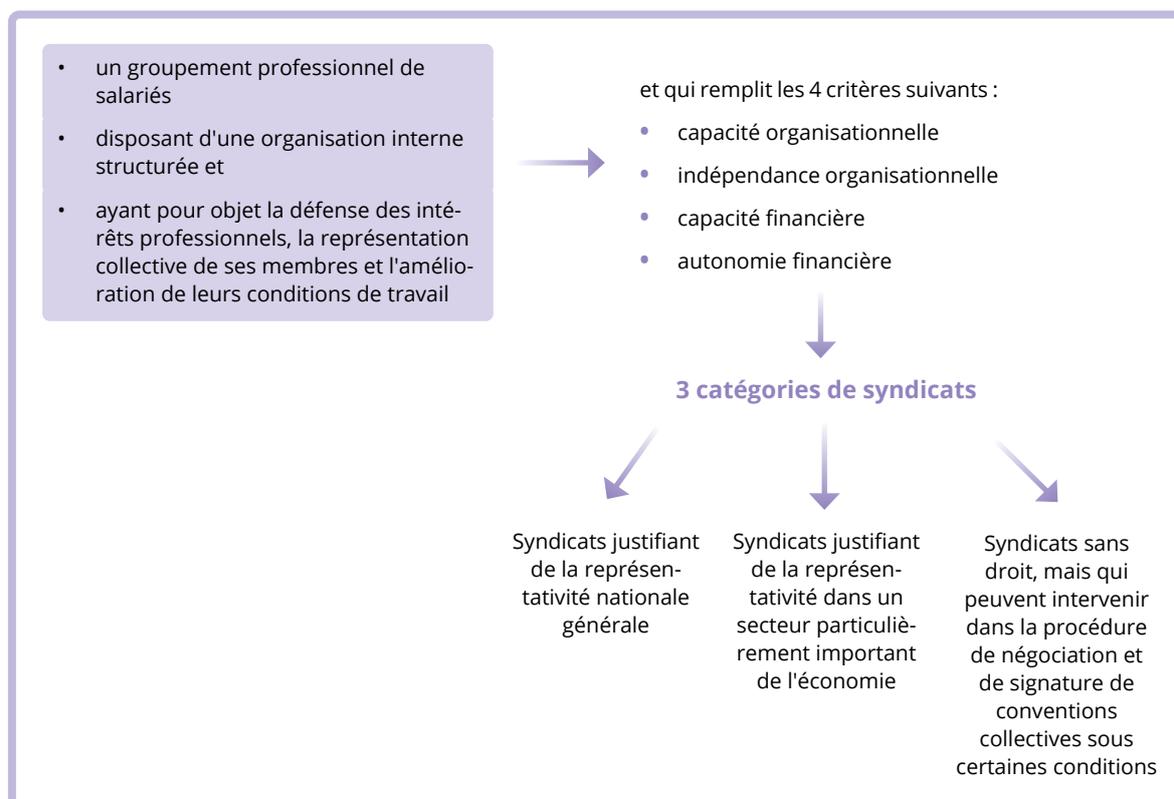
⁷ Article L. 161-3 du Code du travail

Cette définition et cette condition d'indépendance d'un syndicat valent uniquement pour l'appréciation de la qualité de négociateur et de signer une convention collective. Le Code du travail n'entend pas établir des conditions de création et de configuration d'un syndicat, au détriment éventuellement de la liberté syndicale.

Contrairement à la loi de 1965, le Code du travail consacre trois catégories de syndicats disposant de certains pouvoirs quant à la négociation et à la signature des contrats collectifs :

- les syndicats justifiant d'une représentativité nationale générale ;
- les syndicats justifiant d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie ;
- les syndicats n'ayant pas de droits a priori, mais qui peuvent intervenir dans la procédure de négociation et de signature de conventions collectives sous certaines conditions.

Schéma 1 : Définition générale d'un syndicat au sens du Code du travail



Pour obtenir la représentativité nationale générale ou sectorielle, les syndicats doivent notamment remplir les quatre critères prévus pour établir leur indépendance par rapport à leurs cocontractants, mais aussi certains critères quantitatifs pour prouver leur représentativité. Le Code du travail prévoit une véritable procédure de reconnaissance pour ces qualités permanentes.

En ce qui concerne la troisième catégorie (syndicats « sans droits »), il s'agit de syndicats qui peuvent acquérir une qualité ad hoc qui sera attribuée lors de la constitution d'une commission de négociation en vue des négociations collectives à mener (voir point 1.3.1. p. 28).

b. Les syndicats ayant la représentativité nationale générale⁸

Le Code du travail donne d'abord une définition qualitative d'un syndicat possédant la représentativité nationale générale : un tel syndicat doit disposer de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale générale et notamment pour soutenir au niveau national un conflit majeur d'ordre social.

Ensuite, le syndicat doit répondre à quelques critères quantitatifs⁹.

⁸ Article L. 161-4 du Code du travail

⁹ Article L. 161-5 du Code du travail

Syndicat à représentativité nationale générale**Critères :**

- disposer d'au moins 20% des suffrages lors des dernières élections à la Chambre des salariés ;
- avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays (contrôlée sur base des résultats obtenus lors des dernières élections aux délégations du personnel).

Ainsi, le syndicat aspirant à la représentativité nationale générale doit remplir les conditions suivantes :

- représenter au moins 20% des suffrages lors des dernières élections à la Chambre des salariés.
Afin d'apprécier ce critère, on se réfère aux résultats obtenus par le syndicat lors des dernières élections à la Chambre des salariés.
- le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays.
Ce critère, qui devrait permettre d'apprécier concrètement l'assise réelle du syndicat dans l'économie, est apprécié sur base des dernières élections des délégations du personnel. Le texte de loi n'exige pas de seuil chiffré.

Actuellement les deux syndicats à représentation nationale générale au Luxembourg sont le OGBL¹⁰ (Onofhänge Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) et le LCGB¹¹ (Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond).

c. Les syndicats ayant la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (représentativité « sectorielle »)¹²

La représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie est accordée aux syndicats qui disposent de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment pour soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernées un conflit majeur d'ordre social.

Elle implique deux types de critères à remplir : les premiers concernent la notion de secteur, les deuxièmes sont des critères quantitatifs à remplir par les syndicats.

Au Luxembourg, il existait un seul syndicat qui avait la représentativité dans un secteur particulièrement important, celui des banques et assurances, à savoir l'ALEBA¹³ (Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et d'Assurance), dont la représentativité sectorielle a été retirée suite aux résultats des élections pour la Chambre des salariés en 2019. Au lieu des 50% des suffrages requis pour le groupe 4 « Services et intermédiation financiers », l'ALEBA n'a recueilli que 49,22% (voir aussi encadré à la page suivante).

Critères relatifs au secteur :

Le Code du travail considère que l'importance d'un secteur s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés.

Secteur particulièrement important de l'économie

- 10% de l'emploi salarié de droit privé ;
- comprendre plus d'une entreprise.

Ainsi, un secteur est considéré d'office comme particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si son emploi représente au moins 10% de l'emploi salarié total.

Dans le cas contraire, le ministre du Travail dispose d'une certaine marge de manœuvre pour classer néanmoins le secteur en question de particulièrement important de l'économie luxembourgeoise. Il peut alors prendre en considération notamment l'importance ou le caractère vital du secteur pour l'économie nationale et l'importance des recettes fiscales générées par ce secteur tout en maintenant à l'esprit que la condition de l'emploi élevé reste le critère primordial.

Un critère supplémentaire concernant le secteur en question est qu'il doit comprendre plus d'une entreprise.

10 www.ogbl.lu

11 www.lcgb.lu

12 Article L. 161-6 du Code du travail

13 www.aleba.lu

Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale.

Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, l'on présume qu'il y a appartenance à une même entité.

Critères relatifs au syndicat¹⁴

Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, un syndicat doit :

- avoir présenté des listes et obtenu des élus lors des dernières élections à la Chambre des salariés et
- avoir obtenu :
 - soit 50% des voix pour le groupe de la Chambre des salariés si le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée,
 - soit 50% des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur, si le groupe de la Chambre des salariés ne coïncide pas entièrement avec ce champ d'application, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de salariés non couverts par un statut de droit privé.

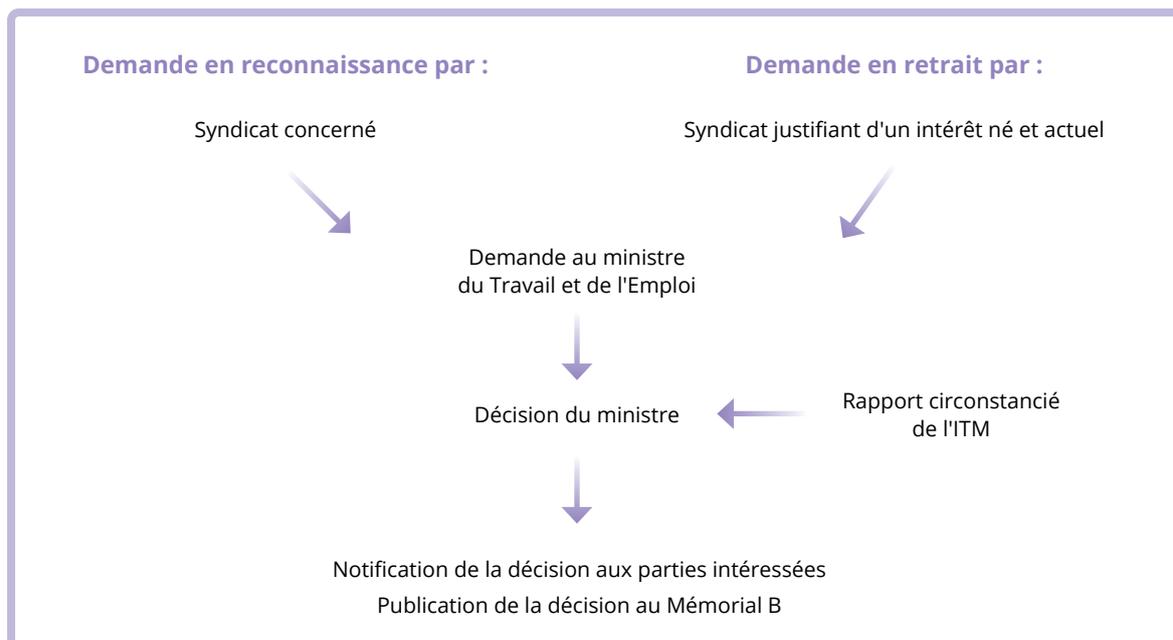
Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.

d. La procédure de reconnaissance ou de retrait de la qualité de représentativité nationale générale et sectorielle¹⁵

Le Code du travail prévoit une procédure formelle de reconnaissance ou de retrait de la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale générale ou sectorielle. Ceci constitue une innovation par rapport à la loi de 1965 sous laquelle une décision afférente ne pouvait intervenir que de manière incidente dans le cadre du dépôt d'une convention collective.

Le ministre du Travail décide de l'octroi, du refus ou du retrait de reconnaissance des qualités en question. Il prend sa décision sur base d'un rapport circonstancié établi par l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Schéma 2 : Procédure de reconnaissance ou de retrait de la qualité de représentativité nationale et sectorielle



¹⁴ Article L. 161-7 du Code du travail

¹⁵ Article L. 161-8 du Code du travail

Pour obtenir la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale générale ou sectorielle, le syndicat concerné doit introduire une requête auprès du ministre du Travail. Cette requête doit être dûment motivée, toutes les pièces à l'appui.

Une décision de retrait de la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale générale ou sectorielle est prise par le ministre suite à une requête que peut introduire tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.

Les décisions ministérielles en question sont notifiées aux parties intéressées et publiées au Mémorial B.

1.3. La négociation à la convention collective de travail

1.3.1. La procédure de négociation

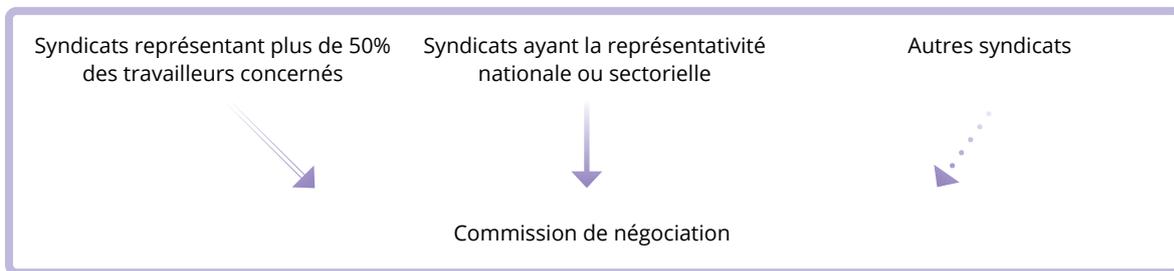
a. Qui participe aux négociations ?¹⁶

En vue de toute négociation d'une convention collective, une commission de négociation est constituée.

Cette commission regroupe tous les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale ou « sectorielle », à condition que la convention collective concerne le secteur et la ou les catégories de travailleurs pour lesquels le syndicat s'est vu reconnaître la représentativité sectorielle.

Ces syndicats, qui sont admis d'office, peuvent admettre ou refuser à l'unanimité la participation d'autres syndicats à la négociation.

Schéma 3 : Composition de la commission de négociation



Si un ou des syndicats ont obtenu isolément ou ensemble plus de 50% des suffrages lors de la dernière élection pour les délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés, ils doivent être admis à la commission de négociation. Seules les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs sont prises en considération.

Si des syndicats sollicitent leur admission à la commission de négociation, les syndicats admis d'office doivent trancher dans les sept jours à compter de la réception de la demande.

En cas de refus d'admission d'un syndicat demandeur ou d'absence de réponse dans le délai imparti, le dossier est soumis pour décision au ministre du Travail.

Ce dernier prend alors une décision dans les deux semaines sur base d'un rapport circonstancié établi par l'ITM, les parties entendues en leurs explications.

b. La protection des membres de la commission de négociation

Pendant la durée des négociations collectives, les membres des commissions de négociation bénéficient d'une protection contre le licenciement qui est calquée sur la protection dont jouissent les membres des délégations du personnel.

¹⁶ Article L. 161-8 du Code du travail

c. La demande d'ouverture des négociations collectives¹⁷

La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.

La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer les négociations. Elles doivent commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de la notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.

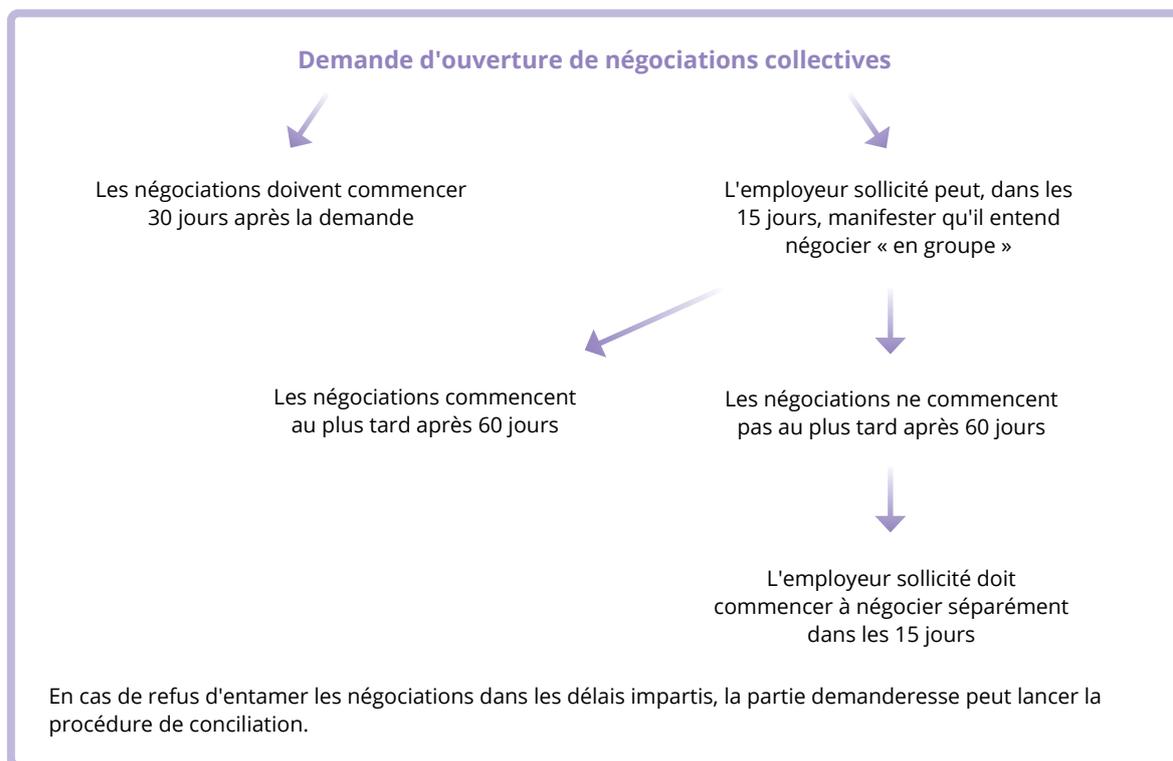
L'employeur sollicité peut toutefois informer, dans les quinze jours, la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, voire avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.

Dans ce cas, le délai du début des négociations sera porté à soixante jours à partir de la notification de la décision de négocier en groupe. À défaut, la partie concernée peut être contrainte de négocier séparément. Les négociations doivent alors commencer quinze jours après l'expiration du délai de soixante jours.

Dans tous les cas, les négociations commencent donc au plus tard quatre-vingt-dix jours après la demande initiale.

En cas de refus explicite ou découlant de l'absence du début des négociations dans les délais impartis, la partie demanderesse peut lancer la procédure de conciliation.

Schéma 4 : Ouverture de négociations collectives



1.3.2. La signature et la validité de la convention collective

En principe, une convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties qui ont participé à la négociation¹⁸.

La loi prévoit toutefois une procédure qui régleme le cas de figure où seuls un ou plusieurs, mais pas tous les syndicats ont l'intention de signer la convention collective¹⁹.

¹⁷ Article L. 162-2 du Code du travail

¹⁸ Article L. 162-3 du Code du travail

¹⁹ Article L. 162-4 du Code du travail

Ainsi, un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peuvent convenir avec leur cocontractant de signer seuls la convention collective. Ils doivent alors inviter, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.

Dans les huit jours, ces syndicats contactés doivent communiquer leur décision relative à l'invitation à signer.

Si un de ces syndicats, voire tous, n'est pas prêt à signer, le ou les syndicats décidés à signer seuls peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l'expiration du délai prévu pour la réponse des syndicats invités à signer.

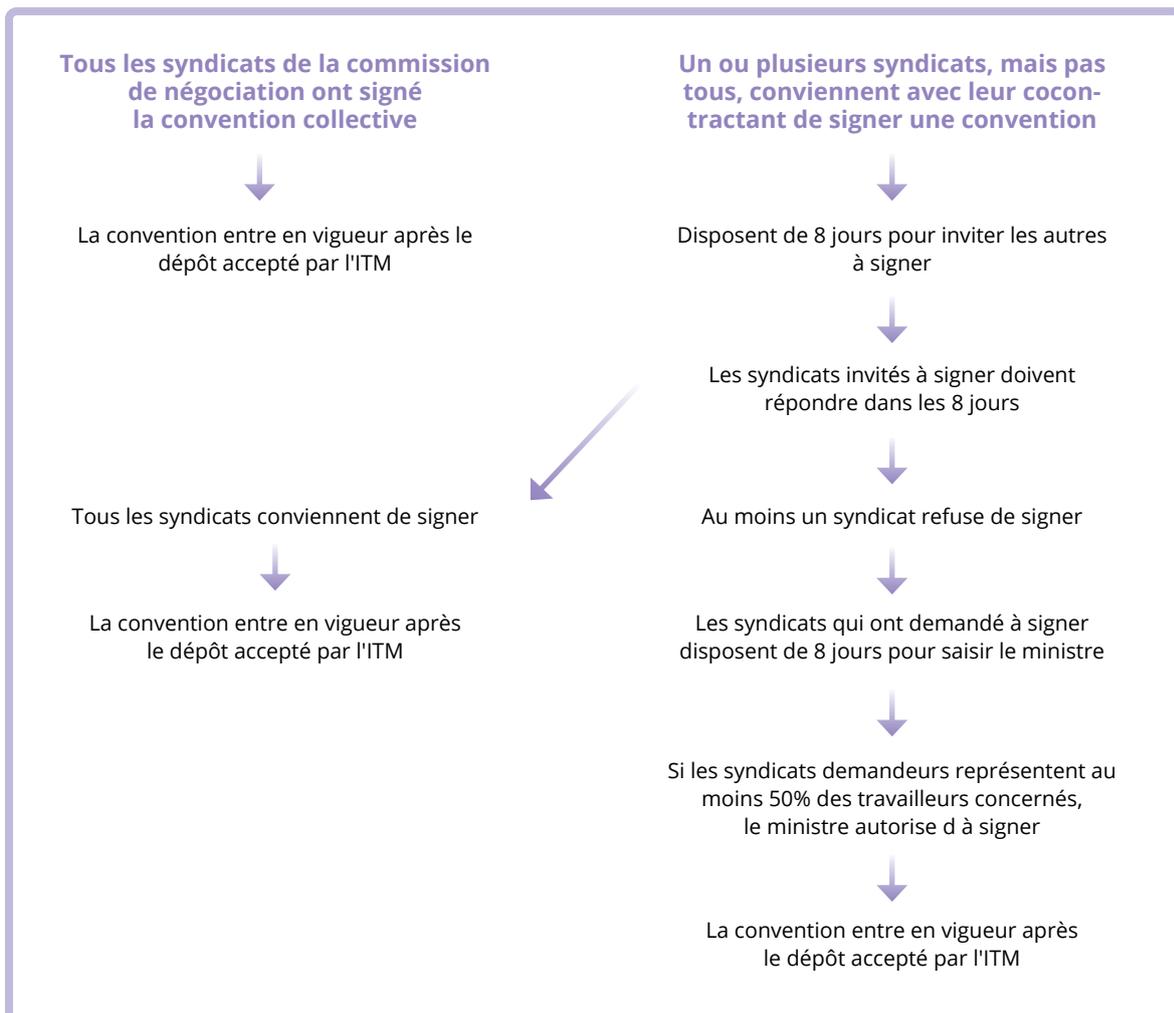
Afin de prendre sa décision, le ministre examine si le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de 50% des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail.

La dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective constitue le critère afin d'apprécier si la condition des 50% est remplie. Seules les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs sont prises en considération, à l'exclusion des candidats dits neutres.

Ainsi, si le ou les syndicats demandeurs y ont atteint au moins 50% des suffrages, le ministre admettra ce ou ces syndicats à la signature de la convention collective.

Tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quelle que soit sa dénomination, modifiant la convention en cours de validité, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.

Schéma 5 : Signature et validité de la convention collective



1.3.3. Le dépôt et la publicité de la convention collective²⁰

Une convention collective de travail ne peut entrer en vigueur qu'après le dépôt accepté à l'Inspection du travail et des mines. Elle y est déposée par la partie la plus diligente.

Sur proposition de l'ITM, le ministre émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui sera communiquée aux parties et publiée au Mémorial B.

Les seuls critères d'appréciation pour une acceptation ou un refus du dépôt sont d'ordre purement formel, et ils ont trait à la qualité des parties pour signer. Le fond de la convention n'est pas sujet à examen dans le cadre du dépôt. Seuls les tribunaux sont compétents pour apprécier la conformité de la convention collective à la loi.

À défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.

La convention collective acceptée sort ses effets au lendemain du dépôt, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.

Elle est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Sur demande du salarié, elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à son adresse électronique personnelle à son domicile ou son lieu de résidence.

Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés demandeurs, ceci aux frais des employeurs concernés.

1.3.4. Le champ d'application de la convention collective²¹

a. L'unicité de la convention collective

En principe, la loi prévoit pour l'ensemble du personnel une convention collective unique.

Conformément au principe du parallélisme des formes, tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quelle que soit sa dénomination, modifiant la convention, en cours de validité, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires. Toutes ces modifications doivent également suivre la procédure de dépôt à l'ITM.

b. La possibilité d'une convention-cadre²²

Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou à un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs (accords subordonnés).

Champ d'application de la convention collective de travail

- l'ensemble du personnel d'une entreprise, d'un groupement d'entreprises ou d'un ensemble d'entreprises ou d'une division de l'entreprise ;
- principe de l'unicité = préconisé ;
- possibilité de conférer le caractère de convention cadre à une convention de travail ;
- une convention collective s'applique à toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou par mandataire ;
- l'employeur lié par la convention collective doit l'appliquer à l'ensemble du personnel visé par la convention ;
- sauf stipulation contraire expresse de la convention, elle ne s'applique pas aux cadres supérieurs (convention spécifique possible).

²⁰ Article L. 162-5 du Code du travail

²¹ Article L. 162-8 du Code du travail

²² Article L. 162-7 du Code du travail

Toutes les dispositions concernant les conventions collectives décrites dans le présent chapitre valent en principe également pour les accords subordonnés.

Ces accords subordonnés ne sont valables que s'ils sont signés par les représentants des parties contractantes au niveau de la convention-cadre.

Le texte de loi donne des précisions quant aux conditions dans lesquelles ces accords subordonnés peuvent être conclus afin d'éviter qu'ils ne deviennent des « accords-maison » et vident ainsi la convention collective elle-même de toute substance.

Ainsi, une convention-cadre doit remplir les quatre conditions suivantes :

- énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre ;
- énumérer de manière précise les domaines ou matières qui seront réglés aux niveaux inférieurs de négociation ;
- fixer les niveaux auxquels cette négociation se fera. Ce niveau ne peut cependant pas être inférieur à celui de l'entreprise ;
- fixer les grands principes des matières réglementées en détail aux niveaux inférieurs.

c. Qui est couvert par la convention collective de travail ?

Toutes les personnes qui ont signé une convention collective de travail, personnellement ou par l'intermédiaire d'un mandataire, sont soumises aux dispositions de celle-ci.

L'employeur lié par une convention collective doit l'appliquer à l'ensemble de ses salariés visés par la convention en question.

Sauf disposition contraire, les cadres supérieurs sont exclus du champ d'application de la convention collective conclue pour le personnel ayant le statut de salarié. Ils peuvent cependant faire l'objet d'une convention collective particulière.

Les cadres supérieurs sont définis comme salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, salaire qui tient compte du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions.

En outre, pour être considéré comme cadre supérieur, le salaire nettement plus élevé doit être la contrepartie :

- soit de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ;
- soit de tâches qui comportent une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

Afin d'éviter des abus relatifs à la notion de cadre supérieur, la convention collective doit mentionner les catégories de personnel non couvertes.

Toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel qui soustraient des salariés aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné sont nulles si ces salariés ne remplissent pas l'ensemble des conditions de la définition du cadre supérieur.

1.3.5. La durée de validité de la convention collective de travail

La validité d'une convention collective est d'au moins six mois à partir de la date de son entrée en vigueur. Sa durée maximale est de trois ans²³.

Une convention collective peut être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention elle-même²⁴.

La durée maximale du préavis est de trois mois avant la date de l'échéance de la convention.

²³ Article L. 162-9 du Code du travail

²⁴ Article L. 162-10 du Code du travail

La dénonciation vaut demande d'ouverture de négociations et ne pourra par conséquent être effectuée que par des personnes ou organisations autorisées à demander l'ouverture de négociations.

Une copie de la dénonciation doit être adressée sans délai à l'ITM qui la transmettra au ministre.

La convention collective dénoncée reste en vigueur :

- jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective ;
- mais au plus tard jusqu'au premier jour du douzième mois de la dénonciation, à moins que les parties ne fixent un autre délai.

Sauf stipulation contraire, une convention qui n'a pas été dénoncée dans les délais et formes prescrites est reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle pourra alors être dénoncée moyennant le préavis stipulé dans la convention.

Si une convention n'a pas été dénoncée conformément aux dispositions prescrites, les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Les négociations doivent alors commencer au plus tard six semaines avant l'échéance de la convention collective ou des dispositions concernées.

Un tel commun accord doit être consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre et à l'ITM.

1.3.6. L'obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective²⁵

Les parties contractantes sont contraintes au maintien de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné pendant la durée de ceux-ci.

Elles s'abstiennent de tous faits, actes ou omissions qui pourraient en compromettre l'exécution loyale et notamment de toute menace et exécution de grève et de lock-out.

1.3.7. Le contenu de la convention collective de travail²⁶

Toute stipulation d'une convention collective qui est contraire aux lois et règlements est nulle, sauf si elle est plus favorable pour les salariés.

Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nuls, sauf s'ils sont plus favorables pour les salariés.

Toute convention collective de travail doit fixer, sous peine de nullité :

- les qualités des parties ;
- son champ d'application professionnel et territorial ;
- ses date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

La convention collective de travail détermine les conditions de travail dont les parties conviendront.

Elle doit toutefois obligatoirement déterminer les conditions de travail suivantes :

- les conditions d'embauchage, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter ;
- les conditions de congédiement des salariés ;
- la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire ;
- les jours fériés ;
- le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel ;
- le système des salaires ainsi que les éléments de salaire par catégories professionnelles.

²⁵ Article L. 162-11 du Code du travail

²⁶ Article L. 162-12 du Code du travail

Contenu de la convention collective de travail

- Données générales : qualité des parties, champ d'application, dates charnières.
- Conditions de travail : salaires, horaires, congés, etc.
- Dispositions particulières obligatoires : majorations, modalités d'application de l'égalité de rémunération et de lutte contre le harcèlement sexuel et moral.
- Résultats des négociations collectives en matière de temps du travail, de politique de formation, de lutte contre le chômage et d'égalité de salaire.

En outre, toute convention collective doit obligatoirement prévoir :

- des majorations pour travail de nuit qui ne pourront être inférieures à 15% de la rémunération ; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit ;
- des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres ;
- les modalités d'application du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes ;
- l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés ci-dessus, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

Ensuite, les conventions collectives doivent retenir également le résultat des négociations collectives, qui portent obligatoirement sur les sujets suivants :

1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité.

Ces négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière ;

2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie.

Le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective ;

3. les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des travailleurs âgés de plus de quarante-cinq ans.

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi servent de lignes de conduite au cours de ces négociations ;

4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable. Dans ce contexte, les négociations doivent porter notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirent réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

L'avis du Conseil économique et social du 30 avril 2021 sur le droit à la déconnexion²⁷ prévoit de compléter entre autres la liste des sujets pour lesquels un résultat des négociations doit être retenu en ajoutant un point 5 à la liste ci-avant dont la teneur est la suivante :

« 5. les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. ».

Entretemps, un projet de loi a été déposé qui essaie de faire une proposition de texte en vue d'introduire le droit à la déconnexion, dont celle ayant pour objet d'ajouter comme sujet intitulé « les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail » pour lequel un résultat des négociations a été retenu. Le projet de loi n'a pas encore été voté au moment de la présente publication.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés ci-dessus, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

Finalement, les conventions collectives doivent :

- soit fixer les modalités des mesures de formation continue que les entreprises doivent offrir à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production ;
- soit déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent procéder à la fixation de ces modalités.

S'il n'y a ni convention collective, ni accord subordonné, une convention entre le ministre et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de ces mesures de formation.

1.3.8. Les contestations nées d'une convention collective de travail²⁸

Les demandes en interprétation des conventions collectives relèvent de la compétence des juridictions de travail.

Le texte de loi prévoit également de manière explicite que des contestations nées de l'exécution d'une convention collective relèvent de la compétence des juridictions de travail.

Lorsqu'une personne liée par une convention intente une action née de cette convention en justice, toute organisation syndicale partie à cette convention peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

Les organisations syndicales parties à une convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et ne s'y soit pas opposé. L'intéressé peut alors toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

Les syndicats ne peuvent cependant être ni demandeurs, ni défendeurs dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application du Code du travail.

1.3.9. Les questions de procédure²⁹

Toutes les demandes et décisions décrites ci-avant sont à notifier sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Si, néanmoins, toute autre forme de notification est admise, l'expéditeur a, dans ces cas, la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

Toute décision prise en matière de conventions collectives par les instances administratives est susceptible d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Les délais de recours et d'appel sont tous les deux d'un mois.

²⁷ <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/droits-salaries/deconnexion.pdf>

²⁸ Article L. 162-13 du Code du travail

²⁹ Articles L. 162-14 et L. 162-15 du Code du travail

2. L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION (ONC)

La deuxième partie des rapports collectifs de travail traite de l'Office national de conciliation (ONC). Elle remplace certains articles de la loi de 1965 abrogée ainsi que l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation, abrogé également.

2.1. Les attributions de l'Office national de conciliation³⁰

L'ONC est institué auprès du ministre du Travail.

L'ONC a en principe trois missions :

- résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail ;
- régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif ;
- aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel.

Les litiges collectifs visés aux deux premiers points ci-dessus doivent être portés devant l'ONC par la partie la plus diligente.

Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les parties doivent s'abstenir de tout acte qui pourrait être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective.

Ils s'abstiennent ainsi de toute grève ou mesure de lock-out.

Missions de l'ONC

- Litiges concernant une convention collective ou un accord collectif.
- Litiges collectifs en matière de conditions de travail.
- Avis sur les demandes en déclaration d'obligation générale (convention collective ou accord interprofessionnel).

Les litiges collectifs se rapportent donc soit à la négociation d'une convention collective, soit aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail.

Les litiges collectifs relatifs aux conventions collectives concernent :

- le refus de l'employeur sollicité d'entamer des négociations collectives ainsi que
- le désaccord sur une ou plusieurs clauses de la convention collective à conclure.

Saisine obligatoire de l'ONC pour tout différend d'ordre collectif

Les litiges collectifs en matière de conditions de travail sont définis comme :

- les litiges qui concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel et
- qui découlent des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et
- qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise.

Sont compris dans cette définition, les litiges qui concernent seulement directement une division, un service ou un département d'une entreprise, susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.

³⁰ Article L. 163-1 du Code du travail

Cette définition ne comprend toutefois pas les litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par les articles L. 166-1 et suivants du Code du travail.

Si la direction centrale d'une entreprise n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs concernent, du côté employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg. Même si ceux-ci n'ont pas nécessairement les pouvoirs pour prendre une décision, il faut néanmoins définir un interlocuteur pour les salariés en cas de litige collectif.

2.2. La composition de l'Office national de conciliation³¹

L'ONC comprend un président, une commission paritaire et un service administratif.

2.2.1. Le président

L'ONC est présidé par le ministre du Travail, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois candidats. La liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre.

Les candidats ne doivent pas nécessairement être des fonctionnaires d'État, mais peuvent également être issus du secteur privé.

Présidence de l'ONC

- Présidé par le ministre ou son délégué.
- Possibilité de désignation d'un président délégué pour cinq ans sur une liste de trois candidats.
- Président délégué remplaçable pour durée/litige déterminés.

Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre candidat figurant sur la liste précitée. Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.

La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire.

2.2.2. La commission paritaire

Le président de l'ONC préside les réunions de la commission paritaire³².

La commission paritaire comprend huit assesseurs effectifs dont quatre représentants des employeurs et quatre représentants des salariés.

Pour les procédures de vote, la commission paritaire est répartie en deux groupes :

- le groupe des assesseurs employeurs ;
- le groupe des assesseurs salariés.

Elle comprend également seize assesseurs suppléants dont huit représentants des employeurs et huit représentants des salariés. Ces assesseurs suppléants ne sont pas affectés à un titulaire déterminé, mais peuvent remplacer l'ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné.

Les assesseurs effectifs et suppléants sont nommés par le ministre sur proposition :

- d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et
- d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale³³.

³¹ Article L. 163-3 du Code du travail

³² Article L. 163-5 du Code du travail

³³ Article L. 163-4 du Code du travail

Les assesseurs sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse par leur révocation sur demande des organisations professionnelles des employeurs ou des travailleurs qu'ils représentent. En cas de vacance d'un poste, l'assesseur suppléant nommé par le ministre sur proposition de l'organisation concernée achève la durée du mandat restant à courir.

La commission paritaire peut s'adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige.

Commission paritaire

- 8 assesseurs effectifs et 16 assesseurs suppléants répartis en 2 groupes.
- Nommés sur proposition des fédérations patronales les plus représentatives et des syndicats jouissant de la représentativité nationale générale.
- Peut s'adjoindre d'autres représentants salariaux ou patronaux ainsi que des experts.
- Assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée.

Elle peut également s'adjoindre des experts avec voix consultative.

Ces représentants ainsi que les experts sont nommés par le ministre pour une durée qu'il détermine. La nomination des représentants se fait sur base des propositions des organisations intéressées.

La commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige, ceci afin de permettre aux assesseurs permanents de statuer en pleine connaissance de cause.

Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des négociations sans perte de rémunération pour les séances de la commission paritaire.

S'ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en informent par écrit et en motivant leur position le président de l'ONC qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties.

L'employeur sera remboursé pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC à charge du budget de l'État. Les modalités et limites de ce remboursement font l'objet d'un règlement grand-ducal.

L'indemnisation du président, des assesseurs effectifs et suppléants, des experts et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige, les représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national et les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont déterminés par règlement grand-ducal³⁴.

2.3. La procédure en cas de litige collectif en rapport avec une convention collective³⁵

Tout différend d'ordre collectif dans le cadre des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation.

2.3.1. La saisine de la commission paritaire

La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.

Saisine obligatoire de l'ONC

- Refus de l'employeur d'entamer les négociations.
- Désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective.

³⁴ Article L. 163-6 du Code du travail

³⁵ Article L. 164-8 du Code du travail

La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

Il transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission paritaire qui procède à l'instruction.

Les assesseurs peuvent décider à la majorité des voix de demander des compléments au dossier, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité.

Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation des dossiers dont ils estiment qu'ils ne rentrent pas dans les attributions de l'ONC. Cette décision peut faire l'objet d'un recours en réformation.

La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'ONC.

En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée.

Saisine

- Demande dûment motivée.
- Accompagné d'un dossier complet spécifiant l'objet exact du litige et ses antécédents.
- Première réunion de la commission paritaire au plus tard le premier jour de la 6^e semaine après la réception de la demande.

Toutes les demandes et décisions relatives à la procédure devant l'ONC doivent être notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception. Si toute autre forme de notification est admise, l'expéditeur a, dans ces cas, la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

2.3.2. Les réunions de la commission paritaire

Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions de la commission paritaire et instruit les dossiers. Ces réunions ne sont pas publiques.

Exécution loyale d'une convention collective et abstention de toute grève ou mesures de lock-out jusqu'à la constatation de la non-conciliation.

La commission ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.

Si un membre effectif est empêché d'assister aux réunions de la commission au sujet d'un différend ou à une réunion, il désigne un remplaçant parmi les membres suppléants. Pendant la durée de l'empêchement, ce membre suppléant sera convoqué en lieu et place du membre effectif empêché.

2.3.3. La proposition de conciliation

Les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

Proposition de conciliation

- Deux groupes d'assesseurs conjointement.
- Si cette proposition est rejetée par une partie, le président peut soumettre une proposition.
- S'il y a rejet de cette proposition ⇒ non-conciliation

2.3.4. La fin de la conciliation

La procédure de conciliation peut être clôturée soit par la signature d'une convention collective, soit par le constat de non-conciliation.

Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige qui sont habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

Règlement du différend

- Signature par les parties au litige habilitées à signer.
- Ratification le cas échéant par leurs organes compétents.
- Accord valable si les syndicats signataires disposent d'un mandat majoritaire.

À défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire. (voir résultats de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective)

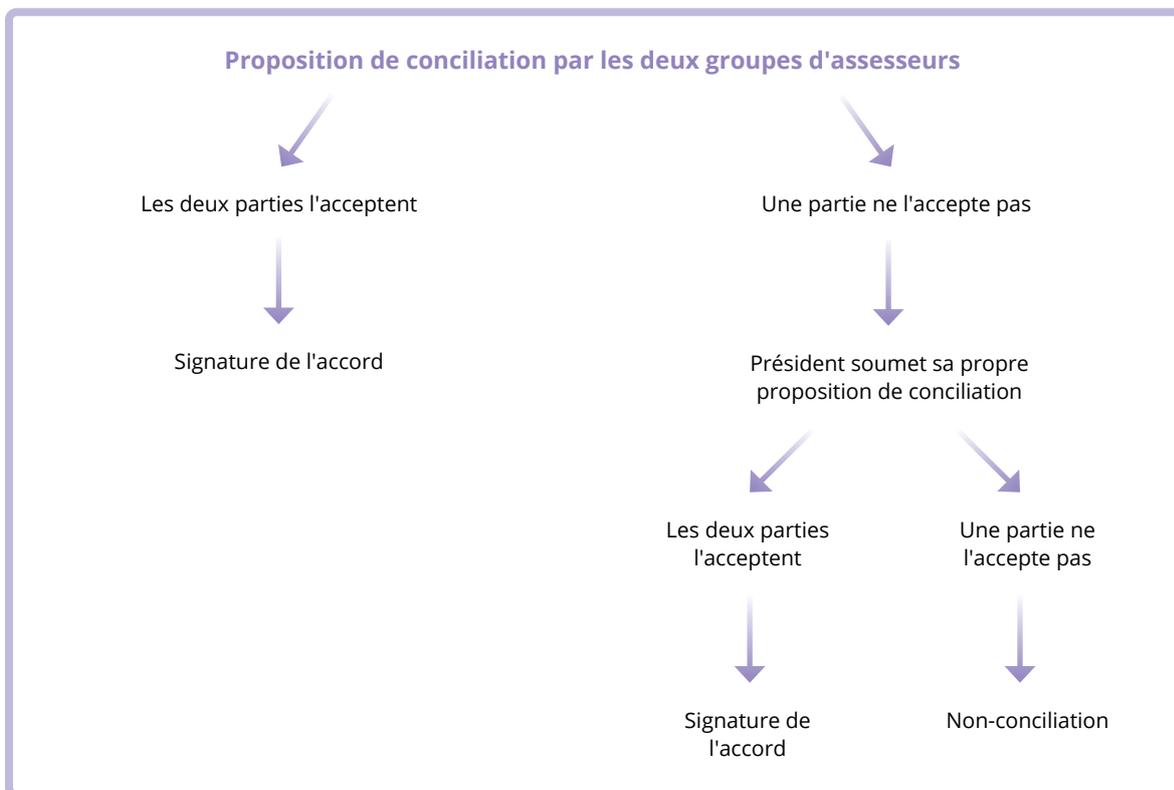
La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.

Si un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

Le secrétaire dresse un procès-verbal des discussions signé par le président.

La non-conciliation peut donc être constatée dans trois cas de figure :

- Les ou une des parties rejettent la proposition de conciliation des assesseurs ainsi que celle du président.
- Vote unanime des deux groupes d'assesseurs au sein de la commission paritaire.
- Les ou une des parties au litige déclarent la non-conciliation au plus tôt seize semaines après la première réunion de la commission paritaire.

Schéma 6 : Procédure de conciliation en cas de litige collectif en rapport avec une convention collective

L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

2.4. La procédure en cas de litige collectif en rapport avec les conditions collectives de travail

Tout différend d'ordre collectif en matière de conditions de travail fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation.

La partie la plus diligente saisit par écrit l'ONC selon les modalités prévues en cas de litige relatif à une convention collective. Elle adresse une copie de cette saisine à l'ITM et aux représentants des parties concernées par le litige collectif.

Litiges collectifs

- Concernent l'ensemble ou la majorité du personnel.
- Problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise.

Cette saisine doit contenir :

- les éléments faisant l'objet du litige collectif ;
- la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de la l'encadré ci-avant et
- la désignation des représentants de la partie requérante.

Dans les trois jours après la réception de la copie de la saisine, l'autre partie désigne ses propres représentants devant l'ONC et en informe le président.

Le président convoque les assesseurs et les parties dans les neuf jours à partir de la saisine. La première réunion aura lieu au plus tard dans la quinzaine à partir de cette même date.

Si aucun règlement n'est intervenu quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

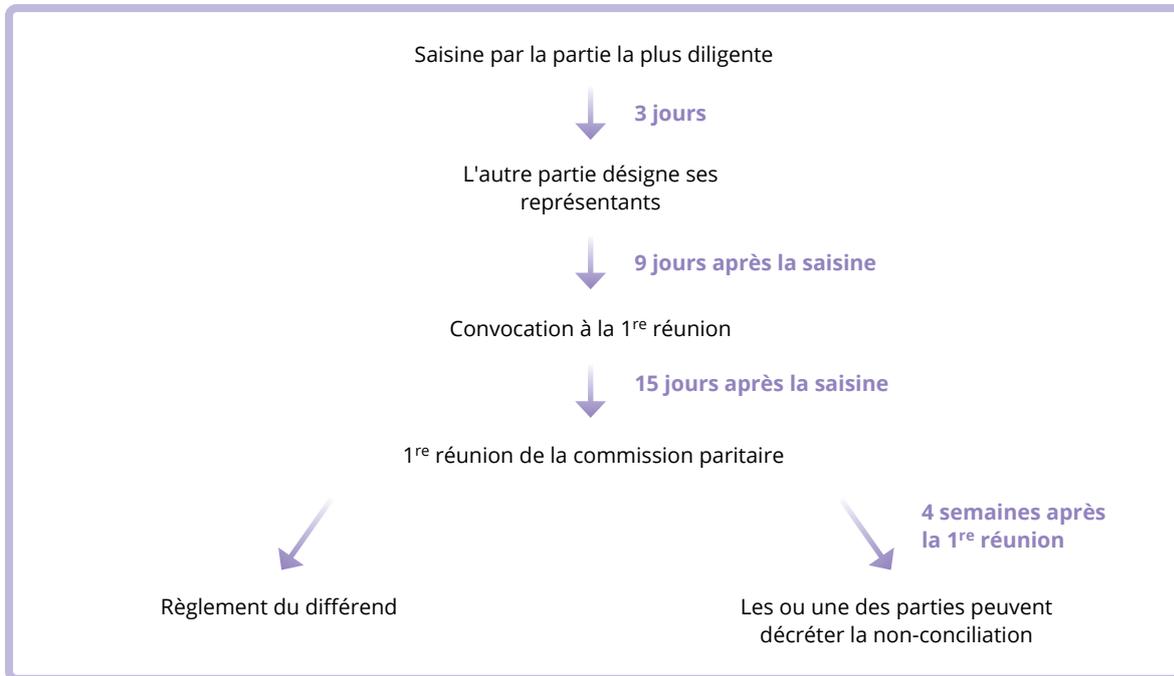
Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

Procédure

- Saisine par la partie la plus diligente.
- Dossier contenant les éléments faisant objet du litige.
- Première réunion dans les 15 jours après la saisine.
- 4 semaines après la 1^{re} réunion, les parties peuvent décréter la non-conciliation.

Schéma 7 : Procédure de conciliation en cas de litige collectif en rapport avec les conditions de travail avec une convention collective



2.5. La procédure en cas de déclaration d'obligation générale

Toute convention collective ainsi que tout accord collectif peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés.

La déclaration d'obligation générale doit déterminer avec précision son champ d'application.

La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre du Travail :

- soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné ;
- soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ;
- soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.

Procédure

- Demande au ministre par :
 - l'organisation des employeurs du secteur concerné ou
 - les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou sectorielle.
- Règlement grand-ducal sur base d'une proposition conjointe de deux groupes d'assesseurs ; Chambres professionnelles demandées en leur avis.
- Si divergence par rapport aux dispositions légales existantes :
 - ⇒ analyse par l'ONC et l'ITM : dérogation dans un sens plus favorable possible.

La proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs peut être soumise par consultation écrite. Le président de l'ONC doit toutefois convoquer les assesseurs pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs.

Si le président de l'ONC et les assesseurs estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront si le texte est conforme au principe général du droit du travail suivant : il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Si tel est le cas, ils proposeront la déclaration d'obligation générale au ministre. Dans ces cas, le ministre sollicite également l'avis de l'ITM.

Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Il cesse ses effets au même moment que la convention collective qu'il déclare d'obligation générale.

2.6. L'arbitrage³⁶

En cas de constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir, dans les deux semaines, le ministre du Travail en vue de la désignation d'un arbitre.

Le ministre propose un arbitre aux parties dans les deux semaines suivant sa saisine.

Les parties doivent se prononcer dans les deux semaines sur cette proposition.

L'acceptation de l'arbitre par les deux parties équivaut à l'acceptation de la sentence arbitrale. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.

Afin d'accomplir sa mission, l'arbitre entreprend toutes consultations et investigations qu'il juge utiles. Ses frais et honoraires font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à charge du budget de l'État.

2.7. Les notifications et les sanctions

Les demandes et décisions en rapport avec l'application des dispositions concernant l'ONC et les procédures y applicables sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ce cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

La procédure de conciliation est obligatoire.

Les employeurs qui indûment licencient, discriminent, désavantagent ou menacent de discriminations ou de désavantages les membres salariés tant de la commission de négociation que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation sont condamnés à des dommages-intérêts.

Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifiée des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

³⁶ Article L. 164-9 du Code du travail

3. LES ACCORDS EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL³⁷

Ces accords peuvent être conclus notamment au niveau national ou au niveau interprofessionnel.

3.1. Les partenaires à des accords nationaux ou interprofessionnels

Les partenaires qui peuvent conclure un accord national ou interprofessionnel sont :

- d'un côté les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et
- de l'autre côté, les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins de la conclusion d'un tel accord.

3.2. Le champ d'application des accords nationaux ou interprofessionnels

Ces accords peuvent porter sur les sujets suivants :

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne.

Ainsi en est-il de l'accord-cadre européen :

- sur le télétravail du 16 juillet 2002 signé entre partenaires sociaux qui a été transposé au Luxembourg par une convention relative au régime juridique du télétravail conclue en date du 21 février 2006 entre l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 13 octobre 2006. Ce règlement a été abrogé par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 qui a réformé le régime juridique du télétravail ; ou
- relatif au harcèlement et à la violence au travail signé entre partenaires sociaux en date du 26 avril 2007 et transposé au Luxembourg par une convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue en date du 25 juin 2009 entre les syndicats OGBL et LCGB, d'une part, et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), d'autre part, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009.
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives se basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen. Il n'y a pas d'exemple actuellement où une directive européenne a été transposée au niveau national moyennant un accord entre partenaires sociaux nationaux.
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels les deux partenaires se sont mis d'accord et qui peuvent être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail.

Citons à titre d'exemple le règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGBL et LCGB, d'une part et l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), d'autre part.

37 Article L. 165-1 du Code du travail

3.3. La déclaration d'obligation générale des accords nationaux ou interprofessionnels

Les accords nationaux ou interprofessionnels peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.

Procédure de déclaration d'obligation générale des accords nationaux

- Demande de déclaration d'obligation générale d'un accord interprofessionnel soumise au ministre.
- Analyse des termes de l'accord par le président de l'Office national de conciliation et les assesseurs permanents en vertu du contrôle de la conformité de l'accord aux normes et principes du droit du travail.
- Avis de l'Inspection du travail et des mines.
- Proposition de texte de la commission paritaire de l'Office national de conciliation, avis des chambres professionnelles.
- Transmission de l'accord au ministre du Travail.
- Gouvernement en Conseil décide de la déclaration d'obligation générale par règlement grand-ducal.

La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre du Travail conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.

Si le président de l'ONC, conjointement avec les assesseurs, estime que l'accord contient des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié.

Le cas échéant, ils proposent la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre sollicite également l'avis de l'ITM.

La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale.

La proposition de la commission paritaire peut être émise après consultation écrite. Le président doit toutefois convoquer les membres pour une réunion sur demande :

- soit de trois de ses membres ;
- soit d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ;
- soit d'une fédération nationale d'employeurs.

Le règlement grand-ducal d'obligation générale cesse ses effets au même moment que l'accord qu'il déclare d'obligation générale.

4. LE RÉSEAU D'ÉTUDES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (RETEL)³⁸

4.1. L'objet du RETEL

Le RETEL a pour objet la réalisation d'études et de recherches statistiques ou scientifiques dans le domaine du marché du travail et de l'emploi. Rattaché au ministère du Travail, il est présidé par le ministre du Travail ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin.

4.2. Les missions du RETEL

Le RETEL a pour missions :

1. l'organisation d'un travail en réseau des producteurs, analystes et utilisateurs d'études et de données sur le marché du travail et de l'emploi au Grand-Duché ;
2. la création, centralisation et gestion de bases de données et d'études garantissant une meilleure connaissance et compréhension de la situation et des évolutions du marché du travail et de l'emploi ;
3. la réalisation d'évaluations des politiques en faveur de l'emploi ;
4. la réalisation d'études statistiques ponctuelles sur l'emploi pour répondre aux demandes du Ministre ayant le travail et/ou l'emploi dans ses attributions ou aux demandes d'un autre membre du gouvernement ;
5. la conceptualisation et réalisation d'indicateurs statistiques sur l'emploi ;
6. l'élaboration de prévisions et d'évolutions futures du marché du travail ;
7. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.

Pour réaliser ses missions, le RETEL peut recourir à des experts externes.

4.3. La collaboration et la concertation du RETEL avec d'autres organismes

Le RETEL remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité des statistiques publiques et le Comité permanent du travail et de l'emploi, qui peut lui donner des missions ponctuelles à réaliser.

Dans le cadre de ses missions, le RETEL peut recevoir communication de données de la part de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), du Ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, du Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur (CEDIES), et de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC), en vue de la création d'un fichier ayant pour finalité la réalisation d'études et de recherches statistiques ou scientifiques dans le domaine du marché du travail et de l'emploi.

Les catégories de données communiquées peuvent être précisées dans un règlement grand-ducal. Le fichier ne peut contenir que des données pseudonymisées, soit à travers une solution logicielle, soit par un tiers intermédiaire.

4.4. Les accès aux données du fichier du RETEL

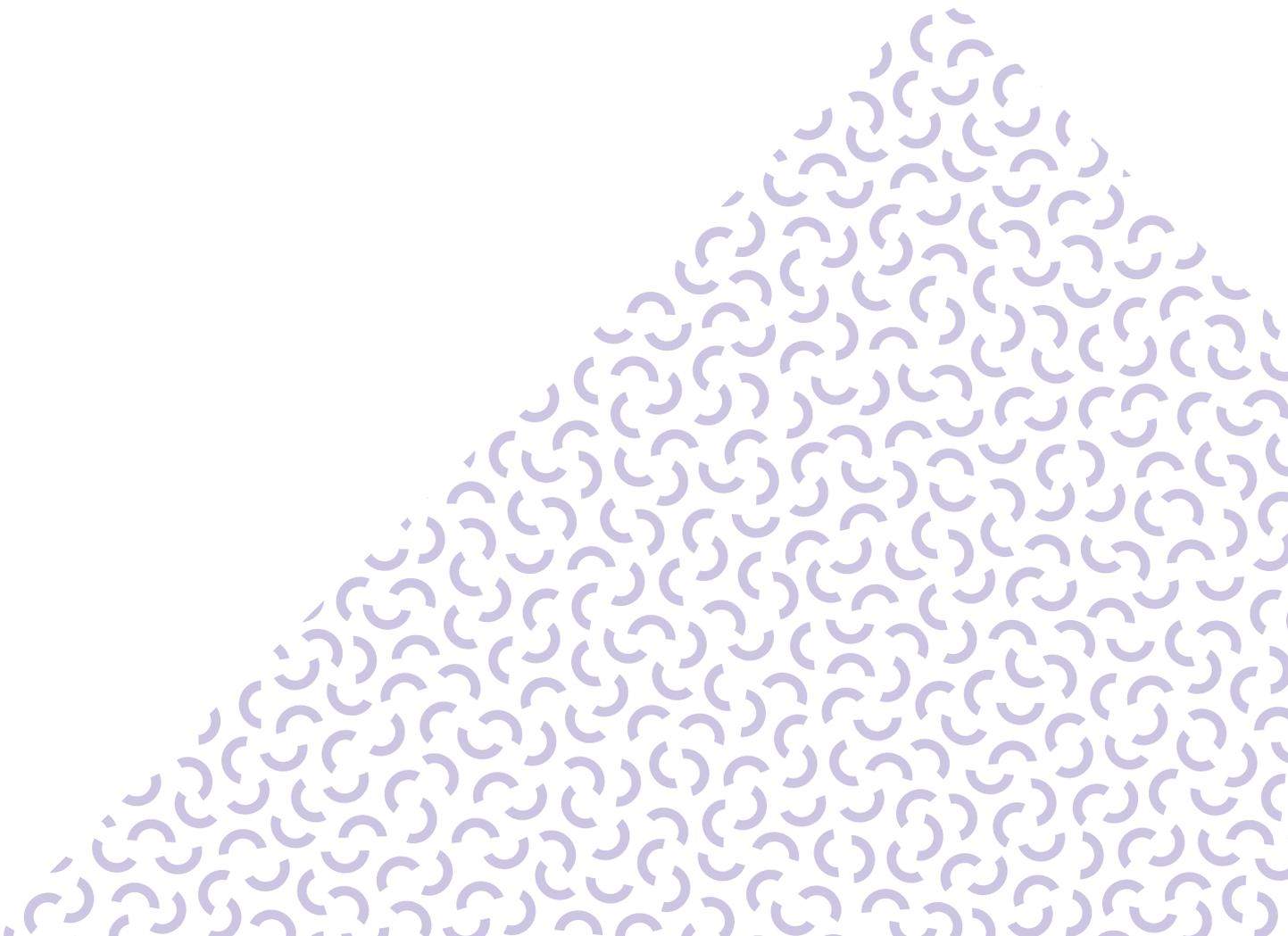
Le RETEL peut accorder, à des fins d'analyses statistiques ou scientifiques du marché du travail, l'accès aux données pseudonymisées de son fichier. La recevabilité de la demande et l'autorisation d'accès à des fins statistiques ou scientifiques aux données pseudonymisées sont subordonnées à l'examen du bien-fondé et de

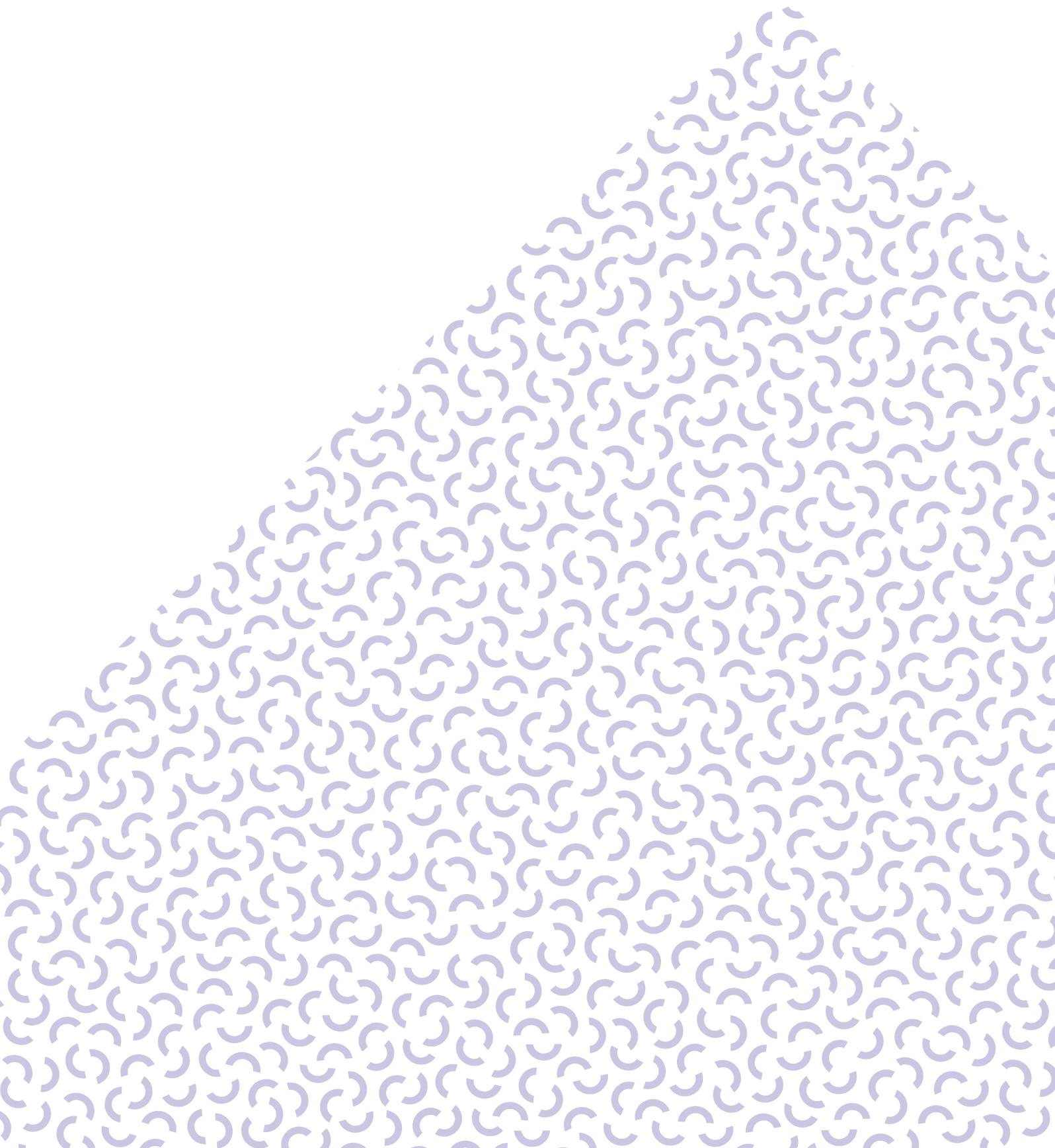
³⁸ Articles L. 641-1 et L. 641-2 du Code du travail

l'intérêt scientifique des projets de recherche pour lesquels l'autorisation est sollicitée, ainsi qu'à l'examen de la qualification scientifique du ou des demandeurs. Les modalités d'accès sont déterminées par le RETEL.

4.5. L'organisation du RETEL

Un comité de gestion est présidé par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions ou un fonctionnaire par lui délégué à cette fin et il définit l'orientation générale des travaux du RETEL. Ce comité de gestion est composé d'un ou de plusieurs représentants des institutions suivantes : l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et l'Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg (STATEC). Les membres du comité de gestion sont nommés par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur proposition des institutions respectives.





VERSION FRANÇAISE

PAGES 3 - 47

DEUTSCHE VERSION

SEITEN 51 - 99





Nora BACK
*Präsidentin der
Arbeitnehmerkammer*

VORWORT

Obwohl die Verwendung von Tarifverträgen in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften bereits in der ersten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts üblich war, gab es in Luxemburg erst 1965, nach langen Vorgesprächen und Ausweichmanövern, ein Gesetz, das Regelungen zu Tarifverträgen enthielt.

Tarifverträge sind seit langem ein wesentliches Instrument zur Regelung der Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Großherzogtum und ermöglichen es den Arbeitnehmern, von Arbeitsbedingungen und Entlohnung zu profitieren, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen.

Dieses Gesetz von 1965¹ wurde später durch das Gesetz vom 30. Juni 2004² ersetzt, das die sozioökonomische Entwicklung berücksichtigt und gleichzeitig die Funktionsweise des Nationalen Schlichtungsbüros reformiert.

Mit dem Gesetz von 2004 wurde auch ein zusätzliches Instrument zur Regelung der kollektiven Arbeitsbeziehungen eingeführt: die Vereinbarungen über den interprofessionellen sozialen Dialog.

Schließlich wurde mit diesem Gesetz die Rechtsgrundlage für die Nationale Beobachtungsstelle für kollektive Arbeitsbeziehungen geschaffen.

Mit der Einführung des Arbeitsgesetzbuches, das am 1. September 2006 in Kraft trat, wurde das Gesetz von 2004 aufgehoben und sein Inhalt in den Artikeln L. 161-1 bis L. 165-1 verankert.

Das Gesetz vom 13. Mai 2008 zur Einführung eines einheitlichen Status für Beschäftigte im Privatsektor³, das am 1. Januar 2009 in Kraft trat, änderte den Inhalt der oben genannten Artikel des Arbeitsgesetzes nicht, sondern hob lediglich die Begriffe "Privatangestellter" und "Arbeiter" auf und ersetzte sie durch den einheitlichen Begriff "Arbeitnehmer".

Mit dem Gesetz vom 8. April 2018 zur Änderung des Arbeitsgesetzbuches⁴ wurde die Beobachtungsstelle für Arbeitsbeziehungen und Beschäftigung (ORPE) durch das Netzwerk für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstudien (RETEL) ersetzt.

Diese Publikation ist in zwei Teile gegliedert: Der erste Teil ist den kollektiven Arbeitsbeziehungen in Form von Fragen und Antworten gewidmet, der zweite Teil ist ausführlicher und befasst sich mit dem Inhalt des Titels VI Buch I des Arbeitsgesetzbuches mit dem Titel "Kollektive Arbeitsbeziehungen" (Artikel L. 161-1 bis L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches).

Viel Spaß beim Lesen!

Luxemburg, Januar 2022

1 Gesetz vom 12. Juni 1965 über Tarifverträge, Mémorial A 1965, Nr. 35 vom 2. Juli 1965, Seite 623.

2 Gesetz vom 30. Juni 2004 über die kollektiven Arbeitsbeziehungen, die Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten und die nationale Schlichtungsstelle, Mémorial A 2004, Nr. 119 vom 15. Juli 2004, Seite 1781.

3 Gesetz vom 13. Mai 2008 zur Einführung eines einheitlichen Status, Mémorial A 2008, Nr. 60 vom 15. Mai 2008, Seite 789.

4 Gesetz vom 8. April 2018 zur Änderung des Arbeitsgesetzes, Mémorial A 2018, Nr. 242 vom 11. April 2018.

VERWENDETE AKRONYME

ADEM	Arbeitsagentur (Agence pour le développement de l'emploi)
ALEBA	Association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurance
CEDIES	Zentrum für Dokumentation und Information über das Hochschulwesen (Centre de documentation et d'information sur l'enseignement supérieur)
LCGB	Lëtzebuenger Chrëschtlesche Gewerkschaftsbond
IGSS	Generalinspektion für soziale Sicherheit (Inspection générale de la sécurité sociale)
INFPC	Nationales Institut für für die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung (Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue)
ITM	Gewerbeaufsicht (Inspection du travail et des mines)
OGBL	Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
ONC	Nationale Schlichtungsstelle (Office national de conciliation)
ORPE	Beobachtungsstelle für Arbeitsbeziehungen und Beschäftigung (Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi)
RETEL	Netzwerk für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstudien (Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi)
STATEC	Nationales Institut für Statistik und Wirtschaftsstudien des Großherzogtums Luxemburg (Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché du Luxembourg)
UEL	Union der luxemburgischen Unternehmen (Union des entreprises luxembourgeoises)

Bei der Ausarbeitung dieser Veröffentlichung wurde mit größter Sorgfalt vorgegangen. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler in der vorliegenden Veröffentlichung oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen ergeben.

Die in der vorliegenden Veröffentlichung enthaltenen Informationen berühren in keinem Fall die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Alle Rechte auf Übersetzung, Anpassung und Vervielfältigung durch jedwedes Verfahren bleiben für alle Länder dem Herausgeber vorbehalten.

Sofern keine vorherige schriftliche Zustimmung des Herausgebers/Verfassers vorliegt, ist es untersagt, die vorliegende Broschüre ganz oder in Teilen (insbesondere per Fotokopie) zu vervielfältigen, sie in einer Datenbank zu speichern oder in jedweder Form der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

In dieser Veröffentlichung wird nur das männliche Generikum zum Zweck der Aufhellung des Textes verwendet. Es bezieht sich auf jede Geschlechtsidentität und umfasst somit sowohl weibliche als auch männliche Personen, Transgender-Personen sowie Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen, oder Personen, die sich beiden Geschlechtern zugehörig fühlen.

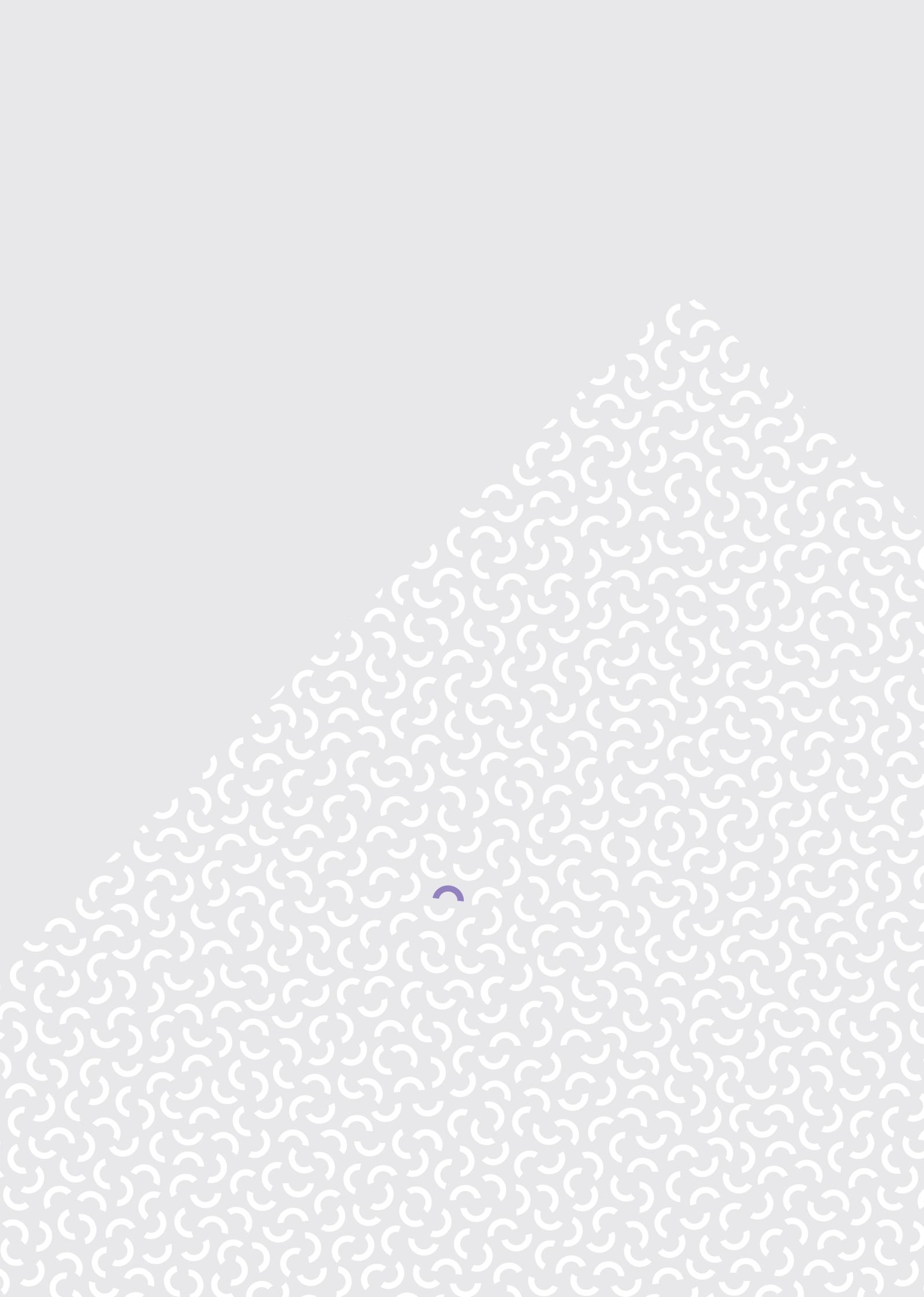
INHALT

I. DIE KOLLEKTIVEN ARBEITSBEZIEHUNGEN IN FORM VON FRAGEN UND ANTWORTEN	55
1. DIE TARIFVERTRÄGE	57
1.1. Der Anwendungsbereich der Artikel L. 161-1 bis L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches	57
1.2. Die an einem Tarifvertrag beteiligten Parteien	57
1.3. Die Aushandlung des Tarifvertrages	59
1.4. Die Unterzeichnung und das Inkrafttreten des Tarifvertrages	60
1.5. Der Inhalt des Tarifvertrages	62
2. DIE NATIONALE SCHLICHTUNGSSTELLE (OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION-ONC)	64
2.1. Die Aufgaben der nationalen Schlichtungsstelle	64
2.2. Das Schiedsverfahren	66
3. DIE VEREINBARUNGEN IN ZUSAMMENHANG MIT DEM BERUFSÜBERGREIFENDEN SOZIALEN DIALOG	67
4. DAS NETZWERK FÜR ARBEITSMARKT- UND BESCHÄFTIGUNGSSTUDIEN (RETEL)	68
II. DIE KOLLEKTIVEN ARBEITSBEZIEHUNGEN IN FORM PRAKTISCHER ERKLÄRUNGEN	71
1. DIE TARIFVERTRÄGE	73
1.1. Der Anwendungsbereich der Artikel L. 161-1 bis L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches	73
1.2. Die an einem Tarifvertrag beteiligten Parteien	73
1.3. Die Aushandlung eines Tarifvertrages	78

2. DIE NATIONALE SCHLICHTUNGSSTELLE (OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION-ONC)	87
2.1. Die Aufgaben der nationalen Schlichtungsstelle	87
2.2. Die Zusammensetzung der nationalen Schlichtungsstelle	88
2.3. Das Verfahren im Falle eines kollektiven Konfliktes in Zusammenhang mit einem Tarifvertrag	90
2.4. Das Verfahren im Falle eines kollektiven Konfliktes in Zusammenhang mit den kollektiven Arbeitsbedingungen	92
2.5. Das Verfahren im Falle einer Allgemeinverbindlicherklärung	94
2.6. Das Schiedsverfahren	95
2.7. Die Zustellungsregeln und die Sanktionen	95
3. DIE VEREINBARUNGEN IM BEREICH DES BERUFSÜBERGREIFENDEN SOZIALEN DIALOGS	96
3.1. Die an den nationalen oder berufsübergreifenden Vereinbarungen beteiligten Partner	96
3.2. Der Anwendungsbereich der nationalen oder berufsübergreifenden Vereinbarungen	96
3.3. Die Allgemeinverbindlicherklärung der nationalen oder berufsübergreifenden Vereinbarungen	97
4. DAS NETZWERK FÜR ARBEITSMARKT- UND BESCHÄFTIGUNGSSTUDIEN (RETEL)	98
4.1. Der Zweck von RETEL	98
4.2. Die Aufgaben von RETEL	98
4.3. Die Zusammenarbeit und Beratung von RETEL mit anderen Behörden	98
4.4. Der Zugang zur Daten von RETEL	99
4.5. Die Organisation von RETEL	99

I. DIE KOLLEKTIVEN ARBEITSBEZIEHUNGEN IN FORM VON FRAGEN UND ANTWORTEN





1. DIE TARIFVERTRÄGE

1.1. Der Anwendungsbereich der Artikel L. 161-1 bis L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches

Frage 1. Was ist der Gegenstand der Artikel L. 161-1 bis L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches?

Vorgenannte Artikel regeln gemeinsam die kollektiven Arbeitsbeziehungen und -bedingungen für Arbeitnehmer.

Frage 2. Welche Arbeitnehmer fallen in den Anwendungsbereich vorgenannter Artikel?

Vorgenannte Artikel gelten ausschließlich für Arbeitnehmer. Ausgenommen vom Anwendungsbereich sind Beschäftigte mit einem anderen besonderen Status wie zum Beispiel Beamte und staatliche Angestellte, kommunale Beamte und Angestellte, Auszubildende oder Schüler und Studenten, die während der Schul- oder Semesterferien arbeiten.

1.2. Die an einem Tarifvertrag beteiligten Parteien

Frage 3. Was ist ein Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag über Arbeitsbeziehungen und -bedingungen, der zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber oder den Vertretern des Arbeitgebers abgeschlossen wird.

Frage 4. Wer sind die Vertragspartner auf der Arbeitgeberseite?

Die Vertragspartner auf der Arbeitgeberseite können sein:

- ein einzelnes Unternehmen oder
- ein oder mehrere Berufsverbände der Arbeitgeber oder aber
- wenn die zum Abschluss des Vertrages berechtigten Parteien dies beschließen, eine Gruppe von Unternehmen oder eine Gesamtheit von Unternehmen, die über eine gleichartige Produktion, Geschäftstätigkeit oder berufliche Tätigkeit verfügen oder eine wirtschaftliche und soziale Einheit darstellen.

Frage 5. Was ist eine wirtschaftliche und soziale Einheit?

Eine wirtschaftliche und soziale Einheit ist eine Gesamtheit von Unternehmen oder Einheiten, die, selbst wenn sie sich aus selbständigen und/oder unterschiedlichen Rechtspersönlichkeiten zusammensetzen, keine unabhängigen und/oder selbständigen Einheiten darstellen, sondern eine Konzentration von Leitungsbefugnissen sich ergänzende und identische Tätigkeiten beziehungsweise eine Gemeinschaft von Arbeitnehmern erkennen lassen, die durch identische, ähnliche oder sich ergänzende Interessen miteinander verbunden sind und insbesondere einen vergleichbaren sozialen Status besitzen.

Frage 6. Wer sind die Vertreter der Arbeitnehmerseite?

Bei den Vertragspartnern auf der Seite der Arbeitnehmer handelt es sich um eine oder mehrere Arbeitnehmergewerkschaften, welche die im Arbeitsgesetzbuch genannten Bedingungen erfüllen.

Frage 7. Was ist eine Gewerkschaft im Sinne des Arbeitsgesetzbuches?

Bei den Arbeitnehmergewerkschaften handelt es sich um Berufsverbände:

- die über eine strukturierte interne Organisation verfügen;
- zu deren Zielen die Verteidigung der beruflichen Interessen, die Kollektivvertretung ihrer Mitglieder sowie die Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen gehören;

- die gegenüber ihren Vertragspartnern unabhängig sind, was in organisatorischen Kapazitäten und organisatorischer Unabhängigkeit sowie in finanziellen Mitteln und finanzieller Selbständigkeit zum Ausdruck kommen muss.

Frage 8. Welche Gewerkschaften können zu den Tarifverhandlungen zugelassen werden?

Zugelassen werden können drei Arten von Gewerkschaften:

- die Gewerkschaften, die über die allgemeine nationale Tariffähigkeit verfügen;
- die Gewerkschaften, die über die Tariffähigkeit in einem wirtschaftlich besonders bedeutsamen Sektor verfügen;
- die Gewerkschaften, die nicht von vornherein zur Teilnahme an den Verhandlungen berechtigt sind, aber unter bestimmten Bedingungen dazu zugelassen werden können.

Frage 9. Welche Bedingungen muss eine Gewerkschaft erfüllen, damit sie zu den Tarifverhandlungen zugelassen wird?

Die Gewerkschaften, die die drei unter Frage 8 aufgezählten Kriterien erfüllen, müssen der allgemeinen Definition einer Gewerkschaft (siehe Frage 7) entsprechen und darüber hinaus bestimmte quantitative Kriterien erfüllen.

Frage 10. Welche Bedingungen muss eine Gewerkschaft erfüllen, um die allgemeine nationale Tariffähigkeit zu erlangen?

Eine solche Gewerkschaft muss:

- mindestens 20 % aller Stimmen bei den letzten Wahlen zur Arbeitnehmerkammer erzielt haben;
- tatsächlich in der Mehrheit der wirtschaftlichen Bereiche des Landes tätig sein; maßgebend sind dabei die letzten Wahlen für die Personalvertretung.

Frage 11. Welche Bedingungen muss eine Gewerkschaft erfüllen, damit sie die Tariffähigkeit für einen besonders wichtigen Sektor der Wirtschaft erlangen kann („sektorielle“ Tariffähigkeit)?

Wenn eine Gewerkschaft die Anerkennung der Tariffähigkeit in einem besonders wichtigen Sektor der Wirtschaft für sich in Anspruch nehmen möchte, muss sie:

- bei der letzten Wahl zur Arbeitnehmerkammer mit Listen angetreten und mit Vertretern gewählt worden sein und
- dabei folgende Ergebnisse erzielt haben:
 - entweder 50% der Stimmen für die Gruppe der Arbeitnehmerkammer, wenn die Gruppe vollständig in den Anwendungsbereich des betreffenden Tarifvertrages fällt, oder
 - 50% der Stimmen bei den letzten Wahlen für die Personalvertretung des Sektors, wenn die Gruppe der Berufskammer nicht vollständig in diesen Anwendungsbereich fällt oder wenn die Gruppe sich ganz oder teilweise aus Arbeitnehmern zusammensetzt, die nicht in den Anwendungsbereich der Artikel L. 161-1 bis L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches fallen.

Frage 12. In welchem Sektor kann man die sektorielle Tariffähigkeit erlangen?

Ein Sektor wird dann automatisch als ein Sektor betrachtet, der für die luxemburgische Wirtschaft von besonderer Bedeutung ist, wenn die in diesem Sektor Beschäftigten mindestens 10 % aller privatrechtlichen Arbeitnehmer ausmachen.

Der betreffende Sektor muss aus mehr als nur einem Unternehmen bestehen.

Frage 13. Welches Verfahren ist für die An- oder Aberkennung der allgemeinen nationalen und sektoriellen Tariffähigkeit vorgesehen?

Um als Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler Tariffähigkeit oder als Gewerkschaft mit sektorieller Tariffähigkeit anerkannt werden zu können, ist die betreffende Gewerkschaft dazu verpflichtet, unter Vorlage der entsprechenden Dokumente einen begründeten Antrag beim Ministerium für Arbeit einzureichen.

Entscheidungen über den Entzug der Anerkennung als Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler Tariffähigkeit oder als Gewerkschaft mit sektorieller Tariffähigkeit sind durch den Minister zu treffen, nachdem eine Gewerkschaft, die ein konkret vorliegendes und aktuell bestehendes Rechtsschutzbedürfnis nachweist, einen entsprechenden Antrag gestellt hat.

Frage 14. Was ist unter einer "nicht berechtigten" Gewerkschaft zu verstehen?

Unter einer „nicht berechtigten“ Gewerkschaft oder einer nicht von vornherein berechtigten Gewerkschaft ist eine Gewerkschaft zu verstehen, die sich unter bestimmten Bedingungen an den Verhandlungen über einen Tarifvertrag beteiligen kann.

Konkret handelt es sich dabei um:

- Gewerkschaften, die in den Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des Tarifvertrages fallen, bei den letzten Wahlen für die Personalvertretung mindestens 50 % aller Stimmen auf sich vereinen konnten;
- Gewerkschaften, die von den in der Verhandlungskommission vertretenen Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler Tariffähigkeit oder mit sektorieller Tariffähigkeit einstimmig zu den Verhandlungen zugelassen werden (siehe Frage 15).

1.3. Die Aushandlung des Tarifvertrages

Frage 15. Wer kann an der Verhandlungskommission teilnehmen?

Für jede Verhandlung über einen Tarifvertrag wird eine Verhandlungskommission gebildet.

Die Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler Tariffähigkeit und die Gewerkschaften mit sektorieller Tariffähigkeit (sofern der Tarifvertrag, über den verhandelt wird, den Sektor oder die Kategorie(en) von Arbeitnehmern betrifft, für den bzw. die der Gewerkschaft die sektorielle Tariffähigkeit zuerkannt wurde) sind von vornherein an der Verhandlungskommission beteiligt.

Diese Gewerkschaften können einstimmig beschließen, dass andere Gewerkschaften an der Verhandlung beteiligt oder nicht daran beteiligt werden dürfen.

Gewerkschaften, die bei den letzten Wahlen für die Personalvertretung der betroffenen Unternehmen oder Einrichtungen einzeln oder gemeinsam mehr als 50 % aller Stimmen auf sich vereinen konnten, müssen, sofern sie dies beantragen, zur Teilnahme an der Verhandlungskommission zugelassen werden.

Frage 16. Genießen die Mitglieder der Verhandlungskommission einen besonderen Schutz?

Während der Dauer der Tarifverhandlungen kommen die Mitglieder der Verhandlungskommission in den Genuss eines Kündigungsschutzes, der dem Kündigungsschutz entspricht, der auch für die Mitglieder der Personalvertretung gilt.

Frage 17. Wer kann die Aufnahme von Tarifverhandlungen beantragen?

Die Aufnahme von Tarifverhandlungen ist von den qualifizierten Vertretern der betroffenen Personen oder Organisationen zu beantragen.

Wir weisen außerdem darauf hin, dass die Aufkündigung eines Tarifvertrages als Antrag auf die Aufnahme von Verhandlungen zu betrachten ist (siehe Fragen 27 und 28).

Frage 18. Wann müssen die Verhandlungen aufgenommen werden?

Die Aufnahme der Verhandlungen muss innerhalb einer Frist von dreißig Tagen ab dem Datum erfolgen, an dem der Antrag auf Aufnahme der Tarifverhandlungen zugestellt wurde.

Der Arbeitgeber, bei dem die Aufnahme der Verhandlungen beantragt wurde, hat jedoch die Möglichkeit, den Antragsteller darüber zu unterrichten, dass er beabsichtigt, die Verhandlungen im Rahmen einer Vereinigung oder einer Organisation von Arbeitgebern oder zusammen mit anderen Arbeitgebern aufzunehmen, die derselben Tätigkeit nachgehen oder demselben Berufszweig angehören.

In diesem Fall muss die tatsächliche Aufnahme der Verhandlungen innerhalb einer Frist von sechzig Tagen ab dem Datum erfolgen, an dem die Absicht übermittelt wurde, die Verhandlungen im Rahmen einer Gruppe durchzuführen.

In jedem Fall müssen die Verhandlungen spätestens neunzig Tage nach dem Einreichen des ursprünglichen Antrages aufgenommen werden.

Frage 19. Was geschieht, wenn die Aufnahme der Verhandlungen verweigert wird?

Wird die Aufnahme der Verhandlungen ausdrücklich abgelehnt, oder ergibt sich diese Ablehnung daraus, dass die Verhandlungen nicht innerhalb der vorgesehenen Frist aufgenommen werden, kann die Partei, die die Aufnahme der Verhandlungen beantragt hat, das Schlichtungsverfahren einleiten.

1.4. Die Unterzeichnung und das Inkrafttreten des Tarifvertrages

Frage 20. Wer unterzeichnet einen Tarifvertrag?

Grundsätzlich gilt, dass ein Tarifvertrag unter Androhung seiner Ungültigkeit von allen Parteien zu unterzeichnen ist, die an seiner Aushandlung teilgenommen haben.

Wenn jedoch nicht alle Gewerkschaften, die an der Verhandlungskommission beteiligt waren, sondern nur eine oder einige von ihnen beabsichtigt bzw. beabsichtigen, den Vertrag zu unterzeichnen, muss bzw. müssen sie innerhalb einer Frist von acht Tagen die anderen Gewerkschaften dazu auffordern, den Vertrag ebenfalls zu unterzeichnen.

Die angesprochenen Gewerkschaften verfügen über eine Frist von acht Tagen, in der sie entscheiden können, ob sie den Vertrag unterzeichnen oder nicht. Sind sie nicht mit der Unterzeichnung einverstanden, können sich die zur alleinigen Unterzeichnung entschlossenen Gewerkschaften innerhalb von acht Tagen nach Ablauf der achttägigen Entscheidungsfrist an den Minister wenden.

Wenn die Gewerkschaft(en), die den Tarifvertrag alleine unterzeichnen möchte(n), auf der Grundlage des Ergebnisses der letzten Wahlen für die Personalvertretung in den Unternehmen oder Einrichtungen, die in den Anwendungsbereich des Tarifvertrages fallen, ein direktes oder indirektes Mandat von 50 % der von dem Tarifvertrag betroffenen Arbeitnehmer für sich verzeichnen kann bzw. können, wird bzw. werden sie vom Minister dazu berechtigt, den Tarifvertrag alleine zu unterzeichnen.

Frage 21. Wann tritt der Tarifvertrag in Kraft?

Ein Tarifvertrag kann erst dann in Kraft treten, wenn er bei der luxemburgischen Gewerbeaufsicht (Inspection du travail et des mines – ITM) hinterlegt worden ist und diese Hinterlegung angenommen wurde. Die Hinterlegung des Tarifvertrages erfolgt durch diejenige der Parteien, die hieran das größte Interesse bekundet.

Der Minister für Arbeit und Beschäftigung trifft seine Entscheidung auf Vorschlag der Gewerbeaufsicht innerhalb von fünfzehn Tagen nach der Hinterlegung des Tarifvertrages.

Wird innerhalb einer Frist von fünfzehn Tagen keine Entscheidung getroffen, gilt die Hinterlegung als angenommen.

Vorbehaltlich anderer Vereinbarungen der Parteien entfaltet ein Tarifvertrag, dessen Hinterlegung angenommen wurde seine Wirksamkeit am darauffolgenden Tag, sofern die Parteien nichts anders vereinbart haben.

Frage 22. Wie werden die Arbeitnehmer über den Inhalt des Tarifvertrages in Kenntnis gesetzt?

Die betroffenen Arbeitnehmer werden über den Tarifvertrag in Kenntnis gesetzt, indem an geeigneten Stellen ihres Arbeitsplatzes entsprechende Aushänge angebracht werden.

Auf einfache Anfrage des Arbeitnehmers wird dem Arbeitnehmer der Tarifvertrag entweder an die persönliche E-Mail-Adresse zugesendet, die er an seinem Arbeitsplatz verwendet, oder er erhält den Vertrag – mit seinem Einverständnis – unter der persönlichen E-Mail-Adresse an seinem Wohn- oder Aufenthaltsort.

Sollte eine Versendung per E-Mail nicht möglich sein, wird der Tarifvertrag den Arbeitnehmern, die dies wünschen, auf Kosten der betreffenden Arbeitgeber als Ausdruck auf Papier ausgehändigt.

Frage 23. Was ist ein Rahmentarifvertrag?

Auf Beschluss der Vertragsparteien kann ein Tarifvertrag, der für eine Gruppe oder eine Einheit von Unternehmen oder Arbeitgebern, für einen Sektor oder einen Tätigkeitsbereich gilt, als Rahmentarifvertrag betrachtet werden, sofern der Tarifvertrag ausdrücklich:

- vorsieht, dass es sich um einen Rahmentarifvertrag handelt;
- genau die Bereiche oder Sachgebiete nennt, die auf einer untergeordneten Verhandlungsebene zu regeln sind, und darüber hinaus die untergeordneten Ebenen bestimmt, auf denen diese Verhandlungen geführt werden müssen;
- die wichtigsten Grundsätze der Sachgebiete nennt, für die eine detaillierte Regelung durch Vereinbarungen auf untergeordneter Ebene geschaffen werden kann.

Frage 24. Welche Personen werden durch einen Tarifvertrag abgedeckt?

Den Bestimmungen eines Tarifvertrages unterliegen alle Personen, die diesen Vertrag entweder persönlich oder über einen Beauftragten unterzeichnet haben.

Ein Arbeitgeber, der einem Tarifvertrag unterliegt, muss diesen Vertrag für alle seine Arbeitnehmer anwenden, die zur Kategorie der Arbeitnehmer gehören, für die der betreffende Tarifvertrag abgeschlossen wurde.

Vorbehaltlich entgegenstehender Bestimmungen sind höhere Führungskräfte (für die Definition dieses Begriffs siehe Frage 25) vom Anwendungsbereich des Tarifvertrages ausgenommen. Für sie kann jedoch ein gesonderter Tarifvertrag vereinbart werden.

Frage 25. Was ist unter einer höheren Führungskraft zu verstehen?

Eine höhere Führungskraft ist ein Arbeitnehmer, der ein deutlich höheres Arbeitsentgelt erhält als die übrigen Beschäftigten des Unternehmens. Dabei berücksichtigt dieses Arbeitsentgelt die Zeit, die er für die Ausübung seiner Funktionen benötigt.

Darüber hinaus muss eine höhere Führungskraft:

- entweder eine tatsächliche echte Weisungsbefugnis besitzen oder
- Aufgaben verrichten, die eine genau definierte Machtbefugnis, eine große Unabhängigkeit bei der Gestaltung der Arbeit und weitgehende Freiheiten bei den Arbeitszeiten und insbesondere keine Zwänge in Zusammenhang mit den Zeiten umfassen.

Frage 26. Wie lange ist ein Tarifvertrag gültig?

Die Gültigkeitsdauer eines Tarifvertrages beläuft sich auf mindestens sechs Monate und höchstens drei Jahre ab dem Datum seines Inkrafttretens.

Frage 27. Wann kann ein Tarifvertrag aufgekündigt werden?

Ein Tarifvertrag kann ganz oder teilweise vor dem Datum seines Ablaufs aufgekündigt werden, wenn die entsprechende Kündigungsfrist (von höchstens drei Monaten), die im Tarifvertrag selbst zu bestimmen ist, eingehalten wird.

Frage 28. Wie wirkt sich die Aufkündigung eines Tarifvertrages aus?

Die Aufkündigung eines Tarifvertrages gilt als Antrag auf die Aufnahme von Verhandlungen.

Der aufgekündigte Tarifvertrag gilt bis zum Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages weiter, jedoch, sofern die Parteien nichts anders vereinbart haben, längstens bis zum ersten Tag des 12. Monats, der auf seine Aufkündigung folgt.

Frage 29. Was geschieht, wenn ein Tarifvertrag nicht zum Zeitpunkt seines Ablaufs aufgekündigt wird?

Ein Tarifvertrag, der nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist und unter Wahrung der vorgeschriebenen Form aufgekündigt wird, behält als unbefristeter Vertrag weiterhin seine Gültigkeit. Er kann dann unter Einhaltung der im Vertrag vorgesehenen Kündigungsfrist jederzeit aufgekündigt werden.

Haben die Parteien den Beginn der Kündigungsfrist verpasst, so besteht für sie noch die Möglichkeit, sich gemeinsam darauf zu einigen, den Tarifvertrag ganz oder teilweise neu zu verhandeln. In diesem Fall muss spätestens sechs Wochen vor dem Datum des Ablaufs des Tarifvertrages mit den Verhandlungen begonnen werden.

Frage 30. Welche Verpflichtungen haben die Parteien während der Dauer der Gültigkeit des Tarifvertrages?

Während der Gültigkeitsdauer des Tarifvertrages sind die Vertragspartner zur Wahrung des sozialen Friedens verpflichtet. Das heißt, sie verzichten auf alle Handlungen, die die pflichttreue Erfüllung des Tarifvertrages in Frage stellen könnten, darunter insbesondere auf alle Formen von Streiks oder Aussperrungen.

1.5. Der Inhalt des Tarifvertrages

Frage 31. Welche Angaben sind in einem Tarifvertrag zwingend vorgeschrieben?

Jeder Tarifvertrag muss unter Androhung seiner Ungültigkeit zwingend die folgenden Punkte festlegen:

- die Eigenschaften der Parteien;
- seinen beruflichen und territorialen Anwendungsbereich;
- das Datum seines Inkrafttretens, seine Dauer und die für ihn geltenden Kündigungsfristen.

In ihm müssen zwingend die folgenden Arbeitsbedingungen geregelt werden:

- die Bedingungen für die Einstellung und die Entlassung der Arbeitnehmer;
- die Arbeitsdauer und die Gestaltung der Arbeitszeit, die Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten;
- die Feiertage;
- die geltende Urlaubsregelung, dabei unter anderem die Regelung in Zusammenhang mit dem Jahresurlaub;
- das Vergütungssystem sowie die Zusammensetzung von Lohn und Gehalt nach beruflichen Kategorien.

Darüber hinaus muss jeder Tarifvertrag zwingend Folgendes vorsehen:

- Zuschläge für Nachtarbeit;
- Zuschläge bei der Vergütung für mühsame, gefährliche und gesundheitsschädliche Arbeiten;
- die Bedingungen für die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Vergütung;
- die Bedingungen zur Bekämpfung von sexueller und moralischer Belästigung wie Mobbing.

Und darüber hinaus müssen Tarifverträge auch das Ergebnis der Tarifverhandlungen festhalten, die sich zwingend auch mit den folgenden Themen beschäftigen müssen: die Organisation der Arbeitszeit, die Ausbildungs- politik, der Erhalt oder der Ausbau der Beschäftigung, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

Schließlich müssen die Tarifverträge auch noch:

- entweder selbst die Bedingungen festlegen, unter denen die Unternehmen ihren Mitarbeitern, die ihre Karriere insbesondere aufgrund von Mutterschaft, Fortbildungsmaßnahmen oder einem Sabbatical unterbrochen haben, Weiterbildungsmaßnahmen anbieten müssen, damit diese Mitarbeiter mit der technischen Entwicklung und der Entwicklung der Produktionsverfahren mithalten können, oder aber
- die Bedingungen definieren, unter denen diese Bedingungen im Rahmen untergeordneter Vereinbarungen festgelegt werden können.

Frage 32. Unter welchen Bedingungen ist die Aufnahme von Bestimmungen zulässig, die von den gesetzlichen Vorgaben abweichen?

Alle Bestimmungen eines Tarifvertrages, die den Gesetzen und Bestimmungen entgegenstehen, sind ungültig, sofern sie sich nicht günstiger für die Arbeitnehmer auswirken.

Frage 33. Welche Gerichte sind für die Streitigkeiten zuständig, die sich aus einem Tarifvertrag ergeben?

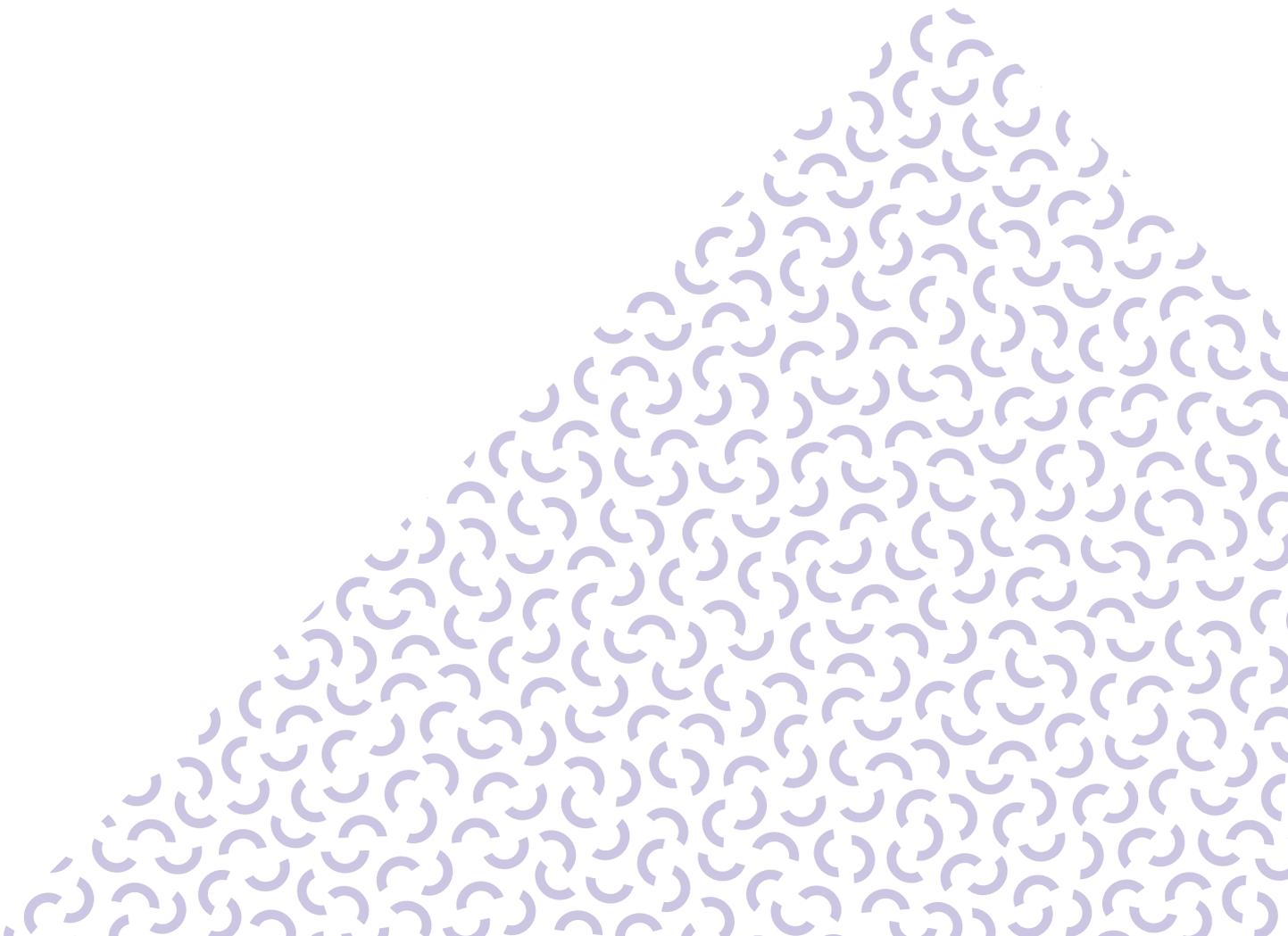
Bitten um die Auslegung von Tarifverträgen sowie Streitigkeiten, die sich aus der Erfüllung eines Tarifvertrages ergeben, fallen in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgerichte.

Frage 34. Welche Möglichkeiten bestehen für eine Gewerkschaft, vor Gericht zu klagen?

Wenn eine Person, die den Bestimmungen eines Tarifvertrages unterliegt, vor Gericht eine Klage in Zusammenhang mit diesem Tarifvertrag erhebt, sind alle an diesem Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaften jederzeit dazu berechtigt, sich als Nebenkläger an dem eingeleiteten Verfahren zu beteiligen, wenn die Lösung dieser Streit-sache für die Mitglieder des Verbandes von gemeinsamem Interesse ist.

Die an einem Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaften können für ihre Mitglieder alle Klagen einreichen, die sich aus diesem Tarifvertrag ergeben. Sofern der Betroffene darüber unterrichtet wurde und nicht erklärt hat, dagegen Widerspruch einzulegen, benötigen sie hierfür keine Vollmacht des Betroffenen. Der Betroffene hat stets die Möglichkeit, in dem durch den Verband eingeleiteten Verfahren als Nebenkläger aufzutreten.

Die Gewerkschaften können bei Schadensersatzklagen im Rahmen der Anwendung des vorliegenden Gesetzes weder als Kläger noch als Beklagte auftreten.



2. DIE NATIONALE SCHLICHTUNGSSTELLE (OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION – ONC)

2.1. Die Aufgaben der nationalen Schlichtungsstelle

Frage 35. Welche Aufgaben hat die nationale Schlichtungsstelle?

Die nationale Schlichtungsstelle ist grundsätzlich mit drei Aufgaben ausgestattet:

- der Lösung von kollektiven Konflikten in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen;
- der Regelung von kollektiven Konflikten, die nicht zu einem Tarifvertrag oder einer Gesamtvereinbarung geführt haben;
- der Begutachtung über die Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und Vereinbarungen in Zusammenhang mit dem nationalen oder berufsübergreifenden sozialen Dialog.

Frage 36. Wer kann die nationale Schlichtungsstelle anrufen?

Bevor Streiks ausgerufen oder Aussperrungsmaßnahmen ergriffen werden, legt die Partei, die hieran das größte Interesse bekundet, die Gesamtstreitigkeiten der nationalen Schlichtungsstelle vor.

Frage 37. Was ist unter einem kollektiven Konflikt zu verstehen?

Unterschieden werden Gesamtstreitigkeiten in Zusammenhang mit Tarifverträgen und Gesamtstreitigkeiten in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen.

Von einem kollektiven Konflikt in Zusammenhang mit einem Tarifvertrag ist dann die Rede, wenn:

- sich der Arbeitgeber weigert, die Tarifverhandlungen aufzunehmen;
- unter den Parteien Uneinigkeit zu einer oder mehreren Klauseln des abzuschließenden Tarifvertrages besteht.

Um eine Gesamtstreitigkeit in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen handelt es sich dann, wenn die Streitigkeit die gemeinsamen Interessen aller Mitarbeiter oder der Mehrheit der Mitarbeiter betrifft und sich diese Streitigkeit aus Problemen in Zusammenhang mit der Organisation, der Neuorganisation oder der Umstrukturierung des Unternehmens ergibt, die eine Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen aller Mitarbeiter oder der Mehrheit der Mitarbeiter des Unternehmens haben.

Frage 38. Wie setzt sich die nationale Schlichtungsstelle zusammen?

Die nationale Schlichtungsstelle setzt sich aus einem Vorsitzenden, einer paritätischen Kommission und einer Verwaltungsabteilung zusammen.

Frage 39. Wer nimmt den Vorsitz der nationalen Schlichtungsstelle wahr?

Der Vorsitz der nationalen Schlichtungsstelle wird durch den Minister für Arbeit und Beschäftigung wahrgenommen.

Dieser kann für die Dauer von fünf Jahren einen stellvertretenden Vorsitzenden benennen, der aus einer Liste von drei Kandidaten auszuwählen ist. Diese Liste wird auf Vorschlag des Ministers durch den Regierungsrat beschlossen.

Der Minister kann den stellvertretenden Vorsitzenden für eine bestimmte Dauer oder für eine bestimmte Streitigkeit durch einen anderen Kandidaten ersetzen, der auf der vorstehend genannten Liste aufgeführt wird.

Frage 40. Wie setzt sich die paritätische Kommission zusammen?

Die paritätische Kommission besteht aus acht effektiven Beisitzern, die für fünf Jahre ernannt werden und sich wiederum aus vier Vertretern der Arbeitgeber und vier Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzen.

Sie umfasst darüber hinaus sechzehn stellvertretende Beisitzer, darunter acht Vertreter der Arbeitgeber und acht Vertreter der Arbeitnehmer.

Die paritätische Kommission wird außerdem von Beauftragten beraten, die direkt von dem behandelnden Fall betroffen sind und jeweils die Arbeitgeber bzw. die Arbeitnehmer in den von der Streitsache betroffenen Sektoren oder Unternehmen/Einrichtungen vertreten.

Frage 41. Wie werden die effektiven Beisitzer und die stellvertretenden Beisitzer der paritätischen Kommission ernannt?

Die effektiven und die stellvertretenden Beisitzer der paritätischen Kommission werden durch den Minister ernannt, der diese Ernennung zum einen auf Vorschlag der repräsentativsten Arbeitgeberverbände vornimmt, die zu einer nationalen Organisation gehören, in der die meisten Arbeitgeberverbände vertreten sind.

Zum anderen erfolgt die Ernennung auf Vorschlag der Gewerkschaften, die über die allgemeine nationale Tariffähigkeit verfügen.

Frage 42. Ist es im Falle eines kollektiven Konfliktes zwingend erforderlich die nationale Schlichtungsstelle anzurufen?

Ja. Für alle Streitigkeiten kollektiver Art muss, unabhängig davon, ob sie die Arbeitsbedingungen oder den Abschluss eines Tarifvertrages betreffen, unbedingt ein Schlichtungsverfahren vor der nationalen Schlichtungsstelle eingeleitet werden.

Frage 43. Wie werden kollektive Konflikte in Zusammenhang mit einem Tarifvertrag gelöst?

Das Schlichtungsverfahren wird entweder durch die Unterzeichnung eines Tarifvertrages oder durch die Feststellung der Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs abgeschlossen.

Um eine Beilegung der Streitigkeit herbeizuführen, können die beiden Gruppen von Beisitzern gemeinsam einen Schlichtungsvorschlag formulieren.

Wird dieser Vorschlag von mindestens einer der Parteien abgelehnt, kann der Vorsitzende aus eigener Initiative einen Schlichtungsvorschlag vorlegen. Die Ablehnung seines Vorschlages durch mindestens eine der Parteien gilt als Feststellung der Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs.

Die Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs kann darüber hinaus auch durch einstimmigen Beschluss der beiden Gruppen von Beisitzern in der paritätischen Kommission festgestellt werden.

Erfolgt die Beilegung nicht innerhalb einer Frist von sechzehn Wochen nach der ersten Sitzung der paritätischen Kommission, so können die an der Streitigkeit beteiligten Parteien oder eine dieser Parteien die Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs verfügen.

Erzielen die Parteien eine Einigung, so ergibt sich die Beilegung der Streitigkeit aus der Unterzeichnung einer Vereinbarung durch die zur Unterzeichnung berechtigten und an der Streitigkeit beteiligten Parteien. Diese Vereinbarung ist gegebenenfalls durch die zuständigen Organe dieser Parteien zu ratifizieren.

Können nicht alle an der Vertretung der Arbeitnehmer beteiligten Gewerkschaften eine Einigung erzielen, so wird die Vereinbarung rechtsgültig, sobald sie von den Gewerkschaften unterzeichnet wurde, die über das Mandat der Mehrheit verfügen.

Frage 44. Wie werden kollektive Konflikte in Zusammenhang mit den kollektiven Arbeitsbedingungen gelöst?

Die Partei, die daran das größte Interesse bekundet, wendet sich schriftlich an die nationale Schlichtungsstelle. Eine Kopie dieser Anrufung der Schlichtungsstelle wird an die Gewerbeaufsicht sowie an die Vertreter der von diesem kollektiven Konflikt betroffenen Parteien gesendet.

In der Anrufung der Schlichtungsstelle müssen die folgenden Punkte enthalten sein:

- die Angaben zum Gegenstand des kollektiven Konfliktes;
- der Nachweis darüber, dass es sich um einen kollektiven Konflikt im Sinne des Arbeitsgesetzbuches handelt und
- die Benennung der Vertreter der den Antrag stellenden Partei.

Innerhalb von drei Tagen nach Erhalt der Kopie des Schreibens mit der Anrufung der Schlichtungsstelle benennt die andere Partei ihre eigenen Vertreter vor der nationalen Schlichtungsstelle und unterrichtet den Vorsitzenden darüber.

Der Vorsitzende beruft die Beisitzer und die Parteien innerhalb einer Frist von neun Tagen ab dem Datum der Anrufung der Schlichtungsstelle ein.

Die erste Versammlung tagt spätestens innerhalb von fünfzehn Tagen nach diesem Datum.

Wenn die Streitigkeit nicht innerhalb von vier Wochen nach dem ersten Zusammentreten der paritätischen Kommission beigelegt worden ist, können die an der Streitigkeit beteiligten Parteien die Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs verfügen.

Frage 45. Welches Verfahren ist bei einem Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung zu beachten?

Jeder Tarifvertrag kann für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betroffenen Berufszweiges, Tätigkeitsbereichs, Wirtschaftssektors oder der betroffenen Branche für allgemein verbindlich erklärt werden.

Die Allgemeinverbindlicherklärung muss den Anwendungsbereich des Tarifvertrages genau bestimmen.

Der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung ist an den Minister für Arbeit zu richten, und zwar:

- entweder durch den Arbeitgeberverband des betroffenen Sektors;
- oder durch eine Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler Tariffähigkeit;
- oder durch eine Gewerkschaft, die über die Tariffähigkeit in einem besonders wichtigen Sektor der luxemburgischen Wirtschaft verfügt, sofern dieser Sektor von dem Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung betroffen ist.

Die Allgemeinverbindlicherklärung erfolgt durch großherzogliche Verordnung auf der Grundlage eines gemeinsamen Vorschlages der beiden Gruppen von Beisitzern in der paritätischen Kommission, nachdem die Berufskammern um ihre Stellungnahme gebeten wurden.

2.2. Das Schiedsverfahren

Frage 46. Wann kann von einem Schiedsverfahren Gebrauch gemacht werden?

Wird die Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs vor der nationalen Schlichtungsstelle (Office national de conciliation) festgestellt, so kann sich jede Gruppe der paritätischen Kommission innerhalb von zwei Wochen an den Minister für Arbeit wenden, damit dieser einen Schiedsrichter benennt.

Der Minister schlägt den Parteien innerhalb von zwei Wochen nach seiner Anrufung einen Schiedsrichter vor.

Die Parteien müssen sich innerhalb von zwei Wochen zu diesem Vorschlag äußern.

Frage 47. Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Zustimmung zu einem Schiedsrichter?

Mit der Zustimmung zu dem Schiedsrichter erklären sich die beiden Parteien mit dem Schiedsspruch einverstanden.

Der Schiedsspruch gilt als Abschluss eines Tarifvertrages.

3. DIE VEREINBARUNGEN IN ZUSAMMENHANG MIT DEM BERUFSÜBERGREIFENDEN SOZIALEN DIALOG

Frage 48. Wer ist dazu berechtigt, Vereinbarungen in Zusammenhang mit dem berufsübergreifenden sozialen Dialog zu treffen?

Die Partner, die eine nationale oder eine berufsübergreifende Vereinbarung treffen können, sind:

- zum einen die Gewerkschaften, die über die allgemeine nationale Tariffähigkeit verfügen und
- zum anderen die nationalen oder sektoriellen Arbeitgeberverbände oder die Arbeitgeberverbände, die eine oder mehrere Branchen, Berufe oder Tätigkeitsbereiche vertreten oder erklären, sich für den Abschluss einer solchen Vereinbarung zusammenzuschließen.

Frage 49. Welche Bereiche können von einer Vereinbarung in Zusammenhang mit dem berufsübergreifenden sozialen Dialog abgedeckt werden?

Diese Vereinbarungen können insbesondere auf nationaler oder berufsübergreifender Ebene getroffen werden.

Sie können sich auf die folgenden Themen beziehen:

- Umsetzung von Tarifverträgen, die gemäß den Bestimmungen des Vertrages über die Europäische Union auf europäischer Ebene von den Sozialpartnern verabschiedet wurden;
- Umsetzung von europäischen Richtlinien, die die Möglichkeit einer Umsetzung auf nationaler Ebene durch eine von den nationalen Sozialpartnern getroffene Vereinbarung vorsehen, und insbesondere der Richtlinien, die sich auf die Einigung der Sozialpartner auf europäischer Ebene stützen;
- nationale oder berufsübergreifende Vereinbarungen, die sich auf Themen beziehen, bei denen die beiden Partner eine Einigung erzielt haben; zum Beispiel die Gestaltung und die Verkürzung der Arbeitszeit, die berufliche Fortbildung usw.

Frage 50. Welche Tragweite besitzt eine Allgemeinverbindlicherklärung von Vereinbarungen in Zusammenhang mit dem berufsübergreifenden sozialen Dialog?

Die nationalen oder berufsübergreifenden Vereinbarungen können für alle im Inland gesetzlich niedergelassenen Unternehmen und die in diesen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer für allgemein verbindlich erklärt werden.

Frage 51. Wer ist dazu berechtigt, einen Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung zu stellen?

Der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung wird gemeinsam von den Gewerkschaften, die über die allgemeine nationale Tariffähigkeit verfügen und von den Arbeitgeberverbänden, die die nationale Vereinbarung unterzeichnet haben, an den Minister für Arbeit gerichtet.

Frage 52. Wie wird die Allgemeinverbindlicherklärung beschlossen?

Die Allgemeinverbindlicherklärung erfolgt durch großherzogliche Verordnung auf der Grundlage eines einstimmigen Vorschlages aller Mitglieder beider Gruppen in der paritätischen Kommission der nationalen Schlichtungsstelle (Office national de conciliation - ONC), nachdem die Berufskammern um ihre Stellungnahme gebeten wurden.

4. DAS NETZWERK FÜR ARBEITSMARKT- UND BESCHÄFTIGUNGSSTUDIEN (RETEL)

Frage 53. Was ist der Zweck von RETEL?

Der Zweck von RETEL ist die Durchführung von statistischen oder wissenschaftlichen Studien und Forschungen auf dem Gebiet des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung. Er ist dem Arbeitsministerium unterstellt und wird vom Arbeitsminister oder einem von ihm zu diesem Zweck delegierten Beamten geleitet.

Frage 54. Was sind die Aufgaben von RETEL?

Die Aufgaben von RETEL sind:

- die Organisation eines Netzwerks von Produzenten, Analytikern und Nutzern von Studien und Daten über den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung im Großherzogtum;
- die Erstellung, Zentralisierung und Verwaltung von Datenbanken und Studien, die eine bessere Kenntnis und ein besseres Verständnis der Situation und der Entwicklungen des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung gewährleisten;
- die Durchführung von Evaluierungen der Politiken zur Förderung der Beschäftigung;
- die Durchführung spezifischer statistischer Untersuchungen zur Beschäftigung auf Anfrage des für Arbeit und/oder Beschäftigung zuständigen Ministers oder eines anderen Regierungsmitglieds;
- die Konzipierung und Realisierung von statistischen Indikatoren zur Beschäftigung;
- die Ausarbeitung von Prognosen und zukünftigen Entwicklungen des Arbeitsmarktes;
- die Zusammenarbeit mit europäischen und internationalen Gremien, die auf dem gleichen Gebiet arbeiten.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben kann RETEL externe Experten hinzuziehen.

Frage 55. Mit wem arbeitet RETEL zusammen und berät es sich?

Das RETEL führt seine Aufgaben in enger Zusammenarbeit und Absprache mit dem Ausschuss für öffentliche Statistik und dem Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung aus, die ihm spezifische Aufgaben zur Ausführung übertragen können.

Im Rahmen seiner Aufgaben kann RETEL Daten von der Arbeitsagentur (ADEM), der Generalinspektion für soziale Sicherheit (IGSS), dem Minister für Nationale Bildung, dem Zentrum für Dokumentation und Information über das Hochschulwesen (CEDIES) und dem Nationalen Institut für die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung (INFPC) erhalten, um eine Datei zum Zweck der Durchführung von statistischen oder wissenschaftlichen Studien und Forschungen im Bereich des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung anzulegen.

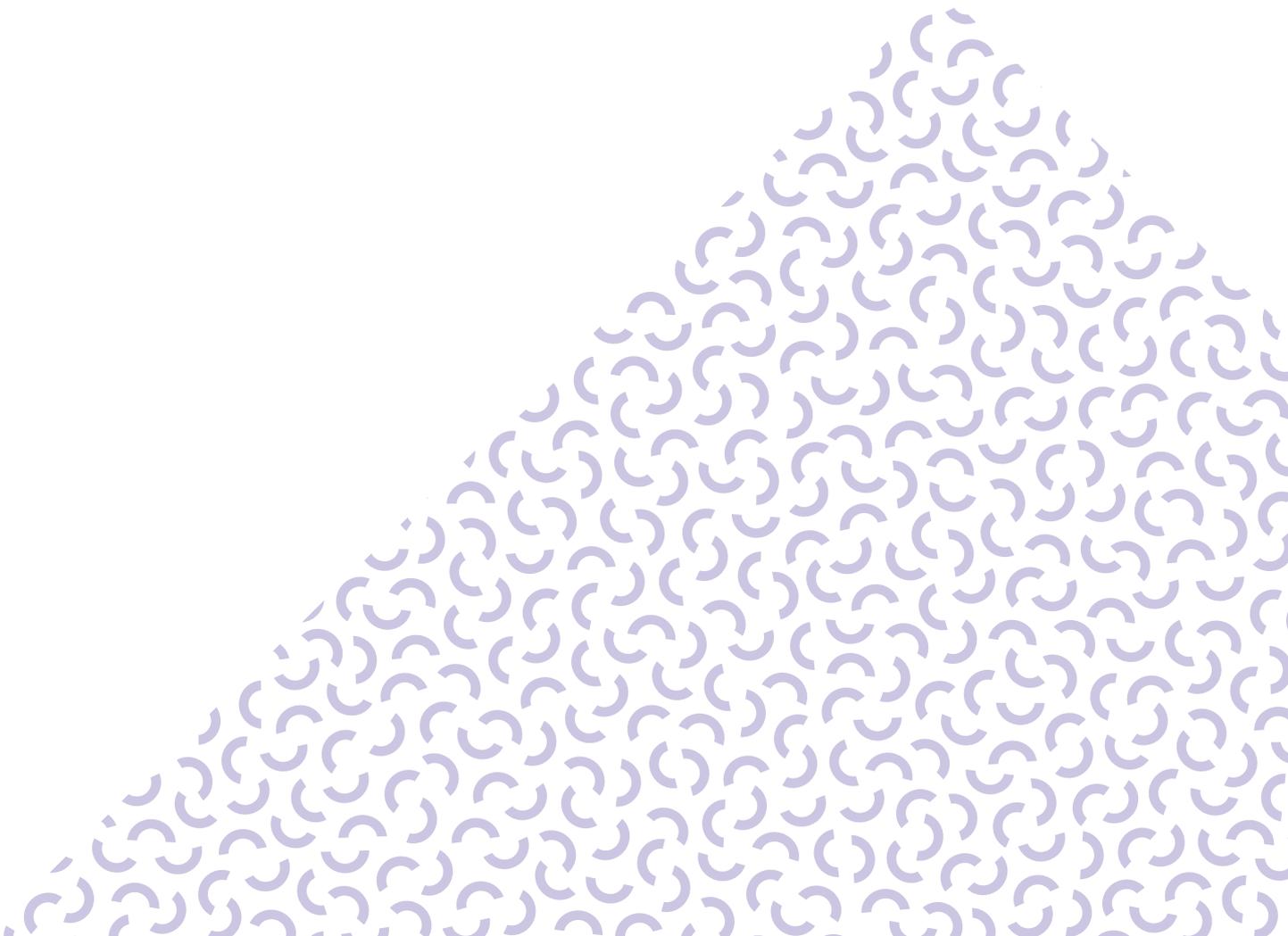
Die Kategorien der übermittelten Daten können in einer großherzoglichen Verordnung festgelegt werden. Die Datei darf nur pseudonymisierte Daten enthalten, entweder durch eine Softwarelösung oder durch einen Drittmittler.

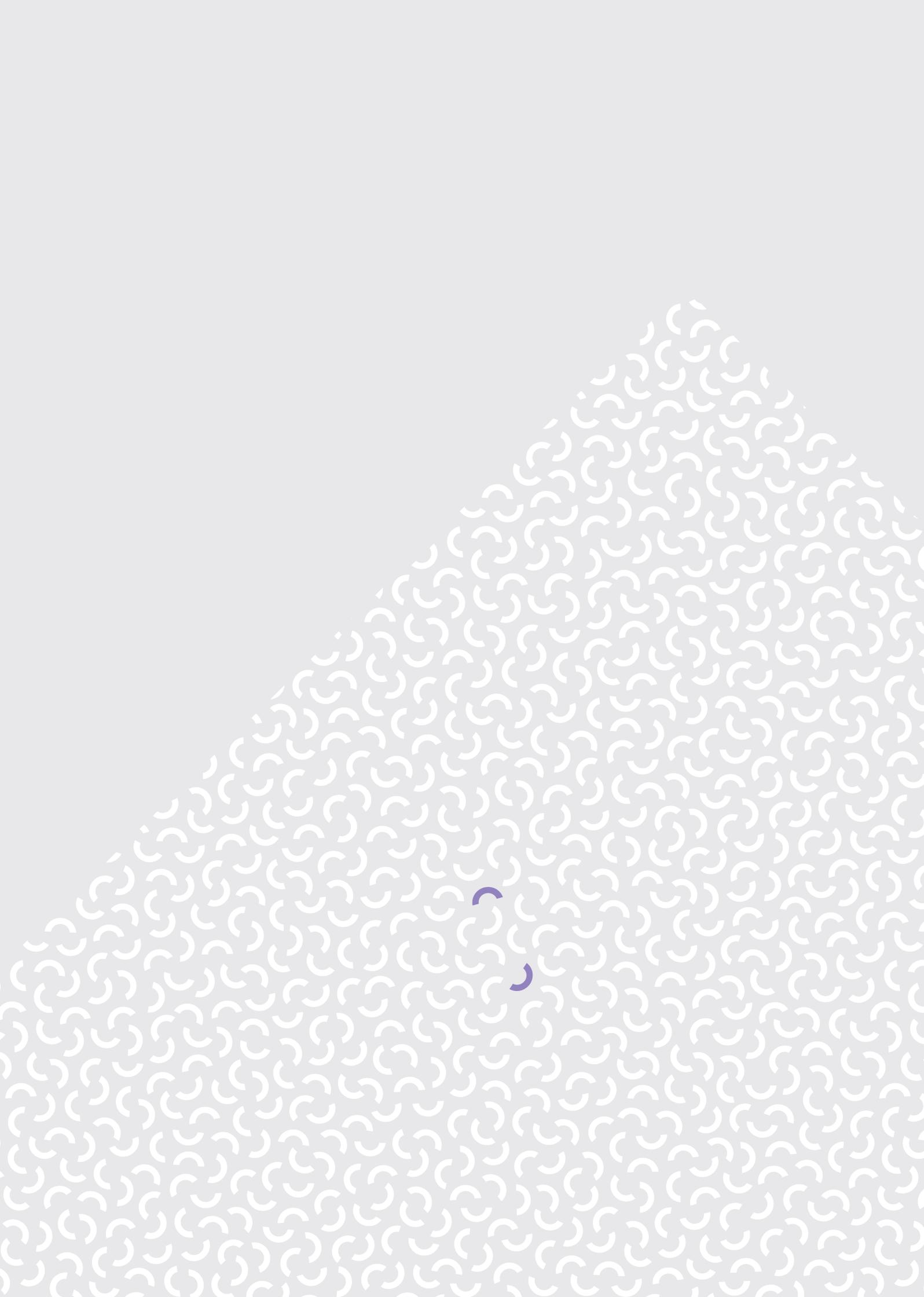
Frage 56. Wer kann auf die Datei von RETEL zugreifen?

RETEL kann für statistische oder wissenschaftliche Analysen des Arbeitsmarktes Zugriff auf pseudonymisierte Daten in seiner Datei gewähren. Die Zulässigkeit des Antrags und die Genehmigung des Zugangs zu pseudonymisierten Daten für statistische oder wissenschaftliche Zwecke unterliegen einer Prüfung der Begründetheit und des wissenschaftlichen Interesses der Forschungsvorhaben, für die die Genehmigung beantragt wird, sowie einer Prüfung der wissenschaftlichen Qualifikation des/der Antragsteller(s). Die Zugangsbedingungen werden von RETEL festgelegt.

Frage 57. Wie ist RETEL organisiert?

Unter dem Vorsitz des für die Beschäftigung zuständigen Ministers oder eines von ihm zu diesem Zweck beauftragten Beamten gibt es einen Verwaltungsausschuss, der die allgemeine Ausrichtung der Arbeit von RETEL festlegt. Dieser Verwaltungsausschuss setzt sich aus einem oder mehreren Vertretern der folgenden Institutionen zusammen: der Arbeitsagentur (ADEM), der Generalinspektion für soziale Sicherheit (IGSS) und dem Nationalen Institut für Statistik und Wirtschaftsstudien des Großherzogtums Luxemburg (STATEC). Die Mitglieder des Verwaltungsausschusses werden vom für Beschäftigung zuständigen Minister auf Vorschlag der jeweiligen Institutionen ernannt.

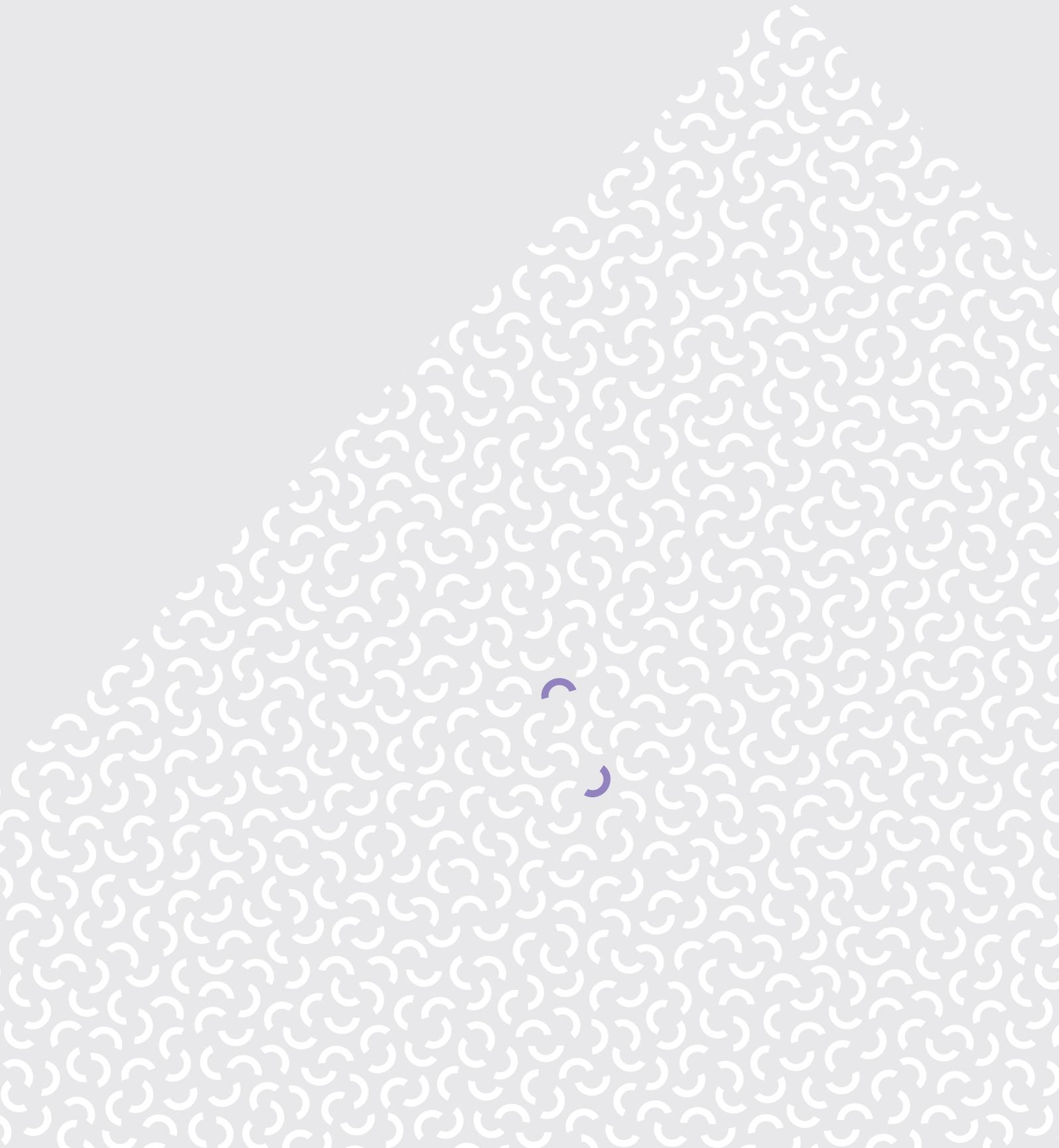




II.

DIE KOLLEKTIVEN ARBEITSBEZIEHUNGEN IN FORM PRAKTISCHER ERKLÄRUNGEN





1. DIE TARIFVERTRÄGE

1.1. Der Anwendungsbereich der Artikel L. 161-1 bis L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches⁵

Ziel des Gesetzes von 2004, dessen Inhalt in das Arbeitsgesetzbuch in den Artikeln L. 161-1 bis L. 165-1 aufgenommen wurde, ist es, die Beziehungen und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, die durch einen Arbeitsvertrag an einen Arbeitgeber gebunden sind, durch einen Tarifvertrag zu regeln.

Während das Gesetz über Tarifverträge aus dem Jahr 1965 seinen Anwendungsbereich nicht klar definierte und sich darauf beschränkte, Arbeitnehmer mit leitender Stellung auszuschließen, soll der neue Text die Kategorien von Arbeitnehmern, die unter Tarifverträge fallen, genau festlegen.

Das entscheidende Kriterium für den Anwendungsbereich ist nicht der Sektor, dem der Arbeitnehmer angehört, sondern die rechtliche Regelung, die für sein Arbeitsverhältnis gilt.

So gelten die Artikel L. 161-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches für alle Arbeitnehmer unabhängig von dem Sektor, in dem sie arbeiten (öffentlich oder privat).

Ebenfalls vom Anwendungsbereich ausgeschlossen sind Personen, die keinen Arbeitsvertrag als solchen haben, wie Auszubildende, Schüler und Studenten.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch ein bestimmtes, nicht privatrechtliches Gesetz geregelt ist, insbesondere solche mit öffentlich-rechtlichem Status und dergleichen, sind von dem neuen Gesetz nicht betroffen.

Weder Beamte, Staats- und Gemeindebedienstete noch ihre Gewerkschaftsorganisationen fallen daher unter die Artikel L. 161-1 ff. über die kollektiven Arbeitsbeziehungen und sind davon betroffen.

1.2. Die an einem Tarifvertrag beteiligten Parteien⁶

Ein Tarifvertrag wird definiert als ein Vertrag über die Arbeitsbeziehungen und -Bedingungen, der zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer und den Vertretern der Arbeitgeber abgeschlossen wird.

Definition des Tarifvertrages

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag über die Arbeitsbeziehungen und -bedingungen, der zwischen:

- einer oder mehreren Gewerkschaften im Sinne des Arbeitsgesetzbuches und
- einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden oder
- einem besonderen Unternehmen oder
- einer Gruppe von Unternehmen oder einer Gesamtheit von Unternehmen, die über eine gleiche Tätigkeit/Berufstätigkeit verfügen oder die eine wirtschaftliche und soziale Einheit darstellen, abgeschlossen wird.

1.2.1. Die Vertreter auf der Arbeitgeberseite

Die Vertragspartner auf der Arbeitgeberseite können:

- entweder ein einzelnes Unternehmen, oder
- ein oder mehrere Arbeitgeberverbände, oder
- wenn die zum Abschluss des Vertrages berechtigten Parteien dies beschließen, eine Gruppe von Unternehmen oder eine Gesamtheit von Unternehmen, die über eine gleichartige Produktion, eine gleichartige Geschäftstätigkeit und über eine gleichartige berufliche Tätigkeit verfügen oder eine wirtschaftliche und soziale Einheit darstellen.

⁵ Artikel L. 161-1 des Arbeitsgesetzbuches

⁶ Artikel L. 161-2 des Arbeitsgesetzbuches

Das Arbeitsgesetzbuch legt den Begriff der wirtschaftlichen und sozialen Einheit endgültig als positives Recht fest.

Eine wirtschaftliche und soziale Einheit ist:

- eine Gesamtheit von Unternehmen oder Einheiten, und zwar selbst dann, wenn diese sich aus selbständigen und/oder unterschiedlichen Rechtspersönlichkeiten zusammensetzen oder wenn sie mit einem Franchisesystem arbeiten;
- die eine oder mehrere Eigenschaften aufweisen, die darauf schließen lassen, dass es sich nicht um unabhängige und/oder selbständige Einheiten handelt;
- die jedoch eine Konzentration von Leitungsbefugnissen und identische und sich ergänzende Tätigkeiten beziehungsweise eine Gemeinschaft von Arbeitnehmern erkennen lassen, die durch identische, ähnliche oder sich ergänzende Interessen miteinander verbunden sind und insbesondere einen vergleichbaren sozialen Status besitzen.

Berücksichtigt für die Bewertung, ob es sich um eine wirtschaftliche und soziale Einheit handelt, werden alle verfügbaren Eigenschaften wie unter anderem:

- das Vorhandensein von gemeinsamen oder sich ergänzenden Strukturen oder Infrastrukturen und/oder
- die Abhängigkeit von einer gemeinsamen und/oder sich ergänzenden und/oder koordinierten Strategie und/oder
- die Abhängigkeit von einem oder mehreren völlig oder zum Teil identischen, sich ergänzenden und/oder miteinander verbundenen wirtschaftlich Berechtigten und/oder
- die Abhängigkeit von einer gemeinsamen und/oder sich ergänzenden und/oder miteinander verbundenen Geschäftsleitung und/oder Aktieninhaberschaft und/oder die Abhängigkeit von Verwaltungs-, Direktions- oder Kontrollorganen, die sich ganz oder teilweise aus denselben Personen oder aus Personen, die dieselben Organisationen vertreten, zusammensetzen;
- das Vorhandensein einer Arbeitnehmerschaft, die durch gemeinsame und/oder sich ergänzende Interessen miteinander verbunden ist und/oder über einen vergleichbaren oder ähnlichen sozialen Status verfügt.

Mehrere, auch als Franchiseunternehmen arbeitende Betriebe, die unter einer identischen oder weitestgehend vergleichbaren Firmenbezeichnung auftreten, gelten als wirtschaftliche und soziale Einheit.

1.2.2. Die Vertreter auf der Arbeitnehmerseite

Die Vertragspartner auf der Arbeitnehmerseite sind eine oder mehrere Gewerkschaften, die die im Arbeitsgesetzbuch genannten Bedingungen erfüllen.

a. Die allgemeine Definition des Begriffes der Gewerkschaft⁷

Um zu Tarifverhandlungen zugelassen werden zu können, muss eine Gewerkschaft der allgemeinen Definition und bestimmten Kriterien entsprechen, die im Arbeitsgesetzbuch genannt werden.

Dieses definiert den Begriff der Gewerkschaft wie folgt (keine Änderungen gegenüber dem Gesetz von 1965):

Berufsverbände mit strukturierter interner Organisation, deren Zweck die Verteidigung der beruflichen Interessen und die Gesamtvertretung ihrer Mitglieder sowie die Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen ist.

Das Arbeitsgesetzbuch bestimmt, dass Gewerkschaften gegenüber ihren Vertragspartnern, das heißt gegenüber den Arbeitgebern, unabhängig sein müssen und unter anderem organisatorische Kapazitäten und eine organisatorische Unabhängigkeit sowie finanzielle Mittel und finanzielle Selbständigkeit gegenüber ihren potentiellen Vertragspartnern nachweisen können müssen, damit sie die ihnen zufallenden Aufgaben erfüllen können.

Um die Berechtigung zu erlangen, als Partei an einem Tarifvertrag beteiligt zu sein, muss eine Gewerkschaft somit vier Kriterien erfüllen, mit denen ihre Unabhängigkeit nachgewiesen werden soll: organisatorische Kapazitäten und organisatorische Unabhängigkeit sowie finanzielle Mittel und finanzielle Selbständigkeit.

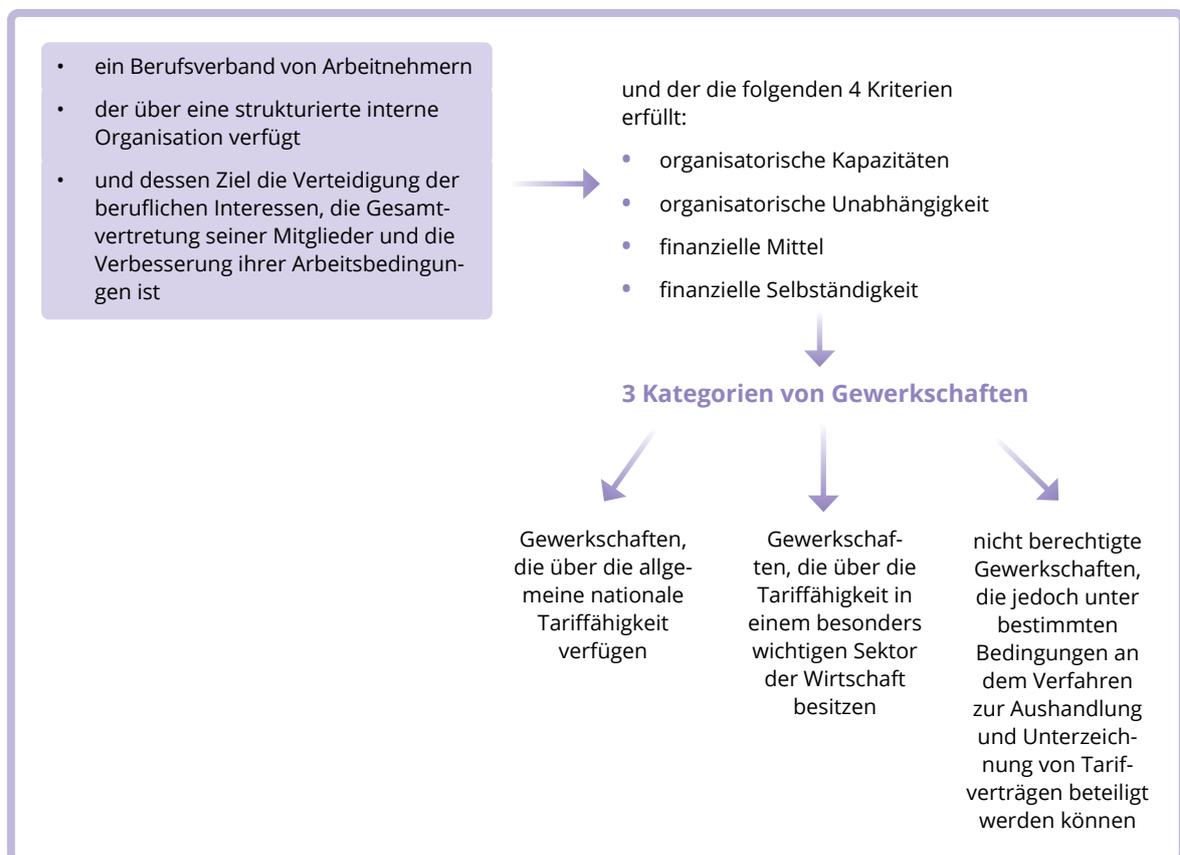
⁷ Artikel L. 161-3 des Arbeitsgesetzbuches

Diese Definition und diese Bedingung der Unabhängigkeit einer Gewerkschaft gelten ausschließlich für die Beurteilung der Fähigkeit zur Aushandlung und Unterzeichnung eines Tarifvertrages. Das Arbeitsgesetzbuch beabsichtigt nicht, Bedingungen für die Gründung und Beschaffenheit von Gewerkschaften aufzustellen und somit möglicherweise die freie Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte zu beeinträchtigen.

Im Gegensatz zu dem Gesetz von 1965 legt das Arbeitsgesetzbuch drei Kategorien von Gewerkschaften fest, die im Zusammenhang mit der Aushandlung und der Unterzeichnung von Tarifverträgen über bestimmte Befugnisse verfügen:

- Gewerkschaften, die über eine allgemeine nationale Tariffähigkeit verfügen;
- Gewerkschaften, die eine Tariffähigkeit in einem besonders wichtigen Sektor der Wirtschaft besitzen;
- Gewerkschaften, die nicht von vornherein berechtigt sind, die jedoch unter bestimmten Bedingungen am Verfahren zur Aushandlung und Unterzeichnung von Tarifverträgen beteiligt werden können.

Schema 1: Allgemeine Definition einer Gewerkschaft im Sinne des Arbeitsgesetzbuches



Um die allgemeine nationale Tariffähigkeit oder eine sektorielle Tariffähigkeit erhalten zu können, müssen die Gewerkschaften insbesondere die vier für den Nachweis ihrer Unabhängigkeit gegenüber ihren Vertragspartnern vorgesehenen Kriterien, aber auch bestimmte quantitative Kriterien erfüllen, mit denen ihr repräsentativer Charakter nachgewiesen werden kann. Für den Nachweis dieser ständigen Eigenschaften sieht das Arbeitsgesetzbuch ein echtes Anerkennungsverfahren vor.

Bei der dritten Kategorie („nicht berechnigte“ Gewerkschaften) handelt es sich um Gewerkschaften, die bei der Bildung einer Kommission zur Verhandlung über einen Tarifvertrag für den konkreten Einzelfall zugelassen werden können (siehe Punkt 1.3.1. S. 78).

b. Die Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler Tariffähigkeit⁸

Das Arbeitsgesetzbuch liefert zunächst eine qualitative Definition einer Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler Tariffähigkeit: Eine solche Gewerkschaft muss über die erforderliche Effizienz und die notwendige Macht verfügen, damit sie die sich aus dieser allgemeinen nationalen Tariffähigkeit ergebenden Verantwortungen übernehmen kann und vor allem dazu in der Lage ist, einen größeren sozialen Konflikt auf nationaler Ebene zu unterstützen.

Außerdem muss die Gewerkschaft auch noch bestimmte quantitative Kriterien erfüllen⁹.

Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler Tariffähigkeit

Kriterien:

- Die Gewerkschaft muss nach den Ergebnissen, die sie bei den letzten Wahlen zu der Arbeitnehmerkammer erzielt hat, mindestens 20 % der Stimmen aller Arbeitnehmer auf sich vereint haben.
- Die Gewerkschaft muss tatsächlich in den meisten wirtschaftlichen Bereichen des Landes tätig sein (kontrolliert auf der Basis der Ergebnisse, die die Gewerkschaft bei den letzten Wahlen für die Personalvertretungen erhalten hat).

Eine Gewerkschaft, die eine allgemeine nationale Tariffähigkeit für sich beanspruchen will, muss daher die folgenden Bedingungen erfüllen:

- Sie muss mindestens 20 % der Stimmen aller Arbeitnehmer auf sich vereint haben.
Für die Bewertung dieses Kriteriums werden die Ergebnisse zu Grunde gelegt, die die Gewerkschaft bei den letzten Wahlen zu der Arbeitnehmerkammer erzielen konnte.
- Die Gewerkschaft muss eine tatsächliche Tätigkeit in den meisten wirtschaftlichen Branchen des Landes vorweisen können.
Mit diesem Kriterium, dessen Bewertung auf der Grundlage der letzten Wahlen für die Personalvertretungen erfolgt, soll beurteilt werden können, wie sehr die Gewerkschaft tatsächlich in der Wirtschaft des Landes verwurzelt ist. Der Text des Gesetzes sieht keine bezifferte Schwelle vor.

Derzeit sind die beiden Gewerkschaften mit allgemeiner nationaler Vertretung in Luxemburg der OGBL¹⁰ (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) und der LCGB¹¹ (Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond).

c. Die Gewerkschaften mit Tariffähigkeit in einem wirtschaftlich besonders wichtigen Sektor („sektorielle“ Tariffähigkeit)¹²

Die Tariffähigkeit in einem besonders wichtigen Sektor der Wirtschaft wird Gewerkschaften verliehen, die über die erforderliche Effizienz und die notwendige Macht verfügen, damit sie die sich daraus ergebenden Verantwortungen übernehmen können und vor allem dazu in der Lage sind, auf der Ebene des Wirtschaftssektors, in dem die betroffene(n) Arbeitnehmerkategorie(n) tätig ist bzw. sind, einen größeren sozialen Konflikt zu unterstützen.

Sie setzt voraus, dass zwei Arten von Kriterien erfüllt worden sind: Die erste Gruppe von Kriterien betrifft den Begriff des Sektors, bei der zweiten Gruppe handelt es sich um quantitative Kriterien, die die Gewerkschaften erfüllen müssen.

In Luxemburg gab es nur eine Gewerkschaft, die in einem besonders wichtigen Sektor, dem Banken- und Versicherungssektor, vertreten war und zwar die ALEBA¹³ (Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et d'Assurance), deren sektorielle Tariffähigkeit jedoch auf Grund der letzten Wahlen für die Arbeitnehmerkammer im Jahre 2019 aberkannt wurde.

Anstatt der nötigen 50 % der Stimmen für die Gruppe 4 "Finanzdienstleistungen", erreichte die ALEBA nur 49,22 % (siehe auch Kasten auf der nächsten Seite).

8 Artikel L. 161-4 des Arbeitsgesetzbuches

9 Artikel L. 161-5 des Arbeitsgesetzbuches

10 www.ogbl.lu

11 www.lcgb.lu

12 Artikel L. 161-6 des Arbeitsgesetzbuches

13 www.aleba.lu

Kriterien in Zusammenhang mit dem Sektor:

Das Arbeitsgesetzbuch geht davon aus, dass sich die Bedeutung eines Sektors in erster Linie an der Anzahl der Arbeitnehmer messen lässt, die in diesem Sektor beschäftigt sind.

Wirtschaftlich besonders bedeutender Sektor

- 10 % aller Arbeitnehmer
- mehr als ein Unternehmen

Ein Sektor wird somit automatisch als ein Sektor mit besonderer Bedeutung für die luxemburgische Wirtschaft betrachtet, wenn seine Beschäftigten mindestens 10 % der Arbeitnehmer insgesamt darstellen.

Wird dieses Kriterium nicht erfüllt, so verfügt der Minister für Arbeit dennoch über einen gewissen Handlungsspielraum, um den betreffenden Sektor als einen Sektor einzustufen, der für die luxemburgische Wirtschaft von besonderer Bedeutung ist. In diesem Fall hat er auch die Möglichkeit, zu berücksichtigen, wie wichtig oder entscheidend der betreffende Sektor für die nationale Wirtschaft ist oder wie hoch die Steuereinnahmen sind, die durch diesen Sektor erzielt werden. Dabei wird er immer im Auge behalten, dass das entscheidende Kriterium eine hohe Beschäftigungsquote ist.

Ein weiteres Kriterium für den betreffenden Sektor besteht darin, dass dieser Sektor mehr als nur ein einziges Unternehmen umfassen muss.

Wenn das Unternehmen unabhängig von der jeweiligen Form (einschließlich eines Franchisesystems) aus mehreren Niederlassungen, Untergliederungen, Filialen, Tochtergesellschaften oder Bestandteilen besteht, werden die Mitarbeiter für die gesamte Einheit gezählt.

Im Falle einer identischen oder sehr ähnlichen Firmenbezeichnung wird von der Zugehörigkeit zu ein und derselben Einheit ausgegangen.

Kriterien in Zusammenhang mit der Gewerkschaft¹⁴

Um die Tariffähigkeit für einen Sektor in Anspruch nehmen zu können, der für die Wirtschaft von besonderer Bedeutung ist, muss eine Gewerkschaft:

- bei der letzten Wahl zur Arbeitnehmerkammer mit Listen angetreten und mit Vertretern gewählt worden sein;
- und dabei folgende Ergebnisse erzielt haben:
 - entweder 50 % der Stimmen für die Gruppe der Arbeitnehmerkammer, wenn die Gruppe vollständig in den Anwendungsbereich des betreffenden Tarifvertrages fällt;
 - oder 50 % der Stimmen bei den letzten Wahlen für die Personalvertretung des Bereichs, wenn die Gruppe der Arbeitnehmerkammer nicht vollständig in den Anwendungsbereich fällt oder wenn die Gruppe sich ganz oder teilweise aus Beschäftigten zusammensetzt, die nicht in den Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzbuches fallen.

In diesem Fall werden ausschließlich die Stimmen berücksichtigt, die diejenigen Kandidaten auf sich vereinen konnten, die im Namen der beantragenden Gewerkschaft angetreten sind. Die sogenannten neutralen Kandidaten sind ausgeschlossen.

d. Das Verfahren zur An- oder Aberkennung der allgemeinen nationalen Tariffähigkeit oder der sektoriellen Tariffähigkeit¹⁵

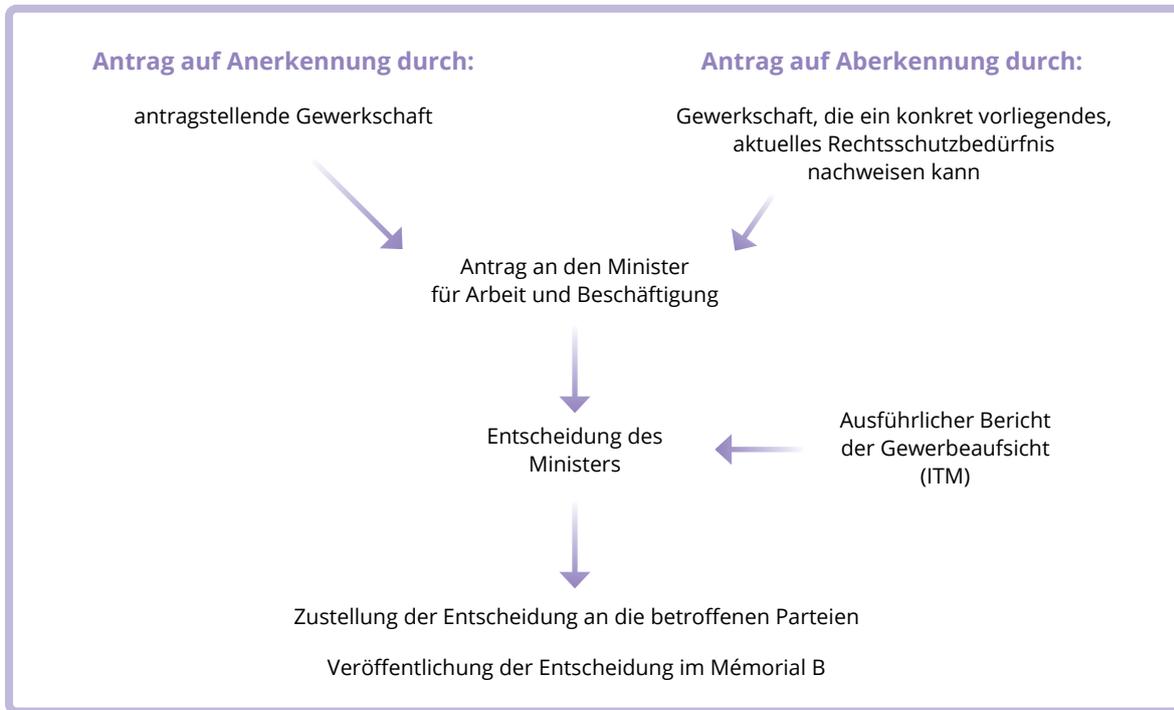
Für die An- oder Aberkennung der allgemeinen nationalen Tariffähigkeit oder der sektoriellen Tariffähigkeit einer Gewerkschaft sieht das Gesetz ein formelles Verfahren vor. Dies bedeutet eine Neuerung gegenüber dem Gesetz von 1965, das eine betreffende Entscheidung nur als abändernde Entscheidung im Rahmen der Hinterlegung eines Tarifvertrages vorsah.

¹⁴ Artikel L. 161-7 des Arbeitsgesetzbuches

¹⁵ Artikel L. 161-8 des Arbeitsgesetzbuches

Über die Zuerkennung, die Ablehnung der Zuerkennung oder die Aberkennung der betreffenden Eigenschaften entscheidet der Minister für Arbeit. Er trifft seine Entscheidung auf der Grundlage eines ausführlichen Berichtes der Gewerbeaufsicht.

Schema 2: Das Verfahren zur An- oder Aberkennung der nationalen und sektoriellen Tariffähigkeit



Um eine Anerkennung als Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler oder mit sektorieller Tariffähigkeit zu erhalten, muss die betreffende Gewerkschaft einen Antrag beim Minister für Arbeit einreichen. Dieser Antrag, dem alle entsprechenden Belege beizufügen sind, ist ausführlich zu begründen.

Eine Entscheidung über die Aberkennung der allgemeinen nationalen oder sektoriellen Tariffähigkeit einer Gewerkschaft kann durch den Minister auf Antrag ergehen. Der Antrag kann von jeder Gewerkschaft eingereicht werden, die ein konkret vorliegendes und aktuelles Rechtsschutzbedürfnis nachweisen kann.

Die betreffenden Entscheidungen des Ministers werden den betroffenen Parteien zugestellt und im Mémorial B veröffentlicht.

1.3. Die Aushandlung eines Tarifvertrages

1.3.1. Das Verhandlungsverfahren

a. Wer kann an den Verhandlungen teilnehmen?¹⁶

Für jede Verhandlung über einen Tarifvertrag wird eine Verhandlungskommission gebildet.

In dieser Kommission sind alle Gewerkschaften vertreten, die über die allgemeine nationale Tariffähigkeit oder über die „sektorielle“ Tariffähigkeit verfügen, sofern der Tarifvertrag den Sektor oder die Kategorien von Arbeitnehmern betrifft, für die der Gewerkschaft die sektorielle Tariffähigkeit verliehen wurde.

Diese Gewerkschaften, die automatisch zur Verhandlung zugelassen werden, können einstimmig beschließen oder ablehnen, dass andere Gewerkschaften an der Verhandlung beteiligt werden.

¹⁶ Artikel L. 162-1 des Arbeitsgesetzbuches

Schema 3: Die Zusammensetzung der Verhandlungskommission



Wenn eine oder mehrere Gewerkschaften bei den letzten Wahlen für die Personalvertretung der betroffenen Unternehmen oder Einrichtungen mehr als 50 % der Stimmen auf sich vereinen konnten, müssen sie zur Verhandlungskommission zugelassen werden. Berücksichtigt werden nur die Stimmen, die von den Kandidaten erzielt wurden, die unter dem Namen der beantragenden Gewerkschaften zur Wahl angetreten sind.

Wenn Gewerkschaften ihre Zulassung zur Teilnahme an der Verhandlungskommission beantragen, müssen die von vornherein zugelassenen Gewerkschaften innerhalb einer Frist von sieben Tagen ab Eingang des Antrages über diesen entscheiden.

Wird einer Gewerkschaft, die dies beantragt, die Zulassung verweigert oder erhält sie innerhalb der vorgegebenen Frist keine Antwort, wird der Fall dem Minister für Arbeit zur Entscheidung vorgelegt.

Dieser trifft dann auf der Grundlage eines ausführlichen Berichts der Gewerbeaufsicht (ITM) und nach Anhörung der Erläuterungen der Parteien innerhalb einer Frist von zwei Wochen eine Entscheidung.

b. Der Schutz der Mitglieder der Verhandlungskommission

Während der Dauer der Tarifverhandlungen kommen die Mitglieder der Verhandlungskommission in den Genuss eines Kündigungsschutzes. Letzterer richtet sich nach dem Kündigungsschutz, der auch für die Mitglieder der Personalvertretung gilt.

c. Der Antrag auf Aufnahme der Tarifverhandlungen¹⁷

Der Antrag auf Aufnahme der Tarifverhandlungen muss von den qualifizierten Vertretern der betroffenen Personen oder Organisationen eingereicht werden.

Die angerufene Partei kann sich der Verpflichtung zur Aufnahme der Verhandlungen nicht entziehen. Diese Verhandlungen müssen innerhalb einer Frist von dreißig Tagen ab dem Datum der Zustellung des Antrages auf Aufnahme der Tarifverhandlungen aufgenommen werden.

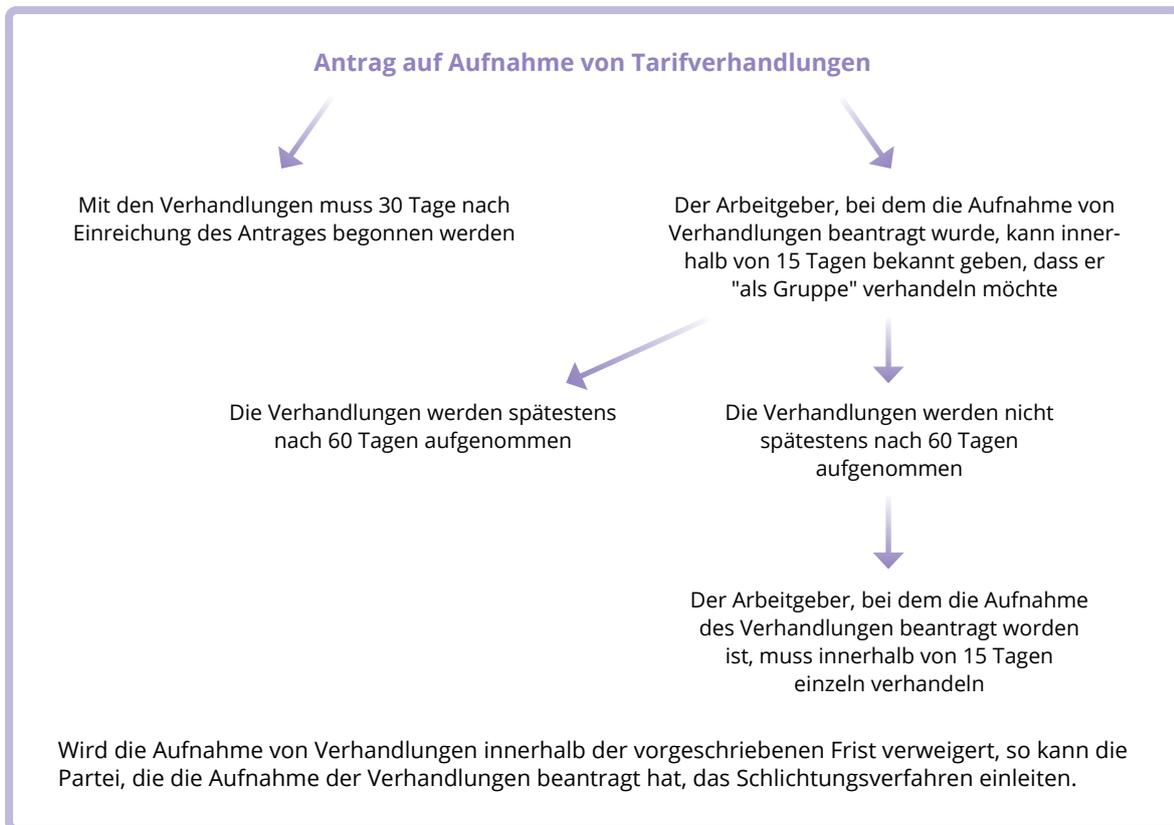
Der Arbeitgeber, bei dem die Aufnahme der Verhandlungen beantragt wurde, hat jedoch die Möglichkeit, den Antragsteller innerhalb von fünfzehn Tagen darüber zu unterrichten, dass er beabsichtigt, die Verhandlungen im Rahmen einer Vereinigung oder einer Organisation von Arbeitgebern oder zusammen mit anderen Arbeitgebern, die derselben Tätigkeit nachgehen oder demselben Berufszweig angehören, aufzunehmen.

In diesem Fall wird die Frist für die Aufnahme der Verhandlungen auf sechzig Tage ab Zustellung der Entscheidung, im Rahmen einer Gruppe zu verhandeln, verlängert. Andernfalls kann die betreffende Partei dazu gezwungen werden, gesonderte Verhandlungen zu führen. Die Verhandlungen müssen dann innerhalb einer Frist von fünfzehn Tagen nach Ablauf der sechzig-tägigen Frist aufgenommen werden.

In jedem Fall beginnen die Verhandlungen somit spätestens neunzig Tage nach der Einreichung des ursprünglichen Antrages.

Im Falle einer ausdrücklichen Weigerung oder einer Weigerung, die sich aus der ausbleibenden Aufnahme der Verhandlungen innerhalb der vorgegebenen Frist ergibt, kann die den Antrag stellende Partei das Schlichtungsverfahren in die Wege leiten.

¹⁷ Artikel L. 162-2 des Arbeitsgesetzbuches

Schema 4: Aufnahme von Tarifverhandlungen

1.3.2. Die Unterzeichnung und die Gültigkeit des Tarifvertrages

Grundsätzlich ist ein Tarifvertrag unter Androhung seiner Ungültigkeit von allen Parteien zu unterzeichnen, die an der Verhandlung teilgenommen haben¹⁸.

Das Gesetz sieht jedoch ein Verfahren vor, mit dem die Fälle geregelt werden, in denen nur ein oder mehrere, nicht jedoch alle Gewerkschaften beabsichtigen, den Tarifvertrag zu unterzeichnen¹⁹.

So können eine oder mehrere Gewerkschaften, die an der Verhandlungskommission beteiligt waren, sich mit ihrem Vertragspartner darauf einigen, den Tarifvertrag allein zu unterzeichnen. In diesem Fall müssen sie die anderen Gewerkschaften innerhalb einer Frist von acht Tagen dazu auffordern, den Vertrag ebenfalls zu unterzeichnen.

Innerhalb dieser achttägigen Frist müssen die angesprochenen Gewerkschaften ihre Entscheidung über die Aufforderung zur Unterzeichnung bekannt geben.

Wenn eine dieser Gewerkschaften oder sogar alle von ihnen nicht dazu bereit ist bzw. sind, den Vertrag zu unterzeichnen, kann bzw. können die zur Unterzeichnung entschlossene(n) Gewerkschaft(en) sich innerhalb von acht Tagen nach Ablauf der für die Antwort vorgesehenen Frist, die den zur Unterzeichnung des Vertrages aufgeforderten Gewerkschaften eingeräumt wurde, an den Minister wenden.

Um seine Entscheidung zu treffen, prüft der Minister dann, ob die Gewerkschaft(en), die den Vertrag allein unterzeichnen will bzw. wollen, das direkte oder indirekte Mandat von 50 % der Arbeitnehmer vorweisen kann bzw. können, die in den Anwendungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Das Kriterium für die Entscheidung, ob dieses 50 %-ige Mandat vorhanden ist, bilden die letzten Wahlen für die Personalvertretungen in den Unternehmen oder Einrichtungen, die in den Anwendungsbereich des Tarifver-

¹⁸ Artikel L. 162-3 des Arbeitsgesetzbuches

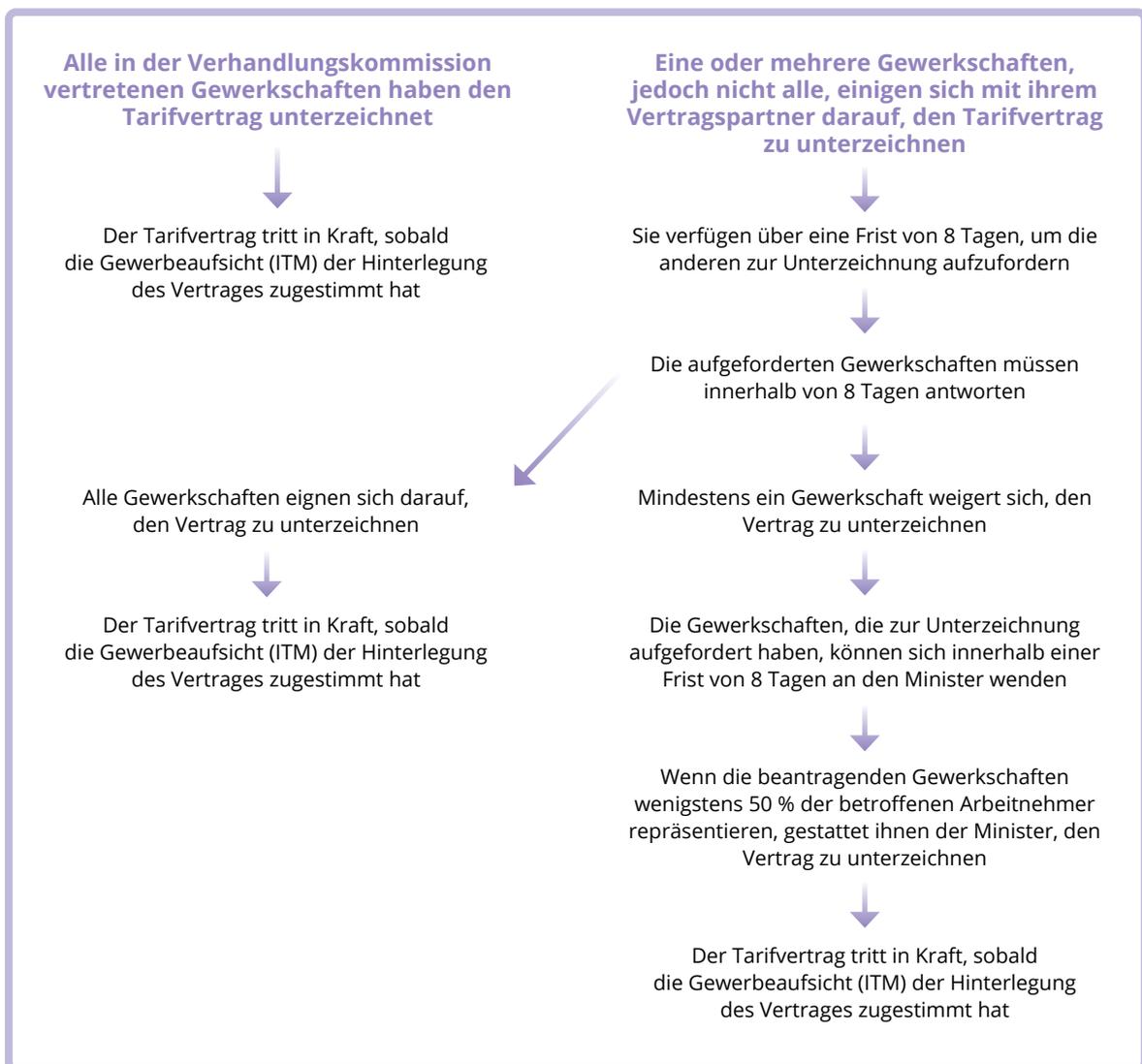
¹⁹ Artikel L. 162-4 des Arbeitsgesetzbuches

trages fallen. Berücksichtigt werden ausschließlich die Stimmen, die die Kandidaten auf sich vereinen konnten, die im Namen der beantragenden Gewerkschaft(en) zur Wahl angetreten sind. Die Stimmen der sogenannten neutralen Kandidaten werden nicht berücksichtigt.

Wenn also die den Antrag stellende(n) Gewerkschaft(en) bei diesen Wahlen wenigstens 50 % der Stimmen erzielt hat bzw. haben, lässt der Minister diese Gewerkschaft(en) zur Unterzeichnung des Tarifvertrages zu.

Alle Änderungen oder Zusatzvereinbarungen zu einem Tarifvertrag bzw. jeder andere Text, mit dem unabhängig von seiner Bezeichnung – der Tarifvertrag während seiner Gültigkeit abgeändert wird, müssen bzw. muss von allen ursprünglichen Unterzeichnern unterzeichnet werden.

Schema 5: Unterzeichnung und Gültigkeit des Tarifvertrages



1.3.3. Die Hinterlegung und die Veröffentlichung des Tarifvertrages²⁰

Ein Tarifvertrag kann erst dann in Kraft treten, wenn er bei der Gewerbeaufsicht (ITM) hinterlegt worden ist und diese ihm zugestimmt hat. Die Hinterlegung des Tarifvertrages erfolgt durch diejenige Partei, die hieran das größte Interesse bekundet.

²⁰ Artikel L. 162-5 des Arbeitsgesetzbuches

Auf Vorschlag der Gewerbeaufsicht trifft der Minister innerhalb von fünfzehn Tagen nach der Hinterlegung seine Entscheidung, die den Parteien mitgeteilt und im Mémorial B veröffentlicht wird.

Die einzigen Bewertungskriterien für die Billigung oder Ablehnung einer Hinterlegung sind rein formeller Natur und beziehen sich auf die Berechtigung der Parteien, den Vertrag zu unterzeichnen. Der Inhalt des Tarifvertrages wird im Rahmen der Hinterlegung nicht geprüft.

Eine Prüfung, ob der Tarifvertrag in Einklang mit der Gesetzgebung steht, kann ausschließlich auf gerichtlichem Wege erfolgen.

Erfolgt keine Entscheidung innerhalb der vorgesehenen Frist, so gilt die Hinterlegung als angenommen.

Sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben, entfaltet der angenommene Tarifvertrag seine Wirkung ab dem Tage nach der Hinterlegung.

Den betroffenen Arbeitnehmern wird der Tarifvertrag durch Aushang an geeigneten Stellen ihrer Arbeitsplätze bekannt gemacht.

Auf Anfrage des Arbeitnehmers wird ihm der Tarifvertrag entweder an die persönliche von ihm an seinem Arbeitsplatz verwendete E-Mail-Adresse zugesendet, oder er erhält den Vertrag – mit seinem Einverständnis – unter der persönlichen E-Mail-Adresse an seinem Wohn- oder Aufenthaltsort.

Sollte eine Versendung per E-Mail nicht möglich sein, so wird der Tarifvertrag den Arbeitnehmern, die dies wünschen, auf Kosten der betreffenden Arbeitgeber in Papierform ausgehändigt.

1.3.4. Der Anwendungsbereich des Tarifvertrages²¹

a. Die Einheitlichkeit des Tarifvertrages

Grundsätzlich sieht das Gesetz für alle Mitarbeiter einen einheitlichen Tarifvertrag vor.

Entsprechend dem Grundsatz der Parallelität der Formen müssen Änderungen oder Zusatzvereinbarungen zu einem Tarifvertrag bzw. jeder andere Text, mit dem – unabhängig von seiner Bezeichnung – der Tarifvertrag während seiner Gültigkeit abgeändert wird, von allen ursprünglichen Unterzeichnern unterzeichnet werden. Auch alle diese Änderungen müssen das Verfahren der Hinterlegung bei der Gewerbeaufsicht einhalten.

b. Die Möglichkeit einer Rahmenvereinbarung²²

Wenn ein Tarifvertrag für eine Gruppe oder eine Gesamtheit von Unternehmen oder Arbeitgebern, einen Sektor oder einen Tätigkeitsbereich gilt, können die Vertragsparteien beschließen, diesem Tarifvertrag den Charakter einer Rahmenvereinbarung zu verleihen und die Regelung bestimmter Bereiche Tarifabkommen zu überlassen, die auf untergeordneten Ebenen ausgehandelt werden (untergeordnete Vereinbarungen).

Anwendungsbereich des Tarifvertrages

- Alle Mitarbeiter eines Unternehmens, eines Zusammenschlusses von Unternehmen oder einer Gesamtheit von Unternehmen oder einer Untergliederung des Unternehmens;
- Grundsatz der Einheitlichkeit = empfohlen;
- Möglichkeit, einem Tarifvertrag den Charakter einer Rahmenvereinbarung zu verleihen;
- Ein Tarifvertrag gilt für alle Personen, die ihn selbst oder durch einen Bevollmächtigten unterzeichnet haben;
- Der durch einen Tarifvertrag gebundene Arbeitgeber muss den Tarifvertrag für alle Mitarbeiter anwenden, die in den Anwendungsbereich dieses Vertrages fallen;
- Vorbehaltlich ausdrücklich anderslautender Vereinbarungen in dem Tarifvertrag gilt der Vertrag nicht für höhere Führungskräfte (eine spezielle Vereinbarung ist möglich).

²¹ Artikel L. 162-8 des Arbeitsgesetzbuches

²² Artikel L. 162-7 des Arbeitsgesetzbuches

Alle in diesem Kapitel beschriebenen Bestimmungen in Zusammenhang mit Tarifverträgen gelten grundsätzlich auch für die untergeordneten Vereinbarungen.

Diese Vereinbarungen sind nur dann gültig, wenn sie von den Vertretern der Vertragsparteien unterzeichnet worden sind.

Um zu verhindern, dass die untergeordneten Vereinbarungen zu „Hausabkommen“ werden, die den Tarifvertrag selbst jeder Substanz berauben, enthält das Gesetz genaue Vorgaben zu den Bedingungen, unter denen diese untergeordneten Vereinbarungen abgeschlossen werden können.

Eine Rahmenvereinbarung muss daher die vier folgenden Bedingungen erfüllen:

- Sie muss ausdrücklich erwähnen, dass es sich um eine Rahmenvereinbarung handelt.
- Sie muss genau die Bereiche oder Themen aufzählen, die auf untergeordneten Verhandlungsebenen geregelt werden.
- Sie muss die Ebenen bestimmen, auf der diese Verhandlung erfolgen soll. Diese Ebene darf jedoch nicht unterhalb der Ebene des Unternehmens liegen.
- Sie muss für die Themen, die detailliert auf der untergeordneten Ebene geregelt werden sollen, wesentliche Grundsätze bestimmen.

c. Wer unterliegt den Bestimmungen eines Tarifvertrages?

Den Bestimmungen eines Tarifvertrages unterliegen alle Personen, die diesen Tarifvertrag entweder selbst oder durch einen Beauftragten unterzeichnet haben.

Der durch einen Tarifvertrag gebundene Arbeitgeber muss diesen Tarifvertrag auf alle seine Arbeitnehmer anwenden, die in die von diesem Tarifvertrag betroffene Kategorie von Arbeitnehmern fallen.

Vorbehaltlich anderslautender Bestimmungen sind höhere Führungskräfte vom Anwendungsbereich des Tarifvertrages für Arbeitnehmer ausgenommen. Für sie kann jedoch ein gesonderter Tarifvertrag abgeschlossen werden.

Höhere Führungskräfte werden als Arbeitnehmer definiert, deren Arbeitsentgelt deutlich höher ist als das der dem Tarifvertrag unterliegenden oder auf eine andere Weise tarifgebundenen Arbeitnehmern, wobei dieses Arbeitsentgelt die Zeit berücksichtigen muss, die sie für die Ausübung ihrer Funktionen benötigen.

Für die Einstufung als höhere Führungskraft muss dieses deutlich höhere Arbeitsentgelt zudem als Gegenleistung dafür gezahlt werden, dass:

- eine tatsächliche echte Weisungsbefugnis vorhanden ist oder
- Aufgaben verrichtet werden, die eine genau definierte Machtbefugnis, eine große Unabhängigkeit bei der Gestaltung der Arbeit und weitgehende Freiheiten bei den Arbeitszeiten und insbesondere keine Zwänge in Zusammenhang mit den Zeiten umfassen.

Um jeglichen Missbrauch bei der Benutzung des Begriffs der höheren Führungskraft zu verhindern, müssen in dem Tarifvertrag die Kategorien von Mitarbeitern aufgeführt werden, die nicht in den Anwendungsbereich des Vertrages fallen.

Alle Klauseln eines Tarifvertrages, einer untergeordneten Vereinbarung und eines individuellen Arbeitsvertrages, mit denen verhindert werden soll, dass Arbeitnehmer in den Geltungsbereich des Tarifvertrages oder der untergeordneten Vereinbarung fallen, sind nichtig, wenn diese Arbeitnehmer nicht sämtliche Bedingungen erfüllen, die für die Definition des Begriffs der höheren Führungskraft gelten.

1.3.5. Die Gültigkeitsdauer des Tarifvertrages

Die Gültigkeitsdauer eines Tarifvertrages beläuft sich auf mindestens sechs Monate ab dem Datum seines Inkrafttretens. Seine Höchstdauer beträgt drei Jahre²³.

²³ Artikel L. 162-9 des Arbeitsgesetzbuches

Ein Tarifvertrag kann unter Einhaltung der im Tarifvertrag selbst genannten Kündigungsfrist ganz oder teilweise aufgekündigt werden²⁴.

Die maximale Kündigungsfrist beläuft sich auf drei Monate vor dem Datum des Ablaufs des Vertrages.

Die Aufkündigung des Tarifvertrages gilt als Antrag auf die Aufnahme von Verhandlungen und kann folglich nur durch Personen oder Organisationen erfolgen, die dazu berechtigt sind, die Aufnahme von Verhandlungen zu beantragen.

Eine Kopie der Aufkündigung ist unverzüglich an die Gewerbeaufsicht zu senden, die diese an den Minister weiterleitet.

Der aufgekündigte Tarifvertrag bleibt solange in Kraft, bis:

- ein neuer Tarifvertrag in Kraft tritt;
- jedoch spätestens bis zum ersten Tage des zwölften Monats nach der Aufkündigung, sofern die Parteien keine andere Frist bestimmen.

Vorbehaltlich anders lautender Bestimmungen behält ein Tarifvertrag, der nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist und unter Wahrung der vorgeschriebenen Form aufgekündigt wird, weiterhin als unbefristeter Tarifvertrag seine Gültigkeit. Er kann dann unter Einhaltung der im Vertrag vorgesehenen Kündigungsfrist jederzeit aufgekündigt werden.

Wurde ein Tarifvertrag nicht gemäß den vorgeschriebenen Bestimmungen aufgekündigt, so können die betroffenen Parteien in beiderseitigem Einvernehmen beschließen, den Tarifvertrag oder bestimmte Bestimmungen dieses Vertrages neu zu verhandeln. Die Verhandlungen müssen dann spätestens sechs Wochen vor Ablauf des Tarifvertrages oder der betreffenden Bestimmungen aufgenommen werden.

Eine solche in beiderseitigem Einvernehmen getroffene Vereinbarung ist in einem schriftlichen Dokument festzuhalten, das die aufgekündigten Bestimmungen aufführt und unverzüglich als Kopie an den Minister und die Gewerbeaufsicht (ITM) zu senden ist.

1.3.6. Die Friedenspflicht während der Gültigkeit des Tarifvertrages²⁵

Während der Dauer des Tarifvertrages oder der ihm untergeordneten Vereinbarung sind die Vertragsparteien zur Aufrechterhaltung dieses Tarifvertrages oder dieser Vereinbarung verpflichtet.

Sie verzichten auf alle Vorgänge, Handlungen oder Unterlassungen, die seine bzw. ihre pflichttreue Erfüllung in Frage stellen könnten und insbesondere auf jede Androhung und Durchführung von Streiks und Aussperrungen.

1.3.7. Der Inhalt des Tarifvertrages²⁶

Jede Vereinbarung eines Tarifvertrages, die den Gesetzen und Vorschriften zuwiderläuft, ist nichtig, sofern sie sich nicht günstiger für die Arbeitnehmer auswirkt.

Jede Bestimmung eines individuellen Arbeitsvertrages, jede Betriebsordnung und jedwede allgemeine Bestimmung, die den Klauseln eines Tarifvertrages oder einer untergeordneten Vereinbarung zuwiderläuft, ist nichtig, sofern sie sich nicht günstiger für die Arbeitnehmer auswirkt.

Jeder Tarifvertrag, der nicht die folgenden Angaben enthält, ist nichtig:

- die Eigenschaften der Parteien;
- seinen beruflichen und territorialen Anwendungsbereich;
- das Datum seines Inkrafttretens, seine Dauer und die für ihn geltenden Kündigungsfristen.

Der Tarifvertrag bestimmt die Arbeitsbedingungen, die von den Parteien vereinbart werden.

²⁴ Artikel L. 162-10 des Arbeitsgesetzbuches

²⁵ Artikel L. 162-11 des Arbeitsgesetzbuches

²⁶ Artikel L. 162-12 des Arbeitsgesetzbuches

Er muss jedoch zwingend die folgenden Arbeitsbedingungen enthalten:

- die Einstellungsbedingungen einschließlich geeigneter Maßnahmen für die Aufnahme und die Vorbereitung auf die zu erfüllenden Aufgaben;
- die Bedingungen für die Entlassung der Arbeitnehmer;
- die Arbeitsdauer und die Gestaltung der Arbeitszeit, die Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten;
- die Feiertage;
- die geltende Urlaubsregelung, dabei unter anderem die Regelung in Zusammenhang mit dem Jahresurlaub;
- das Vergütungssystem sowie die Zusammensetzung von Lohn und Gehalt nach beruflichen Kategorien.

Inhalt des Tarifvertrages

- Allgemeine Angaben: Eigenschaften der Parteien, Anwendungsbereich, entscheidende Daten.
- Arbeitsbedingungen: Löhne, Arbeitszeiten, Urlaub usw.
- Zwingend vorgeschriebene besondere Bestimmungen: Zuschläge ,Anwendungsbedingungen für die Gleichbehandlung bei der Vergütung und für die Bekämpfung von sexueller und moralischer Belästigung.
- Ergebnisse von Tarifverhandlungen in Zusammenhang mit der Arbeitszeit, Fortbildungspolitik, Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Gleichbehandlung.

Darüber hinaus muss jeder Tarifvertrag zwingend Folgendes vorsehen:

- Die Zuschläge für Nachtarbeit, die nicht unter 15 % der Vergütung liegen dürfen; in Unternehmen mit durchgehender Arbeitszeit entspricht die Nachtarbeit der Arbeit, die von der Nachtschicht übernommen wird.
- Die Zuschläge auf die Vergütung für mühsame, gefährliche und gesundheitsschädliche Arbeiten.
- Die Bedingungen für die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit in Zusammenhang mit der Vergütung für Männer und Frauen.
- Die Nennung von Bedingungen für den Kampf gegen sexuelle und moralische Belästigung – darunter auch Mobbing – im Anwendungsbereich des Tarifvertrages sowie Disziplinarmaßnahmen, die in diesem Zusammenhang ergriffen werden können.

Wenn es sich um einen Tarifvertrag für einen Sektor, eine Branche oder mehrere Unternehmen handelt, können in diesem Vertrag die Bedingungen vorgesehen werden, unter denen auf der Ebene des Unternehmens die Anwendungsmodalitäten für die vier vorstehend aufgeführten Bereiche durch eine auf geeigneter Ebene getroffene Vereinbarung der Sozialpartner festgelegt werden können.

In den Tarifverträgen müssen auch die Ergebnisse der Tarifverhandlungen festgehalten werden, die sich auf die folgenden Bereiche beziehen:

1. Die Gestaltung der Arbeitszeit einschließlich flexibler Arbeitszeitmodelle, damit eine höhere Produktivität und eine größere Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erreicht und das notwendige Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit erzielt werden kann.

Diese Tarifverhandlungen über die Organisation der Arbeit beziehen sich insbesondere auf die Referenzzeiträume für die Berechnung der Arbeitsdauer, für die Verkürzung der Arbeitszeit, die Verringerung der Anzahl von Überstunden, den Ausbau von Teilzeitarbeit sowie auf Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn.

2. Die Ausbildungspolitik der Unternehmen, der Sektoren oder der Branchen, die in den Anwendungsbereich des Tarifvertrages fallen und insbesondere der Ausbau der Möglichkeiten für die Fortbildung, für das Sammeln beruflicher Erfahrungen, für Seminare, Ausbildungen oder für andere Maßnahmen, mit denen die berufliche Wiedereingliederung insbesondere von Arbeitslosen erleichtert werden soll sowie die Entwicklung lebenslanger Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Anzahl der zusätzlichen Möglichkeiten, die auf diesem Wege geschaffen werden, muss im Tarifvertrag festgehalten werden.

3. Die Bemühungen der am Tarifvertrag beteiligten Parteien für den Erhalt oder den Ausbau von Arbeitsplätzen und den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit, insbesondere für Arbeitnehmer mit einem Alter von über fünf- und vierzig Jahren.

Als Richtlinien während dieser Verhandlungen gelten die jährlich verabschiedeten beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Räte, die auch Gegenstand der nationalen Aktionspläne für Beschäftigung sind.

4. Die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den Einrichtungen und/oder Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des Tarifvertrages fallen. In diesem Zusammenhang müssen die Verhandlungen insbesondere darauf abzielen, einen Plan zur Gleichbehandlung in Bezug auf Beschäftigung und Vergütung zu erstellen und sich zudem mit den Mitteln befassen, durch die das Unternehmen und die in ihm angebotenen Weiterbildungsangebote für Personen zugänglich gemacht werden, die nach einer Unterbrechung ihrer beruflichen Laufbahn wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden möchten.

In der Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialrates vom 30. April 2021 zum Recht auf Nichterreichbarkeit²⁷ ist vorgesehen, die Liste der Themen, für die ein Verhandlungsergebnis festgehalten werden muss, durch die Hinzufügung eines Punktes 5 mit folgendem Wortlaut zu vervollständigen:

"5. die Modalitäten der Regelung zur Wahrung des Rechts auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit".

In der Zwischenzeit wurde ein Gesetzesentwurf hinterlegt, welcher das Recht auf Nichterreichbarkeit einführt und somit als ein Thema hinzufügt, für das ein Verhandlungsergebnis festgehalten werden muss. Der Gesetzesentwurf ist zum Zeitpunkt dieser Veröffentlichung noch nicht abgestimmt worden.

Wenn es sich um einen Tarifvertrag handelt, der einen Sektor, eine Branche oder mehrere Unternehmen abdeckt, müssen in ihm die Bedingungen vorgesehen werden, unter denen auf der Ebene des Unternehmens die Anwendungsmodalitäten für die vier vorstehend aufgeführten Bereiche durch eine auf geeigneter Ebene getroffene Vereinbarung der Sozialpartner festgelegt werden können.

Schließlich müssen die Tarifverträge auch noch:

- entweder selbst die Bedingungen festlegen, unter denen die Unternehmen ihren Mitarbeitern, die ihre Karriere insbesondere aufgrund von Mutterschaft, Fortbildungsmaßnahmen oder einem Sabbatical unterbrochen haben, Weiterbildungsmaßnahmen anbieten müssen, damit diese Mitarbeiter mit der technischen Entwicklung und der Entwicklung der Produktionsverfahren mithalten können, oder aber
- die Bedingungen definieren, unter denen diese Bedingungen im Rahmen untergeordneter Vereinbarungen festgelegt werden können.

Wenn es weder einen Tarifvertrag noch eine untergeordnete Vereinbarung gibt, können die Bedingungen für diese Fortbildungsmaßnahmen durch eine Vereinbarung zwischen dem Minister und einem oder mehreren bestimmten Unternehmen, einer Gruppe von Unternehmen, einem Sektor, einer Branche oder einem Berufszweig festgelegt werden.

1.3.8. Die Streitigkeiten, die sich aus einem Tarifvertrag ergeben²⁸

Die Auslegung von Tarifverträgen unterliegt der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte.

Der Text des Gesetzes sieht außerdem ausdrücklich vor, dass Streitigkeiten, die sich aus der Erfüllung eines Tarifvertrages ergeben, der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte unterliegen.

Wenn eine Person, die den Bestimmungen eines Tarifvertrages unterliegt, vor Gericht gegen diesen Tarifvertrag klagt, sind alle an diesem Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaften jederzeit dazu berechtigt, sich als Nebenkläger an dem eingeleiteten Verfahren zu beteiligen, wenn die Lösung dieser Streitsache für die Mitglieder des Verbandes von gemeinsamem Interesse ist.

Die an einem Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaften können für ihre Mitglieder alle Klagen einreichen, die sich aus diesem Tarifvertrag ergeben. Sofern der Betroffene darüber unterrichtet wurde und keinen Einspruch dagegen eingelegt hat, benötigen sie hierfür keine Vollmacht des Betroffenen. Der Betroffene hat dann stets die Möglichkeit, in dem durch die Gewerkschaft eingeleiteten Verfahren als Nebenkläger aufzutreten.

Die Gewerkschaften können bei Schadensersatzklagen im Rahmen der Anwendung des Arbeitsgesetzbuches jedoch weder als Kläger noch als Beklagte auftreten.

²⁷ <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/droits-salaries/deconnexion.pdf>

²⁸ Artikel L. 162-13 des Arbeitsgesetzbuches

1.3.9. Die Verfahrensfragen²⁹

Alle vorstehend beschriebenen Klagen und Entscheidungen sind per Einschreiben mit Rückschein zuzustellen.

Wenn jedoch irgendeine andere Form der Zustellung zulässig ist, obliegt in diesen Fällen dem Absender die Beweispflicht für den Erhalt des Schreibens durch den Adressaten.

Gegen alle Entscheidungen die die einzelnen Verwaltungsstufen in Zusammenhang mit den Tarifverträgen fällen, können Rechtsmittel vor den Verwaltungsgerichten eingelegt werden. Die Fristen für die Einlegung von Rechtsmitteln und Berufungen betragen jeweils einen Monat.

2. DIE NATIONALE SCHLICHTUNGSSTELLE (OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION - ONC)

Der zweite Teil der kollektiven Arbeitsbeziehungen bezieht sich auf die nationale Schlichtungsstelle. Dieser Teil ersetzt bestimmte Artikel des aufgehobenen Gesetzes von 1965 sowie den ebenfalls aufgehobenen großherzoglichen Erlass vom 6. Oktober 1945 über die Einrichtung, die Aufgaben und die Arbeitsweise einer nationalen Schlichtungsstelle.

2.1. Die Aufgaben der nationalen Schlichtungsstelle³⁰

Die nationale Schlichtungsstelle ist dem Arbeitsministerium angegliedert.

Die Schlichtungsstelle hat im Prinzip drei Aufgaben:

- Die Beilegung von kollektiven Konflikten in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen.
- Die Beilegung von kollektiven Konflikten, die nicht zum Abschluss eines Tarifvertrages oder einer Gesamtvereinbarung beföhrt haben.
- Die Entscheidung über die Anträge auf Allgemeinverbindlicher Erklärung von Tarifverträgen und Vereinbarungen in Zusammenhang mit dem nationalen oder berufsübergreifenden sozialen Dialog.

Die kollektiven Konflikte in Zusammenhang mit den ersten beiden angeführten Punkten werden von derjenigen Partei vor die Schlichtungsstelle gebracht, die hieran das größte Interesse bekundet.

Bis zur Feststellung der Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs durch die Schlichtungsstelle sind die Parteien dazu verpflichtet, sich jedweder Handlung zu enthalten, die einer pflichtgetreuen Erfüllung eines Tarifvertrages entgegenstehen könnte.

Sie verzichten daher auf alle Formen von Streiks oder Aussperrungsmaßnahmen.

Aufgaben der Schlichtungsstelle

- Streitigkeiten in Zusammenhang mit einem Tarifvertrag oder einer Gesamtvereinbarung.
- Streitigkeiten in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen.
- Entscheidung über die Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung (von Tarifverträgen oder Gesamtvereinbarungen).

Die kollektiven Konflikte beziehen sich somit entweder auf die Aushandlung eines Tarifvertrages oder auf die kollektiven Interessen in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen.

²⁹ Artikel L. 162-14 bis L. 162-15 des Arbeitsgesetzbuches

³⁰ Artikel L. 163-1 des Arbeitsgesetzbuches

Die kollektiven Konflikte in Zusammenhang mit den Tarifverträgen betreffen:

- die Weigerung des zur Aufnahme von Tarifverhandlungen aufgeforderten Arbeitgebers, die Tarifverhandlungen aufzunehmen sowie
- die Uneinigkeit über eine oder mehrere Klauseln des abzuschließenden Tarifvertrages.

Die Anrufung der Schlichtungsstelle ist für alle kollektiven Konflikte verbindlich.

Die Anrufung der Schlichtungsstelle ist für alle kollektiven Konflikte verbindlich.

Die kollektiven Konflikte in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen werden definiert als:

- Streitigkeiten, die die kollektiven Interessen aller oder der meisten Mitarbeiter betreffen und
- sich aus Problemen der Organisation, der Neuorganisation oder der Umstrukturierung des Unternehmens ergeben und
- eine kollektive Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen insgesamt oder auf die Arbeitsbedingungen der Mehrheit der Arbeitnehmer des Unternehmens haben.

Diese Definition umfasst auch Streitigkeiten, die direkt nur eine Untergliederung, eine Abteilung oder einen Geschäftsbereich eines Unternehmens betreffen und eine direkte Auswirkung auf alle Mitarbeiter oder die Mehrheit der Mitarbeiter des Unternehmens haben könnten.

Diese Definition umfasst jedoch nicht Streitigkeiten in Zusammenhang mit Massenentlassungen gemäß Artikel L. 166-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches.

Wenn sich die Generaldirektion eines Unternehmens nicht in Luxemburg befindet, betreffen die kollektiven Konflikte auf der Arbeitgeberseite das Organ oder die Person, die die tägliche Geschäftsleitung in Luxemburg wahrnimmt. Selbst wenn dieses Organ oder diese Person keine Entscheidungsbefugnisse besitzt, muss im Falle eines kollektiven Konfliktes ein Gesprächspartner für die Arbeitnehmer bestimmt werden.

2.2. Die Zusammensetzung der nationalen Schlichtungsstelle³¹

Die nationale Schlichtungsstelle setzt sich aus einem Vorsitzenden, einer paritätischen Kommission und einer Verwaltungsabteilung zusammen.

2.2.1. Der Vorsitzende

Der Vorsitz der nationalen Schlichtungsstelle wird durch den Minister für Arbeit wahrgenommen, der für die Dauer von fünf Jahren einen stellvertretenden Vorsitzenden benennen kann, der aus einer Liste von drei Kandidaten auszuwählen ist. Diese Liste wird auf Vorschlag des Ministers durch das Regierungskabinett beschlossen.

Bei den Kandidaten muss es sich nicht zwangsläufig um Beamte handeln; sie können auch aus dem Bereich der Privatwirtschaft ausgewählt werden.

Vorsitz der Schlichtungsstelle

- Wird durch den Minister oder seinen Stellvertreter wahrgenommen.
- Möglichkeit, aus einer Liste mit drei Kandidaten für die Dauer von fünf Jahren einen stellvertretenden Vorsitzenden zu ernennen.
- Möglichkeit, den stellvertretenden Vorsitzenden für eine bestimmte Dauer/Streitigkeit zu ersetzen.

Der Minister kann den stellvertretenden Vorsitzenden für eine bestimmte Dauer oder für eine bestimmte Streitigkeit durch einen anderen Kandidaten ersetzen, der auf der vorstehend genannten Liste aufgeführt wird. Der Minister kann den stellvertretenden Vorsitzenden jederzeit absetzen.

Die Funktion des Schlichters wird gemeinsam durch den Vorsitzenden und die Beisitzer der paritätischen Kommission wahrgenommen.

³¹ Artikel L. 163-3 des Arbeitsgesetzbuches

2.2.2. Die paritätische Kommission

Der Vorsitzende der nationalen Schlichtungsstelle nimmt auch den Vorsitz der Versammlungen der paritätischen Kommission wahr³².

Die paritätische Kommission umfasst acht effektive Beisitzer: vier Vertreter der Arbeitgeberseite und vier Vertreter der Arbeitnehmerseite.

Für die Wahlverfahren wird die paritätische Kommission in zwei Gruppen aufgeteilt:

- die Gruppe mit den Beisitzern der Arbeitgeberseite;
- die Gruppe mit den Beisitzern der Arbeitnehmerseite.

Die Kommission umfasst auch sechzehn stellvertretende Beisitzer, darunter jeweils acht Beisitzer der Arbeitgeber und der Arbeitnehmerseite: Diese stellvertretenden Beisitzer werden keinem bestimmten ordentlichen Beisitzer zugeordnet sondern können alle ordentlichen Beisitzer der betreffenden Gruppe vertreten.

Die effektiven und die stellvertretenden Beisitzer werden durch den Minister ernannt, der diese Ernennung:

- zum einen auf Vorschlag der repräsentativsten Arbeitgeberverbände vornimmt, die zu einer nationalen Organisation gehören, in der die meisten Arbeitgeberverbände vertreten sind;
- zum anderen erfolgt die Ernennung auf Vorschlag der Gewerkschaften, die über die allgemeine nationale Tariffähigkeit verfügen³³.

Die Beisitzer werden für fünf Jahre ernannt. Ihr Mandat endet mit ihrer Absetzung auf Antrag der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen, die durch sie vertreten werden. Ist ein Posten unbesetzt, so benennt der Minister auf Vorschlag der betreffenden Organisation einen stellvertretenden Beisitzer, der das Mandat für den Rest der Zeit wahrnimmt.

Die paritätische Kommission kann sich außerdem Vertreter von Gewerkschaften ohne nationale Tariffähigkeit sowie Vertreter von Arbeitgeberorganisationen beordnen und ihnen eine beratende Stimme verleihen. Diese Vertreter dürfen jedoch nicht zu den Beisitzern oder Vertretern der an der Streitigkeit beteiligten Parteien gehören.

Paritätische Kommission

- 8 effektive Beisitzer und 16 stellvertretende Beisitzer, aufgeteilt in zwei Gruppen.
- ernannt auf Vorschlag der repräsentativsten Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften mit nationaler Tariffähigkeit.
- kann sich weitere Vertreter der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite sowie Sachverständige beordnen.
- unter Beisitz von direkt von der behandelten Angelegenheit betroffenen Vertretern.

Die paritätische Kommission kann sich ebenfalls Sachverständige mit beratender Stimme beordnen.

Sowohl diese Vertreter als auch die Sachverständigen werden durch den Minister benannt, der auch die Dauer ihres Mandats bestimmt. Die Ernennung der Vertreter erfolgt auf der Grundlage von Vorschlägen der betroffenen Organisationen.

Damit die ständigen Beisitzer ihre Entscheidungen in voller Kenntnis der Sachlage treffen können, wird die paritätische Kommission durch Vertreter beraten, die direkt von der behandelten Angelegenheit betroffen sind. Diese Vertreter repräsentieren die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite des von der Streitigkeit betroffenen Sektors oder Unternehmens oder der betroffenen Einrichtung.

Die Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, die Vertreter der Arbeitnehmer für die Sitzungen der paritätischen Kommission ohne Verlust ihrer Vergütungen von der Arbeit freizustellen.

Wenn sie der Auffassung sind, dass die Anzahl der betreffenden von den Gewerkschaften benannten Vertreter zu hoch ist, unterrichten sie darüber schriftlich und unter Begründung ihrer Position den Vorsitzenden der nationalen Schlichtungsstelle, der daraufhin die dauerhaften Beisitzer einberuft, um so schnell wie möglich eine Entscheidung zu treffen. Die Entscheidung der paritätischen Kommission ist für die Parteien bindend.

³² Artikel L. 163-5 des Arbeitsgesetzbuches

³³ Artikel L. 163-4 des Arbeitsgesetzbuches

Für die ausgefallenen Arbeitsstunden seiner Arbeitnehmer, die eine Funktion bei der nationalen Schlichtungsstelle besetzen, erhält der Arbeitgeber eine Entschädigung aus dem Staatshaushalt. Die Bedingungen und Grenzen dieser Entschädigung werden im Rahmen einer großherzoglichen Verordnung geregelt.

Die Vergütung des Vorsitzenden, der effektiven und stellvertretenden Beisitzer, der Sachverständigen und der Mitarbeiter des Sekretariats sowie die Erstattung der Fahrkosten und der anderen Kosten, die diese Personen, die Vertreter der an der Streitigkeit beteiligten Parteien, die Vertreter der Gewerkschaften ohne nationale Tariffähigkeit und die Vertreter der Arbeitgeberorganisationen bei der Ausübung ihrer Funktionen aufwenden, werden durch großherzogliche Verordnung bestimmt³⁴.

2.3. Das Verfahren im Falle eines kollektiven Konfliktes in Zusammenhang mit einem Tarifvertrag³⁵

Alle Streitigkeiten von kollektiver Bedeutung, die im Rahmen der Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrages oder einer Gesamtvereinbarung auftreten, müssen unbedingt durch ein Schlichtungsverfahren geklärt werden.

2.3.1. Die Anrufung der paritätischen Kommission

Die paritätische Kommission wird auf schriftlichen Antrag einer der Parteien durch den Vorsitzenden einberufen.

Dem Antrag auf Anrufung der Kommission ist eine ausführliche Begründung und ein vollständiges Dossier beizufügen, aus dem der genaue Gegenstand der Streitigkeit und seine Vorgeschichte hervorgehen müssen. Der Vorsitzende kann zusätzliche Unterlagen einfordern, die er für nützlich erachtet.

Er übermittelt das Dossier unverzüglich an alle Mitglieder der paritätischen Kommission, die daraufhin mit der Untersuchung beginnt.

Die Beisitzer können mit der Mehrheit der Stimmen beschließen, dass Ergänzungen zum Dossier gefordert werden. Im Falle der Stimmgleichheit ist die Stimme des Vorsitzenden ausschlaggebend.

Anrufung

- Ausführlich begründeter Antrag.
- Begleitet von einem kompletten Dossier, in dem der genaue Gegenstand der Streitigkeit und seine Vorgeschichte geschildert werden.
- Erstes Zusammentreffen der paritätischen Kommission spätestens 6 Wochen nach Eingang des Antrages.

Unter denselben Bedingungen können sie beschließen, Dossiers, von denen sie der Ansicht sind, dass sie nicht in den Anwendungsbereich der Schlichtungsstelle fallen, nicht zuzulassen. Gegen diese Entscheidung können Rechtsmittel eingelegt werden.

Das erste Zusammentreffen der paritätischen Kommission muss spätestens am ersten Tag der sechsten Woche nach dem Datum erfolgen, an dem der Antrag beim Vorsitzenden der nationalen Schlichtungsstelle eingegangen ist.

Im Falle der Einlegung von Rechtsmitteln erfolgt das erste Zusammentreffen spätestens fünfzehn Tage nach rechtskräftiger Entscheidung der Verwaltungsgerichte.

Alle Anträge und Entscheidungen in Zusammenhang mit dem Verfahren vor der nationalen Schlichtungsstelle müssen per Einschreiben mit Rückschein zugestellt werden. Wenn jedoch irgendeine andere Form der Zustellung zulässig ist, obliegt in diesen Fällen dem Absender die Beweispflicht für den Erhalt des Schreibens durch den Adressaten.

Anrufung der nationalen Schlichtungsstelle ist Pflicht wenn

- der Arbeitgeber die Aufnahme der Verhandlungen verweigert;
- Uneinigkeit über eine oder mehrere Bestimmungen des Tarifvertrages besteht.

³⁴ Artikel L. 163-6 des Arbeitsgesetzbuches

³⁵ Artikel L. 163-8 des Arbeitsgesetzbuches

2.3.2. Die Sitzungen der paritätischen Kommission

Der Vorsitzende bestimmt die Sitzungstermine der paritätischen Kommission, er eröffnet und leitet die Sitzungen und hebt sie auf. Diese Sitzungen sind nicht öffentlich.

Die Kommission ist nur dann entscheidungsfähig, wenn mindestens zwei Beisitzer aus jeder der beiden Gruppen anwesend sind.

Wenn ein effektives Mitglied nicht an den Versammlungen in Zusammenhang mit einer Streitigkeit oder einer Versammlung teilnehmen kann, benennt es unter den stellvertretenden Mitgliedern einen Vertreter. Während der Dauer der Verhinderung wird dieses Mitglied anstelle des verhinderten Mitgliedes geladen.

Pflichtgetreue Erfüllung eines Tarifvertrages und Verzicht auf jede Streik- oder Aussperrungsmaßnahme bis zum Zeitpunkt, zu dem die Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs festgestellt wird.

2.3.3. Der Schlichtungsvorschlag

Beide Gruppen von Beisitzern können gemeinsam einen Schlichtungsvorschlag formulieren. Die entsprechende Abstimmung erfolgt einzeln für jede Gruppe.

Wenn dieser Vorschlag von mindestens einer der Parteien abgelehnt wird, kann der Vorsitzende aus eigener Initiative einen Schlichtungsvorschlag vorlegen. Die Ablehnung seines Vorschlages durch mindestens eine der Parteien gilt als Feststellung der Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs.

Schlichtungsvorschlag

- Gemeinsam durch zwei Gruppen von Beisitzern.
- Wenn dieser Vorschlag von einer Partei abgelehnt wird, kann der Vorsitzende einen Vorschlag vorlegen.
- Wenn dieser Vorschlag abgelehnt wird, gilt das Schlichtungsverfahren als gescheitert.

2.3.4. Der Abschluss des Schlichtungsverfahrens

Das Schlichtungsverfahren kann entweder durch die Unterzeichnung eines Tarifvertrages oder aber durch die Feststellung der Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuches abgeschlossen werden.

Die Beilegung einer Streitigkeit ergibt sich aus der Unterzeichnung einer Vereinbarung durch die an der Streitigkeit beteiligten und zur Unterzeichnung berechtigten Parteien. Diese Vereinbarung ist gegebenenfalls durch ihre zuständigen Organe zu ratifizieren.

Beilegung der Streitigkeit

- Unterzeichnung durch die zur Unterzeichnung berechtigten und an der Streitigkeit beteiligten Parteien.
- Gegebenenfalls Ratifizierung durch ihre zuständigen Organe.
- Die Vereinbarung ist rechtsgültig, wenn die unterzeichnenden Gewerkschaften über ein Mehrheitsmandat verfügen.

Wird die Vereinbarung nicht von allen an der Vertretung der Arbeitnehmer beteiligten Gewerkschaften getroffen, so wird die Vereinbarung rechtsgültig, sobald sie von den Gewerkschaften unterzeichnet wurde, die über das Mandat der Mehrheit verfügen (siehe Ergebnisse der letzten Wahl für die Personalvertretungen in den Unternehmen oder Einrichtungen, die in den Anwendungsbereich des Tarifvertrages fallen).

Die Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs kann durch einstimmigen Beschluss der beiden Gruppen in der paritätischen Kommission festgestellt werden.

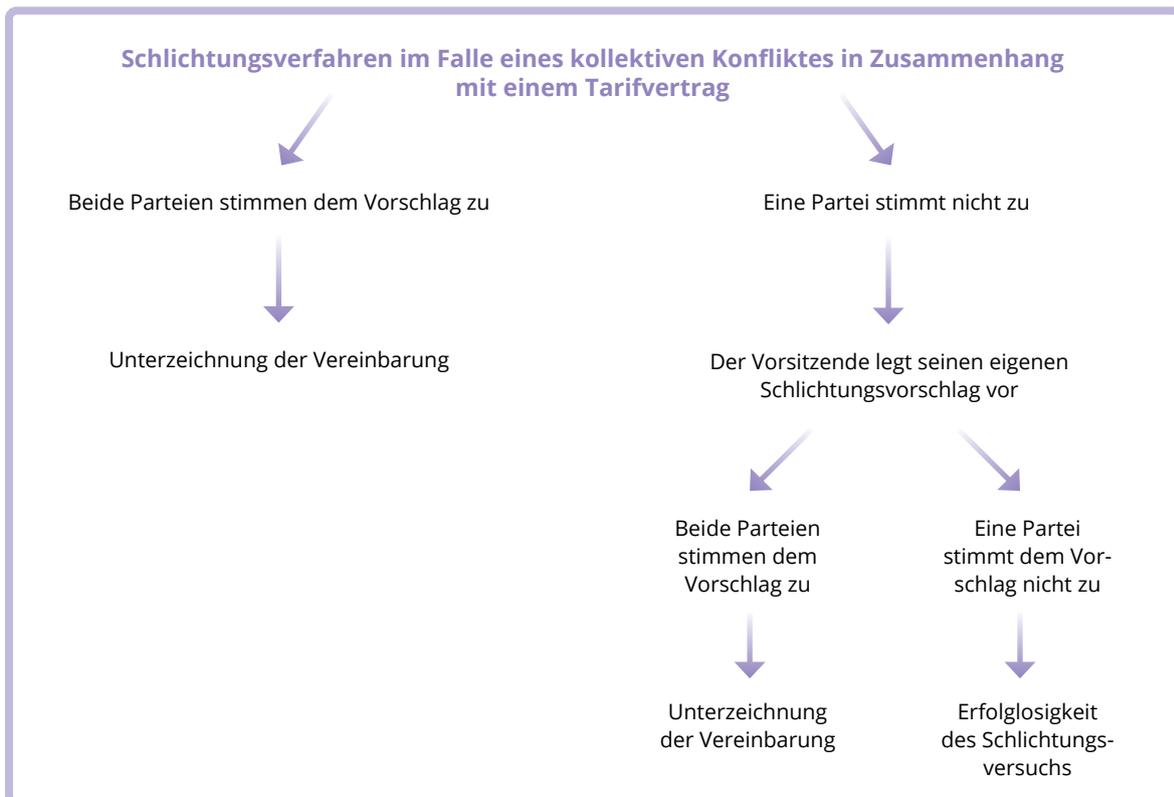
Erfolgt die Beilegung nicht innerhalb einer Frist von sechzehn Wochen nach der ersten Sitzung der paritätischen Kommission, so können die an der Streitsache beteiligten Parteien oder eine dieser Parteien die Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs verfügen.

Der Sekretär erstellt ein Protokoll der Diskussionen, das vom Vorsitzenden zu unterzeichnen ist.

Die Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs kann somit in drei Fällen festgestellt werden:

- Die Parteien oder eine von ihnen lehnen sowohl den Schlichtungsvorschlag der Beisitzer als auch den Vorschlag des Vorsitzenden ab.
- Einstimmige Abstimmung beider in der paritätischen Kommission vertretenen Gruppen von Beisitzern.
- Die an der Streitigkeit beteiligten Parteien oder eine von ihnen erklären frühestens sechzehn Wochen nach dem ersten Zusammentreten der paritätischen Kommission, dass das Schlichtungsverfahren gescheitert ist.

Schema 6: Schlichtungsverfahren im Falle eines kollektiven Konfliktes in Zusammenhang mit einem Tarifvertrag



Die vor der nationalen Schlichtungsstelle getroffenen Vereinbarungen sowie die Protokolle über das Scheitern von Schlichtungsversuchen werden an die Gewerbeaufsicht (ITM) und die Mitglieder der paritätischen Kommission übermittelt. Dieselben Dokumente werden auf Wunsch auch an die Parteien übermittelt, die entweder durch Beitritt oder durch eine Allgemeinverbindlicherklärung in den Anwendungsbereich der Entscheidungen fallen.

2.4. Das Verfahren im Falle eines kollektiven Konfliktes in Zusammenhang mit den kollektiven Arbeitsbedingungen

Für alle kollektiven Konflikte in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen ist ein Schlichtungsverfahren zwingend vorgeschrieben.

Die Partei, die hieran das größte Interesse bekundet, wendet sich unter den für Streitigkeiten in Zusammenhang mit einem Tarifvertrag vorgesehenen Bedingungen schriftlich an die nationale Schlichtungsstelle. Eine Kopie dieser Anrufung der Schlichtungsstelle wird an die Gewerbeaufsicht sowie an die Vertreter der von dieser Gesamtschlichtung betroffenen Parteien gesendet.

Kollektive Konflikte

- Betreffen alle Mitarbeiter oder die meisten von ihnen.
- Sind Probleme, die sich aus der Organisation, der Neuorganisation oder der Umstrukturierung des Unternehmens ergeben.

In der Anrufung der Schlichtungsstelle müssen die folgenden Punkte enthalten sein:

- die Angaben zum Gegenstand des kollektiven Konfliktes;
- den Nachweis darüber, dass es sich um einen kollektiven Konflikt im Sinne des Artikels L. 163-1 handelt und
- die Benennung der Vertreter der den Antrag stellenden Partei.

Innerhalb von drei Tagen nach Erhalt der Kopie des Schreibens mit der Anrufung der Schlichtungsstelle benennt die andere Partei ihre eigenen Vertreter vor der nationalen Schlichtungsstelle und unterrichtet den Vorsitzenden darüber.

Der Vorsitzende beruft die Beisitzer und die Parteien innerhalb einer Frist von neun Tagen ab dem Datum der Anrufung der Schlichtungsstelle ein.

Wenn die Streitigkeit nicht innerhalb von vier Wochen nach dem ersten Zusammentreten der paritätischen Kommission beigelegt worden ist, können die an der Streitigkeit beteiligten Parteien oder eine von ihnen die Erfolglosigkeit des Schlichtungsversuchs verfügen.

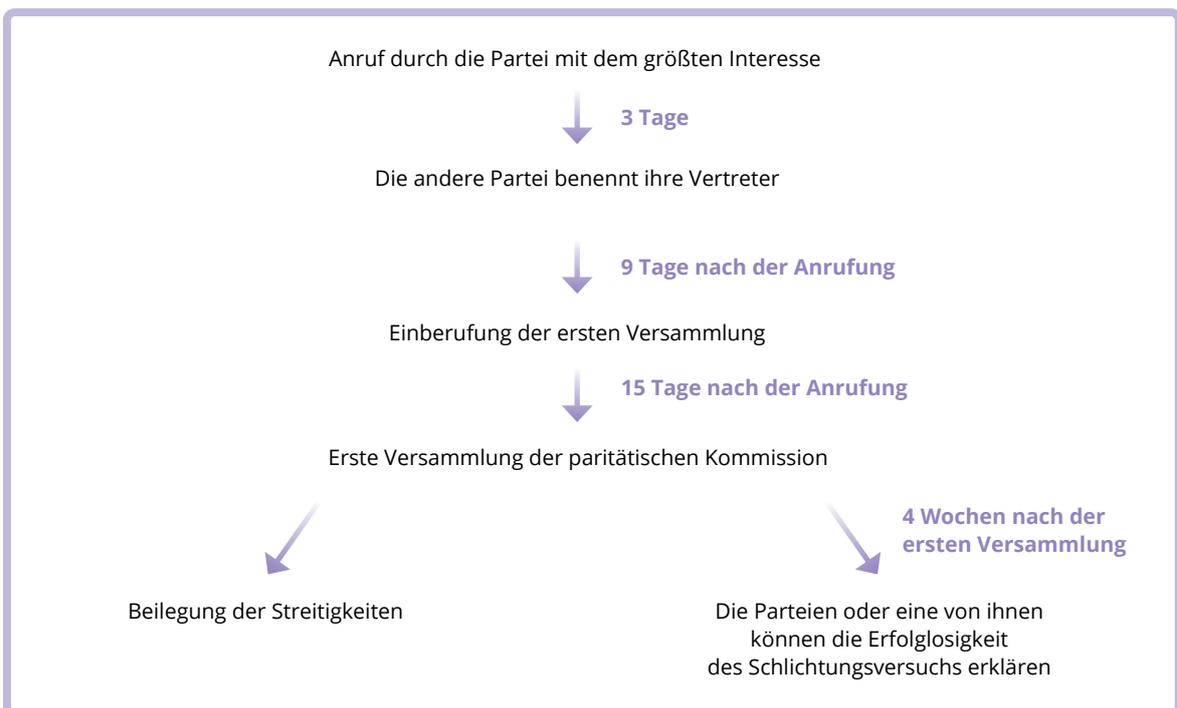
Der Sekretär erstellt ein Protokoll, das vom Vorsitzenden zu unterzeichnen ist.

Die vor der nationalen Schlichtungsstelle getroffenen Vereinbarungen sowie die Protokolle über das Scheitern von Schlichtungsversuchen werden an die Gewerbeaufsicht und die Mitglieder der paritätischen Kommission übermittelt. Dieselben Dokumente werden auf Wunsch auch an die Parteien übermittelt, die entweder durch Beitritt oder durch eine Allgemeinverbindlich Erklärung in den Anwendungsbereich der Entscheidungen fallen.

Verfahren

- Anrufung durch die Partei mit dem größten Interesse.
- Dossier mit den Punkten, die Gegenstand der Streitigkeit sind.
- Erstes Zusammentreten innerhalb von 15 Tagen.
- 4 Wochen nach dem ersten Zusammentreten können die Parteien die Erfolglosigkeit des Schlichtungsverfahrens zu erklären.

Schema 7: Schlichtungsverfahren im Falle eines kollektiven Konfliktes in Zusammenhang mit den kollektiven Arbeitsbedingungen



2.5. Das Verfahren im Falle einer Allgemeinverbindlicherklärung

Jeder Tarifvertrag und jede Gesamtvereinbarung kann für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betroffenen Berufszweiges, Tätigkeitsbereichs, Wirtschaftssektors oder der betroffenen Branche für allgemein verbindlich erklärt werden.

Die Allgemeinverbindlicherklärung muss den Anwendungsbereich des Tarifvertrages genau bestimmen.

Der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung ist an den Minister für Arbeit zu richten, und zwar:

- entweder durch den Arbeitgeberverband des betroffenen Sektors;
- oder durch eine Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler Tariffähigkeit;
- oder durch eine Gewerkschaft, die über die Tariffähigkeit in einem besonders wichtigen Sektor der luxemburgischen Wirtschaft verfügt, sofern dieser Sektor von dem Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung betroffen ist.

Die Allgemeinverbindlicherklärung erfolgt durch großherzogliche Verordnung auf der Grundlage eines gemeinsamen Vorschlages der beiden Gruppen von Beisitzern in der paritätischen Kommission, nachdem die Berufskammern um ihre Stellungnahme gebeten wurden. Die Berufskammern müssen innerhalb einer Frist von einem Monat nach der Bitte um Stellungnahme Stellung nehmen.

Verfahren

- Antrag beim Minister durch:
 - die Arbeitnehmerorganisation des betreffenden Sektors oder
 - durch die Gewerkschaften, die über die allgemeine nationale oder die sektorielle Tariffähigkeit verfügen.
- Großherzogliche Verordnung auf der Grundlage eines gemeinsamen Vorschlages beider Gruppen von Beisitzern; die Berufskammern werden um Stellungnahme gebeten.
- Wenn Divergenzen in Bezug auf die bestehende Gesetzgebung vorliegen:
 - ⇒ Prüfung durch die nationale Schlichtungsstelle und die Gewerbeaufsicht : Abweichungen möglich, wenn günstiger.

Der gemeinsame Vorschlag der beiden Gruppen von Beisitzern kann in Form einer schriftlichen Konsultation vorgelegt werden. Auf Antrag von drei Beisitzern muss der Vorsitzende der nationalen Schlichtungsstelle die Beisitzer jedoch zu einer Versammlung der paritätischen Kommission laden.

Wenn der Vorsitzende der nationalen Schlichtungsstelle und die Beisitzer zu der Auffassung gelangen, dass der vor der nationalen Schlichtungsstelle abgeschlossene Tarifvertrag oder die dort getroffene Vereinbarung Bestimmungen enthält, die den gesetzlichen Bestimmungen entgegenstehen, prüfen sie, ob der Text sich mit dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz vereinbaren lässt, der besagt, dass es möglich ist, durch Vereinbarungen Bestimmungen festzulegen, die sich für den Arbeitnehmer günstiger auswirken. Wenn dies der Fall ist, schlagen sie dem Minister die Allgemeinverbindlicherklärung vor. In diesem Fall bittet der Minister auch die Gewerbeaufsicht um Stellungnahme.

Die großherzogliche Verordnung zur Allgemeinverbindlicherklärung kann ab dem Datum in Kraft treten, zu dem auch der Tarifvertrag in Kraft tritt.

Sie tritt zum selben Zeitpunkt außer Kraft wie der Tarifvertrag, den sie für allgemein verbindlich erklärt.

2.6. Das Schiedsverfahren³⁶

Wenn das Scheitern des Schlichtungsverfahrens festgestellt wird, hat jede Gruppe der paritätischen Kommission die Möglichkeit, sich innerhalb von zwei Wochen an den Minister für Arbeit zu wenden und ihn um die Benennung eines Schiedsrichters zu ersuchen.

Der Minister schlägt den Parteien innerhalb von zwei Wochen nach seiner Anrufung einen Schiedsrichter vor.

Mit der Zustimmung zu dem Schiedsrichter erkennen beide Parteien automatisch den Schiedsspruch dieses Schiedsrichters an. Der Schiedsspruch wird wie der Abschluss eines Tarifvertrages gewertet.

Um seine Aufgabe zu erfüllen, nimmt der Schiedsrichter alle Beratungen in Anspruch und führt alle Untersuchungen durch, die er für notwendig erachtet. Seine Kosten und Honorare werden im Rahmen einer mit dem Minister zu treffenden Vereinbarung geregelt und sind aus der Staatskasse zu zahlen.

2.7. Die Zustellungsregeln und die Sanktionen

Ersuchen und Entscheidungen, die sich auf die Anwendung der Bestimmungen und Verfahren der nationalen Schlichtungsstelle (ONC) beziehen, werden per Einschreiben mit Rückschein zugestellt.

Jede andere Form der Benachrichtigung ist zulässig. In diesem Fall trägt der Absender die Beweislast für den Erhalt der Sendung durch den Empfänger.

Das Schlichtungsverfahren ist obligatorisch.

Arbeitgeber, die Mitglieder der Verhandlungskommission und des paritätischen Ausschusses der nationalen Schlichtungsstelle unberechtigt entlassen, diskriminieren, benachteiligen oder deren Diskriminierung oder Benachteiligung androhen, sind schadenersatzpflichtig.

Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer im Falle eines ungerechtfertigten Verbots von Arbeitgebermitgliedern, die als Verhandlungsführer im Namen der Arbeitgeber bei Tarifverhandlungen auftreten, und von Arbeitgebermitgliedern des paritätischen Ausschusses der nationalen Schlichtungsstelle.

³⁶ Artikel L. 163-9 des Arbeitsgesetzbuches

3. DIE VEREINBARUNGEN IM BEREICH DES BERUFSÜBERGREIFENDEN SOZIALEN DIALOGS³⁷

Diese Vereinbarungen können insbesondere auf nationaler und berufsübergreifenden Ebene abgeschlossen werden.

3.1. Die an den nationalen oder berufsübergreifenden Vereinbarungen beteiligten Partner

Die Partner, die eine nationale oder eine berufsübergreifende Vereinbarung abschließen können, sind:

- auf der einen Seite die Gewerkschaften, die anerkanntermaßen über die allgemeine nationale Tariffähigkeit verfügen und
- auf der anderen Seite die nationalen oder sektoriellen Arbeitgeberorganisationen oder die Arbeitgeberorganisationen, die eine oder mehrere Branchen, Berufszweige oder Tätigkeitsbereiche vertreten oder erklären, sich für den Abschluss einer solchen Vereinbarung zusammenzuschließen.

3.2. Der Anwendungsbereich der nationalen oder berufsübergreifenden Vereinbarungen

Diese Vereinbarungen können sich auf die folgenden Themen:

- Umsetzung von Tarifverträgen, die gemäß den Bestimmungen des Vertrages über die Europäische Union auf europäischer Ebene von den Sozialpartnern verabschiedet wurden.

Dies ist der Fall bei der Europäischen Rahmenvereinbarung:

- über Telearbeit vom 16. Juli 2002, die in Luxemburg durch eine am 21. Februar 2006 zwischen der Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) einerseits und den Gewerkschaften OGBL und LCGB andererseits geschlossene Vereinbarung über die rechtliche Regelung der Telearbeit umgesetzt wurde, die durch großherzogliche Verordnung vom 13. Oktober 2006 für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Diese Verordnung wurde durch die großherzogliche Verordnung vom 22. Januar 2021 aufgehoben, mit der die gesetzliche Regelung der Telearbeit reformiert wurde;
- über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, die am 26. April 2007 zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene unterzeichnet und in Luxemburg durch eine Vereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz umgesetzt wurde, die am 25. Juni 2009 zwischen den Gewerkschaften OGBL und LCGB einerseits und der UEL andererseits geschlossen wurde und durch eine großherzogliche Verordnung vom 15. Dezember 2009 für allgemeinverbindlich erklärt wurde.
- Umsetzung von europäischen Richtlinien, die die Möglichkeit einer Umsetzung auf nationaler Ebene durch eine von den nationalen Sozialpartnern getroffene Vereinbarung vorsehen, und insbesondere der Richtlinien, die sich auf die Einigung der Sozialpartner auf europäischer Ebene stützen. Es gibt derzeit kein Beispiel dafür, dass eine europäische Richtlinie auf nationaler Ebene durch eine Vereinbarung zwischen den nationalen Sozialpartnern umgesetzt wurde.
- nationale oder berufsübergreifende Vereinbarungen, die sich auf Themen beziehen, bei denen die beiden Partner eine Einigung erzielt haben. Bei diesen Themen kann es sich unter anderem um die Gestaltung und die Verkürzung der Arbeitszeit, die berufliche Weiterbildung (einschließlich der Fragen in Zusammenhang mit dem Zugang zur Weiterbildung (einschließlich der Fragen in Zusammenhang mit dem Zugang zur Weiterbildung und mit individuellen Fortbildungsurlauben, die sogenannten atypischen Formen der Arbeit, die

³⁷ Artikel L. 165-1 des Arbeitsgesetzbuches

Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie um die zu ergreifenden Maßnahmen gegen moralische und sexuelle Belästigung oder gegen Stress am Arbeitsplatz handeln.

Ein Beispiel dafür ist die großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006, mit der die allgemeine Verbindlichkeit einer Vereinbarung über den branchenübergreifenden sozialen Dialog über den individuellen Zugang zur beruflichen Weiterbildung zwischen den Gewerkschaften OGBL und LCGB einerseits und der Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) andererseits erklärt wurde.

3.3. Die Allgemeinverbindlicherklärung der nationalen oder berufsübergreifenden Vereinbarungen

Die nationalen oder berufsübergreifenden Vereinbarungen können für alle im Inland gesetzlich niedergelassenen Unternehmen und die in diesen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer für allgemein verbindlich erklärt werden.

Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung der nationalen Vereinbarungen

- Dem Minister wird ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung einer berufsübergreifenden Vereinbarung vorgelegt.
- Der Vorsitzende der nationalen Schlichtungsstelle und die ständigen Beisitzer analysieren den Wortlaut der Vereinbarung, um zu prüfen, ob die Vereinbarungen den arbeitsrechtlichen Normen und Grundsätzen entsprechen.
- Stellungnahme der Gewerbeaufsicht.
- Der Text wird von der paritätischen Kommission der nationalen Schlichtungsstelle vorgeschlagen; die Berufskammern nehmen Stellung.
- Übermittlung der Vereinbarung an den Minister für Arbeit.
- Das Regierungskabinett beschließt die Allgemeinverbindlicherklärung durch großherzogliche Verordnung.

Der Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung wird gemeinsam von den Gewerkschaften, die über die allgemeine nationale Tariffähigkeit verfügen und von den Arbeitgeberverbänden, die die nationale Vereinbarung unterzeichnet haben, an den Minister für Arbeit gerichtet.

Wenn der Vorsitzende der nationalen Schlichtungsstelle gemeinsam mit den Beisitzern zu der Auffassung gelangt, dass die Vereinbarung Bestimmungen enthält, die von den gesetzlichen Bestimmungen abweichen, prüfen sie die Rechtmäßigkeit des Textes in Hinblick auf den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsatz, der besagt, dass es möglich ist, Vereinbarungen zu treffen, die für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Gegebenenfalls schlagen sie dem Minister die Allgemeinverbindlicherklärung vor. Der Minister bittet auch die Gewerbeaufsicht um Stellungnahme.

Die Allgemeinverbindlicherklärung erfolgt durch großherzogliche Verordnung auf der Grundlage eines einstimmigen Vorschlages aller Mitglieder beider Gruppen in der paritätischen Kommission, nachdem die Berufskammern um ihre Stellungnahme gebeten wurden. Diese müssen innerhalb eines Monats nach Vorlage des Antrages auf Allgemeinverbindlicherklärung Stellung nehmen.

Der Vorschlag der paritätischen Kommission kann nach schriftlicher Befragung vorgelegt werden. Der Vorsitzende muss die Mitglieder jedoch zu einer Versammlung einberufen, wenn:

- drei Mitglieder der Kommission oder
- eine Gewerkschaft mit allgemeiner nationaler Tariffähigkeit oder
- ein nationaler Arbeitgeberverband dies wünschen.

Die großherzogliche Verordnung zur Allgemeinverbindlicherklärung tritt zum selben außer Kraft wie der Tarifvertrag, den sie für allgemein verbindlich erklärt.

4. DAS NETZWERK FÜR ARBEITSMARKT- UND BESCHÄFTIGUNGSSTUDIEN (RETEL)³⁸

4.1. Der Zweck von RETEL

Der Zweck von RETEL ist die Durchführung von statistischen oder wissenschaftlichen Studien und Forschungen auf dem Gebiet des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung. Er ist dem Arbeitsministerium unterstellt und wird vom Arbeitsminister oder einem von ihm zu diesem Zweck delegierten Beamten geleitet.

4.2. Die Aufgaben von RETEL

Die Aufgaben von RETEL sind:

1. die Organisation eines Netzwerks von Produzenten, Analytikern und Nutzern von Studien und Daten über den Arbeitsmarkt und die Beschäftigung im Großherzogtum;
2. die Erstellung, Zentralisierung und Verwaltung von Datenbanken und Studien, die eine bessere Kenntnis und ein besseres Verständnis der Situation und der Entwicklungen des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung gewährleisten;
3. die Durchführung von Evaluierungen der Politiken zur Förderung der Beschäftigung;
4. die Durchführung spezifischer statistischer Untersuchungen zur Beschäftigung auf Anfrage des für Arbeit und/oder Beschäftigung zuständigen Ministers oder eines anderen Regierungsmitglieds;
5. die Konzipierung und Realisierung von statistischen Indikatoren zur Beschäftigung;
6. die Ausarbeitung von Prognosen und zukünftigen Entwicklungen des Arbeitsmarktes;
7. die Zusammenarbeit mit europäischen und internationalen Gremien, die auf dem gleichen Gebiet arbeiten.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben kann RETEL auf externe Experten zurückgreifen.

4.3. Die Zusammenarbeit und die Beratung von RETEL mit anderen Behörden

Das RETEL führt seine Aufgaben in enger Zusammenarbeit und Absprache mit dem Ausschuss für öffentliche Statistik und dem Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung aus, die ihm spezifische Aufgaben zur Ausführung übertragen können.

Im Rahmen seiner Aufgaben kann RETEL Daten von der Arbeitsagentur (ADEM), der Generalinspektion für soziale Sicherheit (IGSS), dem Minister für Nationale Bildung, dem Zentrum für Dokumentation und Information über das Hochschulwesen (CEDIES) und dem Nationalen Institut für die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung (INFPC) erhalten, um eine Datei zum Zweck der Durchführung von statistischen oder wissenschaftlichen Studien und Forschungen im Bereich des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung anzulegen.

Die Kategorien der übermittelten Daten können in einer großherzoglichen Verordnung festgelegt werden. Die Datei darf nur pseudonymisierte Daten enthalten, entweder durch eine Softwarelösung oder durch einen Drittmittler.

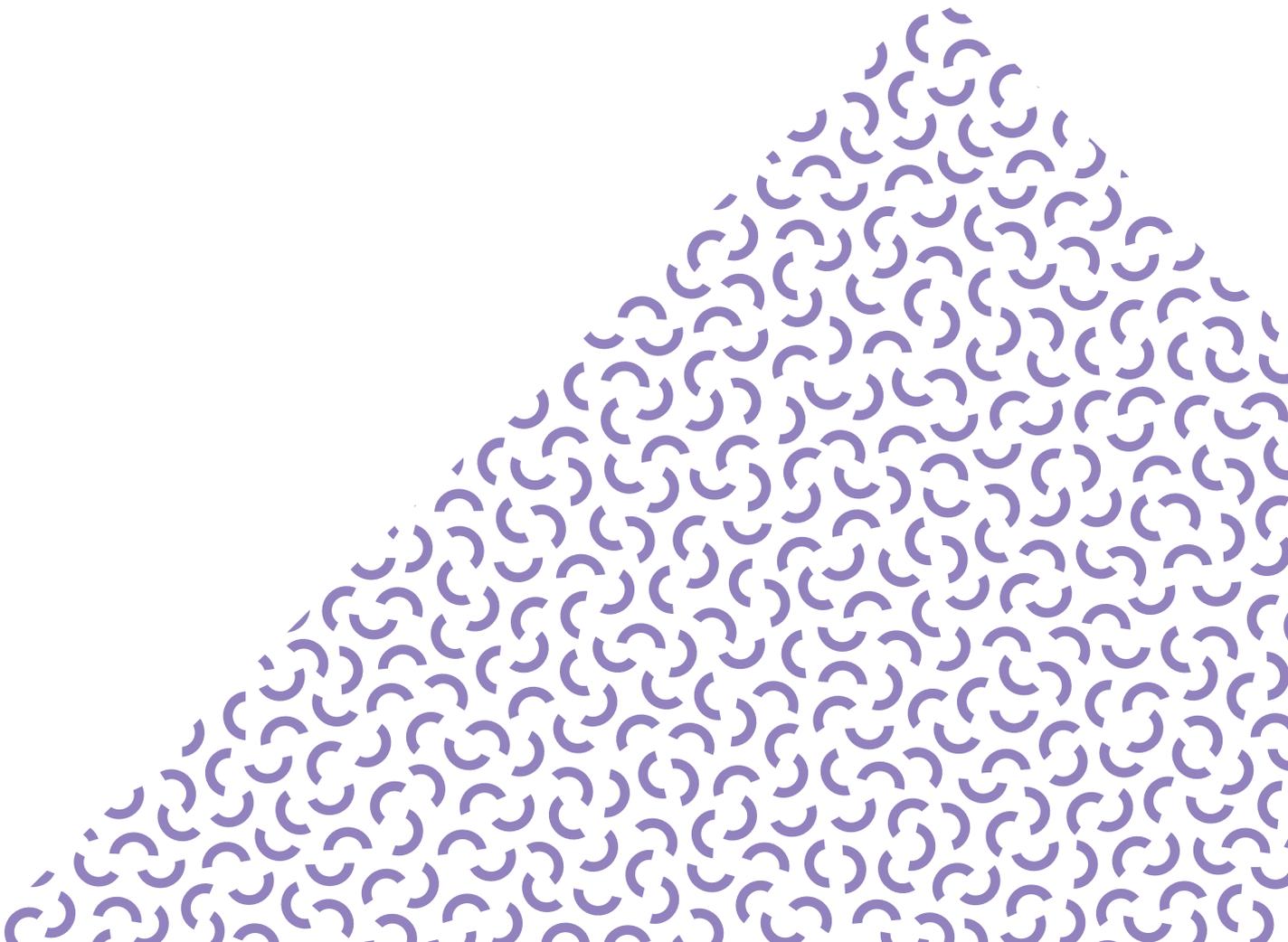
³⁸ Artikel L. 641-1 und L. 641-2 des Arbeitsgesetzbuches

4.4. Der Zugang zur Datei von RETEL

RETEL kann für statistische oder wissenschaftliche Analysen des Arbeitsmarktes Zugriff auf pseudonymisierte Daten in seiner Datei gewähren. Die Zulässigkeit des Antrags und die Genehmigung des Zugangs zu pseudonymisierten Daten für statistische oder wissenschaftliche Zwecke unterliegen einer Prüfung der Begründetheit und des wissenschaftlichen Interesses der Forschungsvorhaben, für die die Genehmigung beantragt wird, sowie einer Prüfung der wissenschaftlichen Qualifikation des/der Antragsteller(s). Die Zugangsbedingungen werden von RETEL festgelegt.

4.5. Die Organisation von RETEL

Unter dem Vorsitz des für die Beschäftigung zuständigen Ministers oder eines von ihm zu diesem Zweck beauftragten Beamten gibt es einen Verwaltungsausschuss, der die allgemeine Ausrichtung der Arbeit von RETEL festlegt. Dieser Verwaltungsausschuss setzt sich aus einem oder mehreren Vertretern der folgenden Institutionen zusammen: der Arbeitsagentur (ADEM), der Generalinspektion für soziale Sicherheit (IGSS) und dem Nationalen Institut für Statistik und Wirtschaftsstudien des Großherzogtums Luxemburg (STATEC). Die Mitglieder des Verwaltungsausschusses werden vom für Beschäftigung zuständigen Minister auf Vorschlag der jeweiligen Institutionen ernannt.



La présente publication se veut un **outil de travail utile pour toutes les personnes impliquées dans les négociations collectives de travail**. Elle traite les différents sujets couverts par la loi : de la négociation de conventions collectives proprement dite, de la résolution de litiges collectifs devant l'Office national de conciliation, de la possibilité de conclure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel et du Réseau d'études sur le marché du travail et de l'emploi (RETEL).

La 1^{re} partie présente le texte de loi de manière simplifiée sous forme de **questions-réponses** afin de donner au lecteur un bref aperçu et de lui permettre de trouver des explications à des questions précises.

Ensuite, la publication comprend une **partie explicative** qui comprend de nombreuses illustrations facilitant une meilleure compréhension de la matière.

Die vorliegende Veröffentlichung soll ein **nützliches Hilfsmittel für alle Personen sein, die an den Tarifverhandlungen beteiligt sind**. Sie befasst sich mit den verschiedenen Themen, die durch das Gesetz gedeckt sind: die Verhandlungen eines Tarifvertrages, die Lösung kollektiver Konflikte vor der nationalen Schlichtungsstelle, die Möglichkeit Vereinbarungen in Zusammenhang mit dem berufsübergreifenden sozialen Dialog zu treffen und das Netzwerk für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstudien (RETEL).

Der erste Teil stellt die gesetzliche Grundlage vereinfacht in Form von **Fragen und Antworten** dar. Der Leser erhält dadurch einen kurzen Überblick und kann Erklärungen zu konkreten Fragen erhalten.

Anschließend umfasst die Veröffentlichung einen Teil zur **Erklärung** der gesetzlichen Grundlage mit zahlreichen Schemas um die Bestimmungen verständlicher zu machen.

DISTRIBUTION VERTRIEB

Librairie Um Fieldgen
3 rue Glesener
L-1631 Luxembourg

libuf@pt.lu
www.libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-46-7



9 782919 888467

PRIX/PREIS 5€



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg

T +352 27 494 200
F +352 27 494 250

csl@csl.lu
www.csl.lu

