



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Projet No 08/2013-2

11 février 2013

Dialogue social à l'intérieur des entreprises

Résumé du projet

Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

.... Procedure consultative

Domaine d'intervention du projet :

Dialogue social

Objet du projet :

Réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises

Explication du projet :

- Face aux mutations économiques et technologiques que doivent affronter les entreprises et qui ont souvent un impact sur l'emploi et les qualifications des salariés, une revalorisation qualitative du dialogue social est nécessaire.
- Le projet de loi vise à adapter les structures du dialogue aux réalités économiques nouvelles, à simplifier son fonctionnement, à renforcer la transparence et à l'intégrer pleinement dans la vie des entreprises.
- La délégation du personnel doit devenir le véritable représentant des salariés et interlocuteur de l'employeur dans l'entreprise. Les seuils actuels pour la délégation et pour sa composition numérique restent identiques. En vue de simplifier le dialogue social dans l'entreprise, d'éviter ainsi des double-emploi et de renforcer la démocratie, les attributions qui sont jusqu'à présent réservées au comité mixte, sont transférés à la délégation. Le seuil pour la participation à certaines décisions de l'entreprise reste fixe à 150 salariés.
- Les délégations divisionnaires sont supprimées. Les délégations d'établissement, qui ne constituent pas une réelle délégation, mais feront partie de la délégation principale, existeront dans certains cas. La délégation au niveau de l'entité économique et sociale est nouvellement introduite. Les délégués des jeunes salariés sont supprimés.
- Le droit de chaque délégation de recourir sous certaines conditions à des conseillers externes, voire à un expert externe est renforcé.
- Les attributions du délégué à la sécurité sont élargies au volet santé.
- Les attributions de la délégation, sont clarifiées, regroupées et complétées, le principe fondamental étant de favoriser la coopération entre représentants des salariés et employeurs. L'information et la consultation sur la vie de l'entreprise sont étendues à des domaines supplémentaires tels que la formation professionnelle initiale, la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail, l'organisation du temps de travail, les plans de formation professionnelle continue, l'élaboration d'un plan de gestion des âges, la mise en oeuvre des reclassements internes et la promotion de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
- Les droits et moyens des délégués sont étendus, notamment en ce qui concerne la communication qui peut s'effectuer par les moyens électroniques. Cela vaut également pour les contacts avec les salariés. Les délégués pourront se déplacer librement dans l'entreprise.

- Le crédit d'heure dont dispose la délégation, est adapté, à l'exception des entreprises en dessous de 150 salariés. Les adaptations se font sur la base d'un délégué libère à partir de 250 salariés au lieu de 500 actuellement.
- Il est aussi tenu compte de la réinsertion professionnelle des délégués. Ils disposent de garanties en termes de leur carrière professionnelle et d'un droit à la formation professionnelle continue.
- Pour ce qui concerne la formation des délégués, ceux qui sont élus pour la première fois ont un supplément de 16 heures pendant la première année de leur mandat et les délégués suppléants peuvent également bénéficier de la moitié des droits.
- En ce qui concerne la protection des délégués contre le licenciement : cette procédure spéciale est aménagée notamment en cas de faute grave en préservant mieux les droits du délégué, comme par exemple le maintien automatique de son salaire pendant une période de 3 mois.
- Une des innovations du projet vise la mise en place de la médiation en cas de différends. S'inspirant de la législation allemande en la matière qui prévoit la mise en place d'une « Einigungsstelle », le projet adapte le système au contexte luxembourgeois. Il propose différentes formules de médiation en fonction de l'entreprise, une médiation instituée soit dans le cadre d'une convention collective, ce qui dans certains cas existe déjà, soit d'un accord interprofessionnel, soit le recours à un médiateur ad hoc désigné d'un commun accord sur une liste de personnalités. La médiation peut intervenir en cas de différend relatif à la mise en œuvre de certaines dispositions de la loi, respectivement en cas d'absence d'accord sur un point qui relève de la codécision. Dans ce cas la médiation remplace l'Office national de conciliation qui est prévu pour régler d'éventuels différends de ce type. Il est évident qu'à l'exception de ce cas précis, les parties peuvent toujours recourir aux juridictions.