

## **Aide-mémoire de l'UEL en vue d'un débat d'orientation de la Chambre des Députés concernant la législation sur le dialogue social**

### **I. La représentation des travailleurs dans les entreprises**

Les organes internes aux entreprises ayant une vocation de dialogue social, prévus actuellement par les textes de loi, sont les suivants :

Le comité d'entreprise européen  
le comité mixte d'entreprise  
la délégation centrale  
la délégation principale  
la délégation divisionnaire  
la délégation des jeunes travailleurs.

En dehors de ces institutions, le droit du travail prévoit encore la nomination

d'un délégué à la sécurité et  
d'un délégué à l'égalité.

A ces organes et mandataires prévus par les dispositions légales s'ajoutent des comités institués par voie de convention collective et ayant des missions les plus diverses, dont l'interprétation de clauses de conventions collectives litigieuses.

Il s'ensuit que les institutions de dialogue social existent en nombre suffisant comme en témoigne la liste dressée ci-dessus. Vouloir ajouter encore à leur nombre serait manifestement disproportionné par rapport aux objectifs visés. Pire encore, les mêmes sujets risqueraient d'être traités plusieurs fois par les mêmes personnes mais dans différentes enceintes. Ce double emploi - qui se manifeste d'ailleurs déjà sous l'empire de la législation existante - doit être évité alors que le législateur ne doit pas contraindre les entreprises de dépenser des ressources qui n'ajoutent ni au fond, ni à la qualité du dialogue social.

L'ampleur du travail de concertation effectué au sein de ces institutions d'information, de consultation et de co-décision peut être appréciée en fonction du nombre d'heures de travail consacrées au dialogue social. Aussi l'UEL a-t-elle procédé à une analyse des heures de travail consacrées par les représentants des salariés, mandataires sociaux au sein de quelques entreprises représentatives des différents secteurs de l'économie nationale, en l'occurrence ARBED S.A., groupe CACTUS, CDC S.A, DUPONT S.A., GOOD YEAR S.A., groupe PEDUS.

Il ressort de celle-ci que le crédit d'heures dont disposent les représentants du personnel suffit largement pour accomplir les vastes missions prévues par les textes légaux et autres. En effet, dépendant de la taille de l'entreprise, le nombre d'heures de travail consacrées au dialogue social par les mandataires sociaux varie entre 10 et 4,5 heures par salarié et par an !! Ces chiffres ne tiennent pas compte des heures de travail consacrées par les représentants patronaux à la préparation et à la tenue des réunions des organes à composition mixte, à l'organisation des élections sociales, aux négociations collectives etc. Ces données, extrapolées aux seules 48 entreprises ayant un effectif supérieur à 450 salariés, font ressortir le nombre faramineux de 281.650 heures. Les heures consacrées au dialogue social par les mandataires sociaux des autres entreprises peuvent être estimées d'une façon prudente à quelque 460.000 heures, en prenant comme base de calcul un nombre moyen de 2,5 heures de délégation par salarié et par an. En effet, pour les entreprises ne disposant pas d'une délégation, ce nombre semble insuffisant dans la mesure où l'employeur consacre certainement davantage de temps au dialogue direct avec chaque salarié individuellement. L'impact de ces institutions est partant loin d'être négligeable en termes de coût pour les entreprises et partant pour l'économie nationale.

Une adaptation des seuils pour l'institution des différents organes de co-gestion est partant à proscrire dans la mesure où celle-ci ne ferait qu'augmenter encore et le nombre d'organes et le nombre des mandataires sociaux. En tout état de cause la charge administrative et financière des entreprises serait alourdie sans que la qualité du dialogue social ne s'en trouve améliorée pour autant. Un accroissement des heures non productives ne manquerait pas d'affecter d'une façon négative la productivité des salariés et partant la compétitivité de l'économie nationale en sortirait diminuée. Si cette adaptation visée par d'aucuns devait se rapporter aussi au seuil minimum pour l'institution d'une délégation, l'UEL contesterait énergiquement celle-ci alors que le dialogue direct entre salariés et employeur garantit une meilleure qualité de dialogue et doit partant être préféré, dans la mesure du possible, à une représentation. Cette préférence est encore corroborée par le constat que les entreprises de taille réduite rencontrent énormément de problèmes pour faire désigner un ou plusieurs délégués, faute de candidats. L'UEL plaiderait en pareille hypothèse pour un relèvement de ceux-ci vers le haut ; elle suggère par ailleurs de surseoir à la nomination par voie d'autorité de délégués en cas de défaillance de candidatures.

L'UEL dénonce également toute tentative de redéfinir, au regard de la législation en question, la notion d'entreprise, soit en l'insérant dans une notion de groupe, soit en la scindant en des « sous-entités » non prévues par le droit des sociétés. D'ailleurs le fait d'imaginer des « sous-entités » revient aussi à une opération de morcellement de l'entité économique incriminée par d'aucuns. De façon subsidiaire, l'UEL pourrait considérer d'instituer une délégation au niveau d'un groupe d'entreprises ou d'un site de production commun à condition que celle-ci ait un caractère alternatif aux délégations centrales ou principales et non pas cumulatif. La faculté d'instituer cette délégation au niveau du groupe ou du site présenterait l'avantage d'éviter de devoir traiter, le cas échéant, des mêmes sujets dans plusieurs enceintes différentes.

Les attributions des délégations et comités couvrant l'intégralité des sujets ayant trait aux conditions de travail, à l'emploi, aux rapports individuels et collectifs du travail et à la vie et au développement économique et financier des entreprises, point n'est besoin de réorganiser les attributions et les missions de ces institutions, à moins d'éliminer le double emploi mentionné ci-dessus. L'UEL ne s'oppose pas par contre à examiner de quelle façon les organes de concertation pourraient tirer profit des moyens de communication modernes.

En ce qui concerne la protection contre le licenciement des travailleurs exerçant un mandat social, force est de constater que cette protection est totale en cas de licenciement avec préavis. En cas de faute grave, la protection est telle qu'il est quasiment impossible, sinon hautement aléatoire et risqué

d'un point de vue financier, pour une entreprise de se séparer d'un délégué malhonnête, violent, harceleur etc. Cette protection qui perdure même en cas de transfert d'entreprise est de nature à constituer une discrimination des autres salariés en cas de licenciements collectifs pour raison économique.

Pour ce qui est du harcèlement moral, il est constant que ce phénomène ne peut être combattu efficacement que par des actions de sensibilisation et non pas par voie légale. Cette remarque est pertinente aussi en ce qui concerne le phénomène du stress sur le lieu de travail, alors qu'il est évident que cet effet subjectif ne peut être combattu valablement par une « interdiction légale ».

## **II. Le dialogue social interprofessionnel**

Le document de réflexion émanant de Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi relatif à une réforme des rapports collectifs de travail prévoit l'institution future d'une procédure de déclaration d'obligation générale pour transposer en droit luxembourgeois « toute convention collective adoptée par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne ainsi que toute directive européenne prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux » .

L'UEL salue expressément cette initiative ministérielle alors qu'elle tend à combler une lacune dans la législation nationale concernant les rapports collectifs de travail, lacune qui est une conséquence directe de la ratification du traité d'Amsterdam. En effet, à défaut de cette institution, les partenaires sociaux se trouvent dans l'impossibilité de jouir au niveau national des prérogatives inhérentes au traité et partant aussi d'assumer les obligations qui découlent de la politique tant communautaire que nationale dans le cadre notamment du processus de Luxembourg.

L'UEL tient à signaler que les partenaires sociaux se trouvent engagés dans des négociations concernant la mise en place d'un régime d'accès individuel à la formation professionnelle continue et d'une réforme de la législation concernant le contrat de travail à temps partiel, négociations qui ont par ailleurs reçu l'aval du comité de coordination tripartite en 2001. Aussi les partenaires sociaux ont-ils invité Monsieur le Ministre à étendre le domaine de la procédure de déclaration d'obligation générale mentionnée ci-avant aux accords signés entre partenaires sociaux représentatifs au niveau national et concernant aussi des sujets dont l'initiative est purement nationale - tel le régime d'accès individuel mentionné ci-avant - par opposition aux accords dits « européens » dont question dans la proposition ministérielle.

Cette façon de procéder comporte par ailleurs l'avantage de prévoir une procédure unique pour tous les types d'accords et d'éviter de scinder, le cas échéant, les accords interprofessionnels en fonction de l'origine des différentes clauses y insérées pour les transposer ensuite par deux procédures distinctes.

Quant aux attributions qui doivent revenir en la matière au Conseil Economique et Social et au Comité de Coordination Tripartite, l'UEL voudrait s'exprimer comme suit :

La vocation première du Conseil Economique et Social est de servir d'organe de consultation et de concertation en matière socio-économique. Dans le cadre de cette dernière mission, le CES pourrait parfaitement être saisi de sujets où les divergences entre partenaires sociaux sont trop importantes pour aboutir à un accord négocié afin d'exposer au Gouvernement en sa qualité de détenteur du droit d'initiative en matière législative les positions existant de part et d'autre. Le CES pourrait même se

prêter au rôle d'intermédiaire au cas où les partenaires sociaux feraient appel à lui pour se doter par ce biais de l'expertise requise dans des sujets comportant un haut degré de technicité.

Le rôle du CES dans le dialogue social structuré se limiterait toutefois à une fonction d'accompagnement, le CES lui-même n'ayant pas de vocation de négociation.

Le Comité de Coordination Tripartite a été créé pour servir d'organe capable de gérer de façon rapide des situations de crise en réunissant les principaux acteurs socio-économiques et le Gouvernement.

Cet instrument garde toute sa raison d'être pour gérer des situations difficiles au niveau économique ou social et doit partant être maintenu. Il échec néanmoins de constater qu'il ne se prête guère à l'élaboration d'accords techniques devant aboutir à des textes législatifs pour réformer le droit du travail ou le droit de la sécurité sociale. Il pourrait néanmoins s'inscrire aussi à l'avenir dans l'architecture générale du dialogue social en tant qu'organe pouvant débloquent des négociations entre partenaires sociaux en raison des divergences de vues portant sur des questions sociales ou économiques fondamentales.

En guise de conclusion, l'UEL estime que ces deux organes ont un rôle important, mais subsidiaire, à jouer dans le cadre du dialogue social structuré, qui doit reposer essentiellement sur la négociation entre partenaires sociaux et ce tant au niveau interprofessionnel que sectoriel.

UEL, le 25 mars 2002