



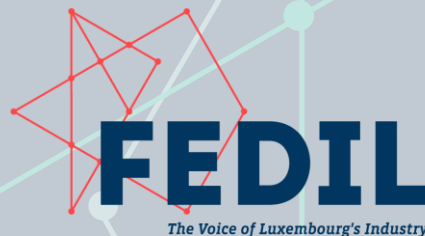
FEDIL

The Voice of Luxembourg's Industry

SÉANCE D'INFORMATION SUR LES ÉLECTIONS SOCIALES

Conférence organisée par la FEDIL et l'ABBL

14 janvier 2019



SÉANCE D'INFORMATION SUR LES ÉLECTIONS SOCIALES - ORDRE DU JOUR

- Mot de bienvenue
- Présentation du cadre juridique des délégations du personnel
- Organisation pratique des élections
- Questions et réponses

PRÉSENTATION DU CADRE JURIDIQUE DES DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL

- Position renforcée depuis le 1^{er} janvier 2016
- Position de monopole à partir des prochaines élections
- La médiation, les recours et les sanctions pénales

POSITION RENFORCÉE DE LA DÉLÉGATION DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2016

- 1) Rôles et missions des délégués
- 2) Statut des délégués du personnel
- 3) Moyens et ressources des délégués

1) RÔLES ET MISSIONS DES DÉLÉGUÉS

➤ MISSION GÉNÉRALE

- **Protection des intérêts des salariés en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social**
- **Litiges individuels ou collectifs**
 - Présentation des réclamations à l'employeur
 - Saisine de l'ITM
- *Défense du respect de l'égalité de traitement*

1) RÔLES ET MISSIONS DES DÉLÉGUÉS

➤ DROIT À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION

- **Information** : la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation
- **Consultation** : l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur

1) RÔLES ET MISSIONS DES DÉLÉGUÉS

➤ DROIT À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION

- **Information générale sur la marche et vie de l'entreprise**
- **Information générale en matière de sécurité-santé au travail**
 - risques et protection
 - *évolution du taux d'absence*
- **Information et consultation**
 - situation, structure et évolution probable de l'emploi
 - décisions importantes pour l'organisation du travail et les conditions d'emploi: licenciements collectifs, transfert d'entreprise, *recours à des intérimaires*
 - contrats d'appui-emploi et contrats d'initiation à l'emploi

1) RÔLES ET MISSIONS DES DÉLÉGUÉS

➤ Documents à fournir

- statistiques ventilées par sexe sur des questions RH
- *compte rendu de gestion des œuvres sociales*
- rapport annuel sur les activités de l'entreprise (< 150 salariés)

➤ *Droit de demander des informations complémentaires*

1) RÔLES ET MISSIONS DES DÉLÉGUÉS

➤ Compétences

Avis et Proposition	Conditions de travail et d'emploi
	Règlement interne
	Pensions complémentaires
	<i>Temps de travail</i>
	<i>Formation professionnelle continue</i>

1) RÔLES ET MISSIONS DES DÉLÉGUÉS

➤ Compétences

Participation et
Collaboration

Intégration des invalides

Prévention des accidents de
travail, maladies
professionnelles et
du harcèlement

Jeunes salariés

*Mise en œuvre des
reclassements internes*

*Conciliation de la vie
familiale et professionnelle*

*Formation professionnelle
initiale*

1) RÔLES ET MISSIONS DES DÉLÉGUÉS

➤ Délégué à la sécurité et à la santé

- tenue d'un registre spécial
- *tournées de contrôle*
- recours à l'ITM
- *droit à information et consultation*

➤ Délégué à l'égalité

- défense de l'égalité des sexes dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail
- compétences:
 - émettre des avis et formuler des propositions
 - résoudre les conflits
 - *formation*
 - réunions et consultations avec le personnel

2) STATUT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

➤ Obligations

- *respect du* règlement intérieur
- secret professionnel
- *informer* avant de quitter le poste de travail

➤ Durée du mandat

- 5 ans
- transfert d'entreprise

2) STATUT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

➤ Fin du mandat

- non-réélection
- cesse de faire partie du personnel
- démissionne de son mandat de délégué
- cesse d'appartenir au syndicat qui a présenté sa candidature
- décède
- *cesse de détenir les autorisations requises pour pouvoir travailler*

➤ Intervention du délégué suppléant

- empêchement du délégué effectif
- fin du mandat du délégué effectif
- délégation se composant d'un seul délégué

2) STATUT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

➤ Réintégration dans l'ancien emploi

- *évolution théorique des carrières des délégués libérés à $\geq 50\%$*
- *accord entre le chef d'entreprise et la délégation*

➤ Protection contre le licenciement

- pendant leur mandat
- après la fin de leur mandat (6 mois)
- délégués candidats (dès la présentation des candidatures)
- *interdiction de licencier (sauf fermeture de l'entreprise)*
- *procédure en cas de faute grave*
- *modification d'une clause essentielle*
- *actions alternatives en maintien/réintégration ou en indemnisation*

3) MOYENS ET RESSOURCES DES DÉLÉGUÉS

➤ Crédits d'heures

- **Heures de délégation en fonction de l'effectif < ou ≥ 150 salariés**
 - < 150 : effectif X 40 heures / par 500 salariés représentés
 - 150 à 249 salariés : effectif X 40 heures / 250 salariés représentés
- **Répartition proportionnelle entre les listes ≥ 20% des sièges**

Exemples:

a) Effectif considéré: 130

Heures de crédit: $130 \times 40/500 = 10,4$ heures = 10 heures

a) Effectif considéré: 248

Heures de crédit: $248 \times 40/250 = 39,68 = 40$ heures

3) MOYENS ET RESSOURCES DES DÉLÉGUÉS

➤ Délégués libérés

- entre 250 et 500 1
 - entre 501 et 1.000 2
 - entre 1.001 et 2.000 3
 - entre 2.001 et 3.500 4
 - ≥ 3.500 + 1 par 1.500
-
- Possibilité de conversion du crédit d'heures
 - *Mise à pied du délégué libéré*

3) MOYENS ET RESSOURCES DES DÉLÉGUÉS

➤ Crédits d'heures

▪ Délégué à l'égalité

Crédit d'heures supplémentaire :

- 4 heures par mois si entre 15 et 25 salariés
- 6 heures par mois si entre 26 et 50 salariés
- 8 heures par mois si entre 51 et 75 salariés
- 10 heures par mois si entre 76 et 150 salariés
- 4 heures par semaine si > 150 salariés

3) MOYENS ET RESSOURCES DES DÉLÉGUÉS

➤ Réunions de la délégation

- 1 fois par mois pendant heures de service
- préavis de *5 jours* ouvrables
- 6 réunions obligatoires par an, dont
- 3 avec la direction (6 autres possibles si cadence mensuelle)
- convocation
 - par le président
 - à la demande d'un tiers des membres
 - par le ministre du Travail
- ordre du jour

3) MOYENS ET RESSOURCES DES DÉLÉGUÉS

➤ Moyens de communication

▪ Affichage et diffusion de communications

- affichage sur des *supports divers accessibles au personnel* et réservés à cet usage, *y compris les moyens électroniques*
- affichage de communications syndicales
- diffusion de publications et tracts de nature syndicale

▪ Assemblée annuelle avec tout le personnel

▪ Heures de consultation

- dans le local de la délégation
- délégations avec / sans délégués libérés

3) MOYENS ET RESSOURCES DES DÉLÉGUÉS

➤ Moyens de communication

- **Contact avec les salariés**
 - *droit de contacter les salariés*
 - *droit au libre déplacement dans l'entreprise*
 - *droit à l'usage des moyens de communication disponibles*
- **Accès aux dossiers du personnel**
 - 2 fois par an pendant les heures de travail

3) MOYENS ET RESSOURCES DES DÉLÉGUÉS

➤ Moyens de formation

Salariés	Congé-formation		Rémunération
Délégation du personnel			
15 à 49	1 semaine	par mandat	1 semaine à charge de l'Etat
50 à 150	2 semaines		
plus de 150	1 semaine	par année	à charge de l'employeur
Délégué à la sécurité et à la santé			
jusqu'à 150	40 heures	par mandat	à charge de l'Etat
à partir de 150			à charge de l'employeur
Délégué à l'égalité			
jusqu'à 150	2 demi-journées	par année	à charge de l'Etat
à partir de 150			à charge de l'employeur
Suppléants	moitié des heures		

3) MOYENS ET RESSOURCES DES DÉLÉGUÉS

➤ Moyens en conseil et expertise

▪ Recours à des conseillers

- *à partir d'un effectif de 51 salariés*
- sur demande de la majorité des délégués
- désignation des conseillers
 - *sur proposition de certains syndicats*
 - *sur décision de la délégation*

▪ Recours à des experts externes

- *prise en charge des frais d'un expert dans la limite de 0,1% de la masse salariale totale*

▪ Recours aux organisations professionnelles

3) MOYENS ET RESSOURCES DES DÉLÉGUÉS

➤ Moyens matériels et financiers

▪ Frais de séjour et de déplacement

- frais en relation avec l'exercice du mandat
- *moyen de transport*

▪ Local et matériel

- délégations sans délégué libéré : pour les réunions et consultations
- délégations avec délégué libéré : en permanence
- équipement, frais d'entretien et personnel de secrétariat

POSITION DE MONOPOLE À PARTIR DES PROCHAINES ÉLECTIONS SOCIALES

1. Monopole de représentation
2. Monopole des compétences
3. Mise en place des nouvelles délégations

1) MONOPOLE DE REPRÉSENTATION

➤ Organes supprimés

- comités mixtes
- délégations des jeunes salariés
- délégations centrales
- délégations divisionnaires

➤ Représentation des salariés

- au niveau de l'entreprise
- *au niveau de l'EES*
 - définition : art. L.161-2.
 - échange d'informations entre les différentes délégations
- au conseil d'administration de certaines SA

2) MONOPOLE DES COMPÉTENCES

➤ **Transfert de compétences**

- **Seuil des 150 salariés**
- **Compétences du comité mixte**
 - Compétence de décision
 - Compétence d'information et de consultation
 - Compétence de surveillance

2) MONOPOLE DES COMPÉTENCES

➤ **Compétence d'information et de consultation**

- **Informations semestrielles sur évolution économique et financière**
 - **Informations annuelles sur besoins en main-d'œuvre et formation**
 - **Information-consultations spécifiques sur décisions importantes**
 - ayant trait aux installations, équipements, méthodes de travail et de production
 - ayant une incidence sur la structure de l'entreprise / le niveau de l'emploi
 - décisions concernant volume de la production
 - politique des investissements
 - projets de fusion
 - ...
- **conséquences de ces décisions pour le personnel salarié**
- **information-consultation en principe préalable (sauf risque)**

2) MONOPOLE DES COMPÉTENCES

➤ **Compétence de décision**

- Installations techniques de contrôle
- Mesures concernant la santé et la sécurité
- Critères de sélection et d'appréciation du personnel
- Règlement interne
- *Formation professionnelle continue*
- Octroi de récompenses
- Surveillance sur le lieu du travail
- ...

➤ **Réunion trimestrielle avec l'employeur**

3) MISE EN PLACE DES NOUVELLES DÉLÉGATIONS

➤ Types de délégation

- Délégation au niveau de l'entreprise
- Délégation au niveau de l'entité économique et sociale
- Délégué à la sécurité et à la santé
- Délégué à l'égalité

3) MISE EN PLACE DES NOUVELLES DÉLÉGATIONS

➤ Désignation des délégués du personnel

- **Principe : élection par les salariés**
- **Sauf :**
 - élection par les délégations
 - délégation EES
 - désignation par les délégations
 - délégué à l'égalité
 - délégué à la sécurité et à la santé

3) MISE EN PLACE DES NOUVELLES DÉLÉGATIONS

➤ Constitution de la délégation

▪ Réunion constitutive

- dans le mois suivant les élections / désignation d'office
- convoquée par le salarié ayant obtenu le plus de voix / le plus âgé

▪ Désignation du Bureau

- président, vice-président et secrétaire
- taille du bureau fonction de l'effectif de la société
- élargi en matière de codécision

▪ Désignation des délégués spécialisés

- délégué à l'égalité
- délégué à la sécurité et à la santé

3) MISE EN PLACE DES NOUVELLES DÉLÉGATIONS

➤ Constitution de la délégation

▪ Information par l'employeur

- lors de la 1^{ière} réunion après la réunion constitutive
- sur la structure de l'entreprise, ses liens éventuels avec d'autres entreprises, l'évolution économique prévisible, la structure de l'emploi, les politiques de formation professionnelle continue, de sécurité et santé au travail ainsi qu'en matière d'égalité de traitement

▪ Congé-formation supplémentaire

- 16 heures la 1^{ière} année du 1^{ier} mandat
- 10 heures pour un 1^{ier} mandat de délégué à la sécurité-santé

3) MISE EN PLACE DES NOUVELLES DÉLÉGATIONS

➤ Mise en place au niveau de l'entité économique et sociale

▪ Demande

- d'au moins 2 délégations
- dans les 3 mois après les élections

▪ Composition

- délégués élus par les délégations d'entreprise, parmi leurs membres
- en fonction de l'effectif de ces entreprises

Salariés	Délégués effectifs	Délégués suppléants
15 à 100	1	1
101 à 500	2	2
plus de 500	3	3

▪ Entreprises sans délégation occupant moins de 15 salariés

MÉDIATION, RECOURS ET SANCTIONS PÉNALES

➤ Surveillance par l'ITM

➤ Médiation

▪ Litiges non résolus suite à l'intervention de l'ITM

- relatives à p.ex. mise en place délégation EES, conseillers-experts, demande d'informations complémentaires, codécision, organisation et fonctionnement de la délégation

▪ Commission de médiation

- selon les dispositions de la convention collective, à défaut :

▪ Médiateur

- procédure de désignation devant le directeur de l'ITM

MÉDIATION, RECOURS ET SANCTIONS PÉNALES

➤ **Recours**

- **contestations** relatives à l'électorat et régularité des opérations électorales : directeur de l'ITM/juridictions administratives
- **autres contestations** : Tribunal du travail

➤ **Sanctions pénales**

- entrave
- secret professionnel / dossiers de personnel

SÉANCE D'INFORMATION SUR LES ÉLECTIONS SOCIALES

- Organisation pratique des élections



QUESTIONS ET RÉPONSES



MERCI

LET'S GET IN TOUCH!



Fedil_Lux
ABBLbanking



FEDIL
ABBL

www.fedil.lu

www.abbl.lu