

La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise au Grand-Duché de Luxembourg

Autor(en): **Schingten, R.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **66 (1974)**

Heft 12

PDF erstellt am: **25.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-385752>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise au Grand-Duché de Luxembourg

Par R. Schintgen, conseiller de Gouvernement, Luxembourg

La participation des travailleurs aux décisions dans l'entreprise se trouve garantie par la loi.

Elle s'opère tant au niveau de l'entreprise qu'à celui des organes de la société anonyme.

A. La participation des travailleurs au niveau de l'entreprise

La loi associe les travailleurs aux décisions dans l'entreprise par le biais tant des délégations du personnel que des comités mixtes d'entreprise.

La mise en place de délégués du personnel au niveau de l'entreprise remonte à la fin de la première guerre mondiale.

La création de comités mixtes d'entreprise fut l'œuvre d'une loi du 6 mai 1974.

1. Les délégations de personnel

1. Champ d'application:

La mise en place d'une délégation ouvrière est obligatoire dans toute entreprise et dans tout établissement public et d'utilité publique occupant régulièrement au moins quinze ouvriers; l'installation d'une délégation d'employés est de rigueur dans toute entreprise occupant régulièrement douze employés au moins.

2. Composition et désignation des délégations du personnel:

La composition numérique des délégations du personnel est fonction de l'effectif du personnel employé par l'entreprise assujettie. La désignation des délégués du personnel s'effectue par voie d'élection par le personnel de l'entreprise parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise.

3. Le rôle des délégués du personnel:

La loi confère aux délégations du personnel mission générale pour sauvegarder et défendre les droits et les intérêts des travailleurs dans le domaine social. Les propositions et desideratas des délégués sont à soumettre directement par écrit à la direction.

La délégation a compétence pour recevoir les réclamations du personnel; dans ce cas ses attributions consistent avant tout à concilier les parties litigantes.

La délégation a encore mission légale de donner son avis sur l'élaboration et la modification du règlement de service; elle est chargée en outre d'en surveiller l'exécution.

Ensuite la délégation participe à la gestion des œuvres sociales créées par l'employeur.

Enfin, la délégation contribue à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par l'intermédiaire des délégués à la sécurité.

4. Conditions d'exercice des fonctions de délégué:

La loi oblige l'employeur de mettre gratuitement à la disposition des délégués un local convenable dûment aménagé.

Les délégations principales ont le droit de se réunir pendant les heures de service une fois par mois.

La participation aux réunions des délégations ne peut entraîner pour les délégués aucune perte de salaire.

Le président et le secrétaire de la délégation bénéficient d'un crédit d'heures spécial dont l'étendue est fixée par accord entre l'employeur et la délégation.

Toutefois, dans les entreprises occupant plus de mille ouvriers, le président et le secrétaire doivent être chargés de tout travail dans l'entreprise avec maintien intégral de la rémunération.

En dehors des heures de service, les travailleurs peuvent présenter leurs vœux et réclamations à un délégué mandaté par la délégation.

A cet effet, la délégation peut fixer dans le local de la délégation des heures de consultation avec le consentement de l'employeur.

Le droit de convoquer la délégation appartient en règle générale au président et au chef d'entreprise.

En outre, la délégation peut toujours inviter la direction à prendre part à ses délibérations.

5. Protection spéciale des délégués du personnel:

La loi accorde au délégué du personnel une protection spéciale contre le licenciement motivé par son activité de délégué.

En régime ouvrier la loi subordonne le licenciement des délégués à l'assentiment de la délégation dont ils font partie; en régime employé, la loi prohibe en règle générale le licenciement des délégués.

En cas de faute grave, le délégué peut toutefois faire l'objet d'une mise à pied immédiate avant que son licenciement ne soit autorisé par la juridiction du travail.

La loi accorde également le bénéfice de la protection spéciale aux candidats aux fonctions de délégué ainsi qu'aux anciens délégués.

II. Les comités mixtes d'entreprise

A côté des délégations du personnel, une loi du 6 mai 1974 prévoit la constitution de comités mixtes d'entreprise composés paritairement par des représentants de l'employeur et par des représentants du personnel.

1. Champ d'application:

La mise en place de comités mixtes est obligatoire dans toutes les entreprises du secteur privé, établies au Grand-Duché et y occupant 150 travailleurs salariés au cours d'une période de référence de trois années.

2. Composition et désignation:

La composition numérique du comité mixte est fonction de l'importance du personnel de l'entreprise assujettie. Elle varie entre six et seize membres effectifs et suppléants.

La répartition des sièges entre représentants des ouvriers et représentants des employés se fait au prorata de l'importance numérique respective des ouvriers et des employés par rapport à l'effectif global du personnel de l'entreprise.

Les représentants du personnel au comité mixte sont désignés par les délégués du personnel par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle; ils doivent obligatoirement être choisis parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise depuis un an au moins.

Toutefois, la loi ouvre la faculté pour la majorité absolue d'un groupe de recourir à des conseillers externes à l'entreprise, désignés par les organisations d'employeurs ou par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

3. Attributions du comité mixte:

La loi fixe les attributions du comité mixte en opérant une distinction entre les compétences d'avis, les compétences de décision et les compétences de surveillance.

a) Compétences d'information et d'avis

– Informations semestrielles:

La loi oblige le chef d'entreprise d'informer et de consulter le comité mixte par écrit, deux fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, elle l'oblige à présenter un rapport général sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

Elle complète cette obligation en obligeant la direction des sociétés par actions de communiquer en outre au comité mixte le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant, le rapport du conseil d'administration ainsi que tout autre document qui serait soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

La communication de l'ensemble de ces documents doit être préalable à leur présentation à l'assemblée générale afin de permettre au comité mixte de fonder son avis sur les éléments qu'ils contiennent.

– Informations annuelles:

Par ailleurs, le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte une fois par an au moins sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant le cas échéant en résulter pour le personnel de l'entreprise.

– Information et consultation spécifique:

D'une façon générale, la loi confère au comité mixte compétence d'avis au sujet des décisions d'ordre économique et financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.

Elle cite à titre d'exemple les décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprise, et enfin, les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise. En outre, la loi précise que le comité mixte a compétence consultative dans le domaine des mesures se rapportant aux installations de production ou d'administration, à l'équipement ainsi qu'aux procédés et méthodes de fabrication.

La loi précise que l'information et la consultation ne se limitent pas à la description des décisions envisagées, mais qu'elle devra porter sur les incidences de ces mesures sur le volume et la structure des effectifs tout comme sur les conditions d'emploi et de travail du personnel; le cas échéant, elle portera encore sur les mesures d'ordre social prises ou envisagées par le chef d'entreprise pour pallier les répercussions de ces mesures sur la condition des travailleurs

notamment dans le domaine de la formation, de la rééducation professionnelle.

L'information et la consultation doivent être préalables en principe à la décision envisagée.

La loi admet toutefois des dérogations à ce principe lorsque la consultation préalable risque d'entraver la gestion de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée; dans ces cas, le chef d'entreprise est tenu de donner au comité mixte dans les trois jours toutes informations et explications nécessaires.

b) Compétences de codécision:

La loi confère au comité mixte compétence de codécision pour ce qui concerne tout d'abord l'introduction ou l'application d'installations techniques destinées à contrôler le comportement et les performances du travailleur à son poste de travail.

Il en est ainsi également en ce qui concerne l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la prévention des maladies professionnelles.

Par ailleurs, la loi attribue compétence de codécision au comité mixte pour l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation et de licenciement des travailleurs tout comme pour l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des travailleurs.

Enfin, la loi attribue compétence de codécision au comité mixte en ce qui concerne l'octroi de récompenses aux travailleurs, qui par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, tout en réservant les droits régissant les brevets et inventions.

c) Compétences de surveillance:

Le comité mixte est chargé de surveiller les œuvres sociales; à cet effet, il reçoit communication par le chef d'entreprise une fois par an au moins d'un compte-rendu de gestion.

4. Fonctionnement du comité mixte:

Chaque décision et chaque avis du comité mixte est adopté lorsqu'il rallie la majorité absolue des voix du groupe des représentants de l'employeur et celles du groupe des représentants du personnel. En cas de désaccord des deux groupes au sujet de l'adoption d'une mesure tombant sous le champ de la compétence de codécision, la loi admet le groupe le plus diligent à déclencher la procédure de conciliation et, le cas échéant, d'arbitrage devant l'office national de conciliation.

En cas de désaccord des deux groupes concernant l'adoption d'un avis du comité mixte, la loi rend obligatoire la communication de chacun des deux avis au conseil d'administration de la société assujettie.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise ou le conseil d'administration sont tenus de rendre compte de façon motivée au comité mixte de la suite réservée aux avis rendus par lui.

La loi confère la présidence du comité mixte au chef d'entreprise ou à son délégué; elle oblige le comité à désigner un secrétaire parmi les représentants du personnel au comité; le chef d'entreprise est obligé en outre de désigner parmi le personnel de l'entreprise un secrétaire administratif appelé à seconder le secrétaire du comité.

Le comité se réunit sur convocation écrite du chef d'entreprise ou de son délégué.

Ces derniers sont tenus de convoquer le comité mixte une fois par trimestre au moins; ils sont tenus en outre de le convoquer chaque fois qu'un quart au moins des représentants composant le comité mixte lui en adresse la demande par écrit. L'ordre du jour est fixé conjointement par le chef d'entreprise ou son délégué et par le secrétaire du comité mixte; ces derniers sont tenus de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par un quart au moins des membres du comité.

Les réunions du comité mixte se tiennent à huis clos pendant les heures de service; le chef d'entreprise est tenu de mettre à la disposition du comité mixte un local convenable et le matériel indispensable pour les réunions et le secrétariat du comité.

Statut et protection spéciale des membres du comité mixte:

La loi impose aux membres ainsi qu'aux conseillers du comité l'obligation de garder le secret à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel. Elle limite cette obligation aux informations données comme confidentielles au moyen d'une inscription spéciale au procès-verbal de séance.

Les membres et les conseillers du comité ont le droit de se pourvoir contre toute inscription abusive du caractère confidentiel d'une information devant la direction de l'inspection du travail qui statuera au fond et sans appel.

L'inobservation de l'obligation de secret est sanctionnée par les peines punissant le délit de révélation du secret professionnel. La loi garantit aux membres le maintien de la rémunération pour le temps passé aux séances du comité mixte.

La loi subordonne le licenciement d'un membre du comité mixte à l'assentiment du comité qui statue conformément au droit commun

applicable aux décisions du comité. En cas de désaccord entre les deux groupes du comité, seule la juridiction du travail peut autoriser le licenciement.

La loi déroge à cette règle en ce sens qu'en cas de faute grave le chef d'entreprise peut prononcer la mise à pied immédiate en attendant la décision définitive de la juridiction du travail. Elle étend des dispositions protectrices aux anciens membres du comité ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membre du comité.

B. La représentation des salariés au niveau des organes de la société anonyme

Le droit luxembourgeois tel qu'il découle de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales consacre le type moniste de la société commerciale, s'articulant autour de l'assemblée générale des actionnaires, du conseil d'administration et du collège des commissaires aux comptes.

La loi du 6 mai 1974 introduit la représentation des travailleurs tant au niveau du conseil d'administration qu'à celui du collège des commissaires aux comptes.

1. Sociétés assujetties:

L'assujettissement des entreprises ayant la forme de la société anonyme s'effectue en fonction d'un double critère:

- selon le critère quantitatif, la participation des travailleurs au niveau des organes de la société anonyme est obligatoire pour toute société établie sur le territoire du Grand-Duché et y occupant 1000 travailleurs au cours d'une période de référence de trois années.
- Selon le critère qualitatif, l'intégration des travailleurs dans les organes de la société anonyme est obligatoire pour toute entreprise établie sur le territoire du Grand-Duché et bénéficiant d'une participation financière d'au moins 25% ou d'une concession de l'Etat portant sur l'activité principale, quelque soit par ailleurs l'importance numérique du personnel occupé par l'entreprise.

2. La représentation des salariés dans les conseils d'administration:

- Degré de représentation

Dans les sociétés répondant au critère numérique d'assujettissement de mille travailleurs, la loi fixe la représentation obligatoire des travailleurs au tiers des administrateurs composant le conseil.

En fixant à neuf administrateurs la composition minimale du conseil, elle garantit en tout état de cause la représentation des travailleurs par trois membres.

Dans les sociétés répondant au critère qualitatif d'assujettissement, la représentation du personnel au conseil d'administration s'effectue à raison d'un administrateur par tranche de 100 travailleurs occupés dans l'entreprise, étant entendu que le nombre des administrateurs représentant le personnel ne saurait être inférieur à trois et qu'en aucun cas il ne puisse dépasser le tiers des administrateurs de la société.

– Désignation

Dérogeant à la règle générale de la désignation des administrateurs par l'assemblée générale des actionnaires, la loi confère aux délégués du personnel la prérogative de désigner les administrateurs représentant le personnel et cela par la voie du scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle. Ces administrateurs doivent obligatoirement être désignés parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise.

Le collège électoral des délégués-ouvriers et celui des délégués-employés procéderont chacun par voie de scrutin séparé.

Dérogeant au principe de la désignation des administrateurs du personnel par les délégués du personnel, la loi permet toutefois aux organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national de désigner par voie directe trois des administrateurs représentant le personnel des entreprises appartenant au secteur de la sidérurgie. Ces administrateurs ne doivent pas obligatoirement être choisis parmi le personnel de l'entreprise.

Un accord intersyndical réglera de façon préalable la répartition entre les syndicats des sièges qu'il leur appartient de pourvoir par voie de désignation directe.

La désignation d'un salarié comme administrateur se trouve subordonnée à une condition d'ancienneté de deux années dans l'entreprise.

– Statut des administrateurs représentant le personnel

Les administrateurs représentant le personnel sont désignés pour une période égale à celle de la durée du mandat des administrateurs représentant le capital.

La loi retient le principe de la révocabilité des administrateurs représentant le personnel soit par les délégués du personnel, soit par l'organisation syndicale dont ils tiennent leur mandat.

Elle étend aux administrateurs représentant le personnel le droit commun de la responsabilité des administrateurs nommés par l'assemblée générale des actionnaires.

Elle exonère toutefois les administrateurs représentant le personnel de l'obligation légale d'affectation des actions à la garantie de tous les actes de la gestion.

Les administrateurs représentant le personnel ne peuvent faire partie de plus de deux conseils d'administration à la fois.

En aucun cas, ils ne peuvent être administrateur simultanément de sociétés dont l'entreprise poursuit des activités et des objets de même nature.

De même, ils ne peuvent être occupés par une autre entreprise exerçant des activités de même nature que l'entreprise assujettie. Les administrateurs constituant au moins le tiers des membres du conseil d'administration peuvent, en indiquant l'ordre du jour de la séance, convoquer le conseil si celui-ci ne s'est pas réuni depuis plus de trois mois.

Le président du conseil est tenu de porter à l'ordre du jour de la prochaine réunion les questions spécifiées dans une demande présentée par un tiers des membres du conseil.

Les administrateurs représentant le personnel ne peuvent être licenciés pendant la durée de leur mandat sans l'autorisation de la juridiction du travail.

Toutefois, en cas de faute grave commise par l'administrateur dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Les dispositions protectrices des administrateurs sont applicables au licenciement des anciens administrateurs et des candidats au siège d'administrateur.

3. La représentation des salariés au niveau du collège des commissaires aux comptes

Au niveau du collège des commissaires aux comptes, la loi complète le collège des commissaires aux comptes par un commissaire-réviseur indépendant, sa désignation étant subordonnée à l'accord unanime des administrateurs représentant les actionnaires et des administrateurs représentant le personnel.

4. Perspectives d'évolution du droit des sociétés

Dans la perspective d'une réforme ultérieure des structures de la société anonyme, la loi du 6 mai 1974 prévoit que le modèle de la participation applicable au conseil d'administration sera applicable de plein droit au conseil de surveillance lorsqu'à la suite de l'introduction ultérieure du type de société anonyme à directoire et conseil de surveillance une société aura opté pour ce nouveau régime.

Un projet de loi se trouvant en instance devant le parlement tend à ouvrir aux sociétés anonymes une option entre le régime de type classique comportant comme organe de gestion le conseil d'administration et celui de type nouveau qui comprend en lieu et place du conseil d'administration un directoire et un conseil de surveillance.