

La rubrique juridique du cabinet Wildgen: regard sur les élections sociales 2013 au Luxembourg

Une opportunité pour les salariés

Une échéance qui s'inscrit dans le contexte d'une volonté d'amélioration du dialogue social

PAR JACKYE ELOMBO
ET JÉRÔME COMMODI*

Dans le contexte actuel de volonté d'amélioration du dialogue social à l'intérieur des entreprises, la participation des salariés est plus que jamais un sujet d'actualité, tant pour les entreprises, que pour les salariés.

On le sait, les prochaines élections des représentants du personnel auront lieu le 13 novembre prochain et ce sous l'ancien régime, le projet de réforme n'ayant pas abouti.

I. La participation active de la délégation du personnel dans la vie de l'entreprise

La délégation du personnel a, entre autres, pour mission de sauvegarder et défendre les intérêts des salariés, de soumettre à l'employeur leurs doléances et de les accompagner dans l'exercice de leurs droits. Elle doit être informée par l'employeur de la situation économique de l'entreprise et doit être consultée pour les changements au sein de l'entreprise, concernant notamment les conditions de travail, les règlements intérieurs, les embauches et licenciements. Elle est également en charge des questions de santé et de sécurité, et de l'égalité hommes-femmes.

Les élections prévues tous les cinq ans sont donc l'opportunité pour le salarié de participer activement dans la vie de l'entreprise, soit en votant pour le représentant de son choix, soit en proposant sa candidature.

En outre, les candidats aux élections et les délégués du personnel bénéficient d'une protection contre le licenciement: depuis le dépôt de la candidature pendant trois mois si le candidat n'a pas été élu, sinon pour toute la durée du mandat et jusqu'à six mois après sa cessation. Le candidat aux élections annulées bénéficie aussi d'une protection qui peut se prolonger jusqu'au jour du nouveau scrutin.

II. Qui est concerné?

Sont concernées les entreprises qui comptent au moins quinze salariés entre la période du 1^{er} octobre 2012 au 1^{er} octobre 2013.

L'effectif inclut les salariés liés par un contrat de travail, y compris à temps partiel et à durée



Les élections sociales, une étape importante pour les salariés mais aussi pour les syndicats et notamment le LCGB et l'OGBL. (PHOTO: TANIA FELLER)

déterminée ainsi que ceux mis à disposition de l'entreprise à l'exclusion des cas de remplacement de salariés. A partir de 150 salariés, l'employeur doit également mettre en place un Comité mixte d'entreprise.

Le salarié électeur doit avoir 18 ans et être embauché depuis au moins six mois cumulés au sein de l'entreprise. Pour être éligible, le salarié candidat doit également être majeur, avoir travaillé douze mois continus et être ressortissant européen ou disposer d'un permis de travail au Luxembourg. Le chef d'entreprise (ou ses parents et alliés), le gérant ou le directeur du personnel ne sont, bien entendu, pas éligibles.

III. Une procédure électorale stricte et formaliste à charge de l'employeur...

L'employeur est responsable d'organiser et d'assurer le bon déroulement des élections sociales depuis le premier affichage annonçant la date, l'heure et le lieu des élections, ainsi que le nombre de délégués à élire, qui aura lieu le 11 octobre prochain, jusqu'au jour de

l'affichage des résultats du 14 au 18 novembre 2013.

Du point de vue de l'employeur, les élections sociales s'avèrent être une contrainte administrative dans la mesure où la procédure électorale doit répondre, sous peine de nullité, à certaines exigences tant sur la forme (respect de l'échéancier, formation du bureau électoral, impression des documents) que sur le fond (nombre de délégués requis, détermination de la liste de électeurs et des éligibles, permanence du bureau, dépouillement des billets, validation des bulletins, comptabilisation des voix, etc.).

En outre, les élections constituent une contrainte économique pour l'entreprise qui organise la procédure électorale et met à disposition tous les outils nécessaires à son succès.

IV. ... sujette à contestations et à annulation

Le non-respect par l'employeur de la procédure électorale pourrait soulever des contestations, tant de la part des salariés et /ou des candidats - l'exemple type étant

l'oubli du nom d'un salarié sur la liste des électeurs -, que de la part des différents syndicats de salariés.

De telles protestations portées à la connaissance de l'ITM («Inspection du Travail et de Mines») pourront provoquer l'annulation des élections, ce qui aura pour conséquence, à l'égard de l'employeur, de devoir en organiser de nouvelles. L'employeur peut néanmoins former un recours devant les juridictions administratives.

Eu égard à l'implication grandissante des salariés dans la vie de l'entreprise par le biais de leurs représentants, il est donc nécessaire de se familiariser avec la procédure d'élection des délégués du personnel afin d'éviter tant les complications relatives à son organisation que celles susceptibles de surgir en cas de non-conformité aux exigences légales en la matière.

Jackye Elombo, avocat à la Cour, associée contentieux et droit du travail, et Jérôme Comodi, avocat, Wildgen, Partners in Law