**Projet de loi**

**portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises**

Une des principales innovations du projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social consiste à transférer les attributions réservées jusqu’à présent au comité mixte à la délégation du personnel. La suppression du comité mixte fait de la délégation l’unique organe représentant les intérêts des salariés et a pour finalité de simplifier la représentation du personnel par une concentration des pouvoirs entre les mains d’une seule délégation par entreprise en vue d’une revalorisation qualitative du dialogue social.

Suite à la suppression du comité mixte, les attributions de ce dernier sont transmises, sous quelques conditions, à la délégation du personnel. Les missions, les rôles et les attributions de la délégation du personnel sont repris dans les sections 1 à 4 du chapitre IV.

Le projet de loi précise les attributions suivantes :

- Sauvegarder et défendre les intérêts du personnel salarié de l’entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l’emploi et de statut social.

- Dans un esprit de coopération, la délégation doit prévenir et régler les différends pouvant surgir entre l’employeur et le personnel salarié.

- La délégation doit présenter à l’employeur toute réclamation, individuelle ou collective.

- A défaut d’un règlement des différends susmentionnés, la délégation peut saisir l’Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation relative à l’application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail, aux droits et à la protection des salariés dans l’exercice de leur profession.

- La délégation veille au respect rigoureux de l’égalité de traitement en ce qui concerne l’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

- Le chef d’entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel les renseignements nécessaires à la bonne exécution de sa mission et susceptibles d’éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l’entreprise, dont l’évolution récente et l’évolution probable de ses activités ainsi que de sa situation économique. Cette communication se fait à la demande de la délégation ou mensuellement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés. Dans les autres entreprises, elle se fait à l’occasion des réunions avec la direction de l’entreprise.

- Le chef d’entreprise doit informer la délégation et le délégué à la sécurité et à la santé des risques pour la sécurité et la santé ainsi que des mesures et activités de protection et de prévention à prendre. Ces informations doivent également être communiquées à tout employeur de salariés des entreprises extérieures intervenant dans l’entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

- Le chef d’entreprise informe la délégation et le délégué à la sécurité et à la santé de l’évolution du taux d’absence.

- Le chef d’entreprise occupant moins de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l’affichage annonçant les élections, devra informer une fois par an au moins, sa délégation du personnel sur l’évolution économique et financière, ainsi que sur les activités récentes et probables. Cela se fera sur base d’un rapport d’ensemble 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.

D'autres chapitres importants du projet de loi concernent:

- l'information et la consultation sur la vie de l’entreprise

Cette rubrique traite des domaines où la délégation n’est pas seulement informée mais également consultée, alors que pour certains cas elle devra donner un avis.

- l'information et la consultation en matière technique, économique et financière,

- la participation à certaines décisions de l'entreprise,

- la fonction de délégué à la sécurité et à la santé,

- la fonction de délégué à l'égalité.

En ce qui concerne la structuration des délégations au sein de l’entreprise, il est prévu que toute entreprise qui occupe au moins 15 salariés pendant les 12 mois qui précèdent le premier jour du mois de l’affichage annonçant les élections est tenue de faire désigner des délégués du personnel. La composition numérique des délégations du personnel est fonction de l’effectif des salariés qu’elles représentent (p.ex. 1 membre lorsque l’effectif des salariés est compris entre 15 et 25 membres et 25 membres lorsque l’effectif est compris entre 5.101 et 5.500).

Le projet de loi prévoit que lorsque plusieurs entreprises constituent une entité économique et sociale (EES), il peut être institué, à la demande d’au moins deux délégations de l’entité, une délégation au niveau de l’entité économique et sociale. Les demandes doivent être formulées dans un délai de trois mois après les élections des délégations du personnel. La délégation au niveau de l’EES représente les intérêts de l’ensemble des salariés occupés dans les diverses entreprises d’une entité économique et sociale.

La commission a retenu que la délégation au niveau de l’EES n’a d’autre attribution que l’échange d’informations entre différentes délégations du personnel dont elle est issue.

Les délégués EES sont élus par les délégations du personnel, chaque délégation disposant d’une seule voix. Les délégués EES disposeront de la protection spéciale contre le licenciement.

Le projet de loi accorde aux délégations du personnel, sous certaines conditions, la possibilité d’avoir recours à des conseillers internes et externes ainsi que le droit d’avoir recours à un expert. La législation en vigueur prévoit déjà cette possibilité, mais seulement aux délégations des entreprises avec un effectif d’au moins 150 salariés. Dorénavant cette possibilité est accordée aux délégations ayant au moins 51 salariés.

De plus, le droit de désigner des conseillers externes n’est plus seulement réservé aux syndicats jouissant de la représentativité sur le plan national mais est élargi aux syndicats jouissant de la représentativité dans un secteur important de notre économie, à condition qu’ils disposent d’au moins un tiers des délégués effectifs.

Quant aux modalités d'élection, le projet prévoit que les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l’urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l’entreprise, sur des listes de candidats présentées soit par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale, soit par un nombre de salariés de l’entreprise représentant cinq pour cent au moins de l’effectif total, sans toutefois devoir excéder cent. Dans les entreprises occupant moins de cent salariés, le scrutin s’effectue d’après le système de la majorité relative. Les syndicats jouissant de la représentativité sectorielle sont autorisés à présenter des listes dans les secteurs où leur représentativité est reconnue en application de l’article L.161-6.

Quant aux adaptations que le projet apporte au système des crédits d'heures, le projet de loi prévoit l’obligation pour le chef d’entreprise de laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire pour accomplir leurs fonctions et de rémunérer ce temps comme temps de travail. Ainsi, il est prévu que le chef d’une entreprise, dont l’effectif ne dépasse pas 149 salariés, doit accorder un crédit d’heures sur base de 40 heures par semaine à raison de cinq cents salariés. Dans les entreprises dont l’effectif représenté se situe entre cent cinquante et deux cent quarante-neuf, le chef d’entreprise accorde aux délégués un crédit d’heures rémunérées total proportionnel à l’effectif des salariés qu’ils représentent sur la base d’un crédit de quarante heures par semaine à raison de deux cent cinquante salariés.

L’article L.415-5 du projet de loi prévoit la libération d’un délégué dans les entreprises occupant entre 250 et 500 salariés ; deux délégués dans les entreprises occupant entre 501 et 1000 salariés; trois délégués dans les entreprises occupant entre 1001 et 2000 salariés; quatre délégués dans les entreprises occupant entre 2001 et 3500 salariés et par après un délégué supplémentaire par tranche de 1500 salariés lorsque l’effectif dépasse 3500 salariés.

Le projet de loi prévoit une protection spéciale des délégués du personnel ainsi que des délégués à la sécurité et à la santé contre le licenciement pendant la durée de leur mandat. Il pose par ailleurs le principe de la nullité de toute notification d’un tel licenciement, du maintien ou de la réintégration dans l’emploi de tout délégué illégalement licencié. Il innove en permettant également au délégué indûment licencié qui ne souhaite plus reprendre son travail, de demander des dommages et intérêts.

Finalement, une autre innovation du projet de loi consiste en la mise en place de la médiation en cas de différends sur l’application ou résultant de l’application de différents articles du Code du travail en matière de délégation du personnel. Ainsi le texte prévoit que ces litiges non résolus après une éventuelle mise en intervention de l’ITM peuvent être portés devant une Commission de Médiation instituée dans le cadre d’une convention collective, soit au niveau de l’entreprise, soit au niveau sectoriel, ou dans le cadre d’un accord en matière de dialogue interprofessionnel. Cette commission est présidée par un médiateur désigné d’un commun accord par les parties dans la convention collective de travail ou dans l’accord en matière de dialogue interprofessionnel. A défaut d'une telle disposition, un médiateur pourra être demandé auprès du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

En cas d’échec d’une médiation, toutes les voies légales de droit commun de règlements de litiges collectifs et tous les recours judiciaires restent ouverts aux parties.