

Le dialogue social au Luxembourg

Les libertés d'association
et d'action des organisations
professionnelles

Novembre 2004

Les libertés
d'association
et d'action des
organisations
professionnelles

Le dialogue social au Luxembourg

**Les libertés d'association et d'action
des organisations professionnelles**

Franz Clément

CRD EURES Luxembourg - CEPS/INSTEAD

ID : 09-04-0147-E

Introduction

Après des publications consacrées à la conclusion des conventions collectives de travail et à l'organisation des relations industrielles, nous poursuivons notre série consacrée au dialogue social au Luxembourg par un troisième volet portant sur les fondements de ce dialogue, à savoir les libertés d'association et d'action des organisations professionnelles et des individus qui en sont membres.

On le constatera dans les pages qui suivent : la liberté syndicale et la liberté d'association sont très larges au Luxembourg.

De plus, ces thèmes sont placés sous les feux de l'actualité car le 19 mai 2004, la Chambre des Députés du grand-duché de Luxembourg a adopté une toute nouvelle loi concernant les relations collectives de travail¹ au cœur desquelles les organisations syndicales se trouvent en bonne place. Nous y ferons abondamment référence dans la présente brochure.

Afin d'illustrer nos propos, nous ferons appel et référence à quatre organisations syndicales, à la présence affirmée au Luxembourg. Il s'agira des deux principales confédérations syndicales interprofessionnelles que sont le LCGB² et l'OGB-L³. Nous nous référerons ensuite à deux organisations syndicales de la fonction publique : la CGFP⁴ et la FGFC⁵. Lorsque nous nous pencherons succinctement sur les organisations patronales, nous prendrons en compte la plus importante de celles-ci, à savoir la FEDIL⁶.

Nous allons dans un premier temps nous pencher sur les libertés d'association et d'action des individus, puis ensuite sur celles des organisations dans lesquelles ces mêmes individus sont membres. Nous terminerons enfin en montrant comment ces libertés sont protégées au Luxembourg.

Franz Clément,
Chargé de recherches.

Les libertés
d'association
et d'action des
organisations
professionnelles

¹ Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés; 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie; 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux; 5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, Mémorial A, numéro 119, 15 juillet 2004.

² Confédération des Syndicats Chrétiens du Luxembourg.

³ Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg.

⁴ Confédération Générale de la Fonction Publique.

⁵ Fédération Générale de la Fonction Communale.

⁶ FEDIL (industrie, bâtiment, services aux entreprises).

1. Les libertés d'association et d'action des individus ⁷

Les organisations professionnelles, qu'elles soient syndicales ou patronales, sont instituées et fonctionnent en vertu de la volonté des individus qui en font librement partie.

L'affiliation à une organisation professionnelle constitue un acte volontaire des individus désirant y adhérer.

1.1. LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION SYNDICALE, LA CONSTITUTION ET LA LOI

L'article 11 de la Constitution⁸ révisée le 21 mai 1948⁹ garantit les libertés syndicales en énonçant en son alinéa 5 : « *La loi organise la sécurité sociale, la protection de la santé et le repos des travailleurs et garantit les libertés syndicales* ».

Outre que la liberté syndicale revêt une valeur constitutionnelle, elle constitue encore un corollaire du droit d'association inscrit à l'article 26 de la Constitution¹⁰ qui énonce : « *La Constitution garantit le droit d'association, dans le respect des lois qui règlent l'exercice de ce droit, sans pouvoir le soumettre à une autorisation préalable* ».

Une loi du 11 mai 1936¹¹ garantit la liberté d'association dans tous les domaines. Cette loi énonce tout d'abord en son article 1^{er} : « *La liberté d'association dans tous les domaines est garantie. Nul ne peut être contraint de faire partie d'une association ou de n'en pas faire partie* ».

Cette même loi érige en infraction le fait de subordonner méchamment, dans le but de porter atteinte à la liberté d'association, la conclusion, l'exécution ou la continuation d'une relation de travail soit à l'affiliation, soit à la non affiliation du travailleur à une association.

En effet, les articles 3 et 4 de ladite loi sont très clairs à ce sujet.

Ainsi, l'article 3 énonce : « *Sera puni d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 51 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement, celui qui, pour contraindre une personne déterminée à faire partie d'une association ou à n'en pas faire partie, aura usé à son égard de voies de fait, de violences ou de menaces ou lui aura fait craindre de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou sa fortune* ».

L'article 4 énonce ensuite : « *Sera puni des mêmes peines quiconque aura méchamment, dans le but de porter atteinte à la liberté d'association, subordonné la conclusion, l'exécution, ou, même en respectant les préavis d'usage, la continuation d'un contrat de travail ou de services, soit à l'affiliation, soit à la non affiliation d'une ou de plusieurs personnes à une association* ».

1.2. LES PROLONGEMENTS DE LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION SYNDICALE

La convention internationale du travail numéro 98 sur le droit d'organisation et de négociation collectives, ratifiée par le Luxembourg le 10 février 1958¹², confère aux travailleurs le droit à la protection contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

⁷ R. Schintgen et J. Faber, *Droit du travail*, Ministère du Travail et de l'Emploi, Service Information et Presse du Gouvernement, Luxembourg, 1996, pp. 271-274.

⁸ *Constitution et droits de l'homme 2001*, Service central de législation, Luxembourg, 30 septembre 2001, pp. 9-10.

⁹ *La première version de la Constitution du grand-duché de Luxembourg* date du 17 octobre 1868.

¹⁰ *Constitution et droits de l'homme 2001*, Service central de législation, Luxembourg, 30 septembre 2001, p. 15.

¹¹ *Loi du 11 mai 1936 garantissant la liberté d'association*, Mémorial A, numéro 39, 16 mai 1936.

¹² *Loi du 10 février 1958 portant approbation de la Convention N° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 32ème session, le 1er juillet 1949*, Mémorial A, numéro 10, 27 février 1958.

Elle précise que la protection contre la discrimination s'étend au congédiement du travailleur et aux autres actes ayant pour but de lui porter préjudice en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Outre qu'elle résulte de la Constitution, la liberté de constituer des organisations professionnelles découle de la convention internationale du travail numéro 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, ratifiée par le Luxembourg en 1958¹³.

Cette convention confère aux travailleurs et aux employeurs sans distinction le droit de constituer, sans autorisation préalable des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Définissant le statut des organisations syndicales, elle précise qu'elles pourront élaborer librement leurs statuts et règlements administratifs, élire librement leurs représentants et, enfin, organiser librement leur gestion et leurs activités et formuler librement leurs programmes d'action.

Elle prohibe encore la dissolution ou la suspension d'une organisation professionnelle par voie administrative.

Elle oblige les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives à respecter la légalité.

¹³ Loi du 10 février 1958 portant approbation de la Convention N° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 3ème session, le 9 juillet 1948, Mémorial A, numéro 10, 27 février 1958.

2. La liberté d'association individuelle dans les organisations syndicales

2.1. LE DROIT D'ADHÉRER AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Ainsi que nous l'indiquons plus haut, l'article 1^{er} de la loi du 11 mai 1936 garantissant la liberté d'association, assure une liberté totale. Ce principe vaut donc pour toutes les catégories de travailleurs.

Cette liberté d'association absolue permet de trouver au Luxembourg des associations et des syndicats pour toutes les professions, y compris pour les personnels des administrations publiques et de certains corps de l'Etat.

Afin d'illustrer notre propos, nous voudrions montrer quelles sont les principales composantes des deux organisations syndicales qui ont en charge la fonction publique. Il s'agit de la CGFP, qui regroupe essentiellement, mais pas exclusivement, des représentants de la fonction publique nationale et de la FGFC qui reçoit des adhérents provenant de la fonction publique communale.

La CGFP se compose des organisations suivantes¹⁴:

- Fédération Générale des Universitaires au Service de l'Etat - FEDUSE ;
- Syndicat National des Enseignants - SNE ;
- Association Générale des Cadres - AGC ;
- Fédération Générale des Expéditionnaires et Commis de l'Etat - FGEC ;
- Association Professionnelle de la Fonction Publique - APFP ;
- Syndicat Professionnel de la Force Publique - SPFP ;
- Association des Employés de l'Etat - AEE ;
- Syndicat des P & T ;
- Association du Personnel de la Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat - APBCEE ;
- Fédération des Associations Sectorielles ;
- Groupement des membres individuels¹⁵.

La FGFC ne compte pas d'individus affiliés, mais seulement des organisations. Celles-ci sont au nombre de 19 et sont les suivantes¹⁶:

- Association des Agents Municipaux – GNAM ;
- Association des Agents de Transport ;
- Association des Artisans ;
- Association des Cantonniers et Gardes Champêtres ;
- Association des Chargés de cours ;
- Association des Fonctionnaires et Employés Techniques Communaux - ATC ;
- Association des Fonctionnaires Universitaires au Service des Communes - AFUC ;
- Association Luxembourgeoise des Instructeurs de Natation - ALIN ;
- Association des Ouvriers Communaux ;
- Association des Pensionnés ;
- Association du Personnel Administratif - APA ;
- Association des Professeurs de Conservatoire ;
- Association des Professions Socio-Educatives et de la Santé ;
- Association des Receveurs Communaux - ARC ;
- Association des Sapeurs-Pompiers Professionnels ;
- Association des Secrétaires Communaux - ASC ;
- Association des Fonctionnaires et Employés de la Ville de Luxembourg - AFVL ;
- Association du Personnel de la Ville d'Esch-sur-Alzette ;
- Association du Personnel du Syndicat des TICE¹⁷.

14 www.cgfp.lu, juin 2004.

15 Ce groupement se compose des personnes physiques affiliées individuellement, en dehors des associations affiliées à la CGFP.

16 www.fgfc.lu, juin 2004.

17 Syndicat des Tramways Intercommunaux dans le Canton d'Esch.

2.2. LE CONTENU DU DROIT D'ADHÉSION AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Comme déjà indiqué, la loi du 11 mai 1936 garantissant la liberté d'association rend cette dernière absolue. Il en découle que la possibilité de créer une organisation syndicale est tout aussi absolue. Il en va de même pour la liberté d'adhérer et de se retirer d'une organisation syndicale.

L'article 2 de ladite loi est très clair à ce sujet : « *Quiconque se fait recevoir membre d'une association, accepte, par son adhésion, de se soumettre au règlement de cette association, ainsi qu'aux décisions et sanctions prises en vertu de ce règlement. Il peut en tout temps se retirer de l'association en observant le règlement ; toute disposition réglementaire ayant pour effet d'annihiler cette liberté est réputée non écrite* ».

Bref, l'article 2 de cette loi instaure une liberté d'adhésion totale et une liberté de retrait tout aussi totale. La loi impose simplement une condition tant pour l'adhésion que pour le retrait, à savoir le respect du règlement de l'association concernant l'adhésion ou le retrait.

L'article 2 affirme davantage encore le principe d'adhésion et celui de retrait puisqu'il va considérer comme non écrite et donc inexistante toute disposition du règlement de l'association qui irait à l'encontre des libertés d'adhésion et de retrait.

Le droit de ne pas s'affilier à une association quelconque est quant à lui régi, rappelons-le, par l'article 1^{er} de la même loi qui dispose en son second alinéa : « *Nul ne peut être contraint de faire partie d'une association ou de n'en pas faire partie* ».

Les principaux syndicats luxembourgeois offrent au public un ensemble de services destinés à venir en aide ou bien encore à susciter une adhésion éventuelle¹⁸. Parmi ces éléments attractifs, on peut en relever de deux types différents.

Les premiers sont davantage liés aux missions des organisations syndicales considérées comme classiques. On trouve ainsi :

- la défense des intérêts des affiliés dans les négociations collectives, face aux employeurs, aux autorités publiques et aux institutions sociales ;
- l'assistance juridique gratuite en matière de droit social, de droit du travail, de droit du locataire ;
- l'assistance en cas de grève et de lock-out ;
- des conseils gratuits pour les questions fiscales et financières ou autres ;
- des consultations individualisées en cas de harcèlement au travail ;
- l'affiliation à des caisses de décès ;
- la possibilité d'affiliation à des caisses d'aide mutuelle ;
- l'octroi d'indemnités au conjoint en cas de décès ;
- l'octroi de bourses aux parents d'étudiants ;
- la distribution de revues d'information ;
- l'organisation de séminaires de formation et l'aide à la préparation d'examens ;
- l'octroi d'une double affiliation syndicale pour les travailleurs frontaliers (une affiliation au Luxembourg et une autre dans le syndicat correspondant idéologiquement dans le pays de résidence) ;
- des consultations multilingues.

Mais d'autres services, moins liés à des activités syndicales classiques, sont aussi rendus :

- la proposition de séjours de vacances à des prix avantageux ;
- des polices d'assurance à des tarifs avantageux ;
- des conditions préférentielles pour prestations et produits bancaires ;
- l'organisation de colonies de vacances ;
- l'accès à des cantines de collectivité ;
- l'accueil des enfants en foyer de jour ;
- la possibilité de cotiser à des fonds de secours en faveur des populations des pays en voie de développement.

¹⁸ www.cgfp.lu, www.fgfc.lu,
www.lcgb.lu, www.ogb-l.lu,
juin 2004.

3. Les libertés d'association et d'action des organisations syndicales

Le fait de devenir membre d'une organisation syndicale luxembourgeoise est bien entendu, rappelons-le, prévu par la loi du 11 mai 1936 garantissant la liberté d'association. L'article 2 de ladite loi prévoit expressément que le fait de devenir membre ou de se retirer comme membre est soumis à l'acceptation du règlement de cette association.

Bref, le fait de posséder un règlement propre, au sens large du terme, est la seule condition posée par la loi pour faire reconnaître une association. C'est ce règlement qui conditionne et organise les adhésions et les retraits de l'association et qui, par conséquent, donne vie et reconnaissance à pareille association.

La loi de 1936 n'impose aucune autre condition pour obtenir une reconnaissance. La liberté d'association étant totale, on peut donc créer au Luxembourg tous les syndicats possibles, mais ceux-ci n'auront de reconnaissance que s'ils sont dotés d'un règlement et s'ils répondent encore, selon leur statut juridique, à des conditions de formalisme que nous allons voir plus loin.

Il importe de se pencher sur la définition de l'organisation syndicale avant de voir en quoi pareille organisation peut exercer son action.

3.1. LA DÉFINITION LÉGALE DE L'ORGANISATION SYNDICALE

La toute nouvelle loi du 30 juin 2004 concernant, notamment, les relations collectives de travail donne des dispositions minimales afin que des organisations puissent être considérées comme « syndicales ».

Il en va ainsi de l'article 3 de ladite loi pour lequel « *constituent des syndicats de salariés, les groupements professionnels constitués par des salariés, dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail* ».

La loi prévoit que les syndicats correspondant à pareille définition doivent établir leur indépendance financière et organique par rapport aux employeurs et aux organisations professionnelles d'employeurs, en prouvant qu'ils remplissent notamment chacun des quatre critères suivants :

- la capacité organisationnelle nécessaire pour remplir les missions et les responsabilités incombant au syndicat en vertu de la loi ; cette capacité organisationnelle est documentée notamment par les structures internes personnelles et professionnelles du syndicat, par l'occupation permanente de personnel salarié ayant la qualification nécessaire pour pouvoir remplir de manière efficace les missions découlant de l'application de la loi et par l'existence d'une politique de communication interne et externe appropriée ;
- l'indépendance organique pouvant notamment résulter du fait que le personnel dirigeant, ainsi que les secrétaires syndicaux et les mandataires chargés par le syndicat, outre les salariés relevant des entreprises concernées, des négociations collectives, sont employés par le syndicat lui-même et non pas par un des employeurs susceptibles de rentrer dans le champ d'application d'une éventuelle convention collective ou un autre employeur distinct du syndicat ;
- la capacité financière nécessaire pour permettre au syndicat, d'une part, de remplir efficacement les missions lui incombant en vertu de la loi, et, d'autre part, de soutenir un éventuel conflit social ;
- l'autonomie financière, résultant notamment de l'importance et de la prépondérance des cotisations perçues de la part des membres par rapport aux autres sources de revenus du syndicat.

3.2. LA QUESTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Une organisation syndicale dispose d'un important moyen d'action en ayant le pouvoir de signer les conventions collectives de travail. Pour ce faire, cette organisation doit bénéficier d'une certaine représentativité. Voyons à présent comment.

La situation ancienne

L'ancienne loi du 12 juin 1965¹⁹ concernant les conventions collectives de travail énonçait en son article 2 : « Ne peuvent être parties à une convention collective de travail, en dehors des employeurs pris individuellement et des groupements d'employeurs, que les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national. Sont considérées comme organisations syndicales, tous groupements professionnels pourvus d'une organisation interne et ayant pour but la défense des intérêts professionnels et la représentation de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions d'existence. Sont considérées comme organisations syndicales les plus représentatives, celles qui se signalent par le nombre important de leurs affiliés, par leurs activités et par leur indépendance ».

La question du critère de représentativité n'a jamais été clairement tranchée. Aucun critère précis n'est apparu dans la législation. On peut d'ailleurs relever que c'est le Conseil d'Etat qui tentera d'apporter une solution à la question en instaurant un principe qui avait toujours cours jusqu'il y a peu, à savoir laisser le soin au Ministre du Travail d'estimer si une convention est signée par des syndicats suffisamment représentatifs ou non.

Par la suite, on constatera que la question de la représentativité n'aura jamais été formellement réglée par défaut de critères, ainsi que le relevait justement déjà le Conseil d'Etat dans son avis du 22 octobre 1963²⁰. Ce fut alors à la jurisprudence de prendre le relais.

La situation était fort peu appréciée par les nombreux syndicats sectoriels du Luxembourg. Ces syndicats sectoriels estimaient être suffisamment représentatifs dans les secteurs qui les concernaient et souhaitaient pouvoir accéder à la représentativité légale leur permettant de signer des conventions collectives.

Les syndicats sectoriels ou d'entreprise se basaient donc sur leur représentativité au sein des délégations de personnel des entreprises par le biais des mandats qu'ils y détenaient. Les syndicats représentatifs sur le plan national ne contestaient pas cette représentativité de syndicats sectoriels ou d'entreprise au sein des délégations de personnel. Ils estimaient toutefois qu'ils n'avaient pas à se servir de cette représentativité là en vue de pouvoir conclure des conventions collectives.

Le risque était aussi que certaines entreprises ne voient apparaître chez elles des syndicats qui seraient directement inspirés par la direction de l'entreprise et qui seraient en quelque sorte leurs garde-fous au niveau des représentations du personnel. Les syndicats représentatifs sur le plan national, en raison de leur implantation multisectorielle et interprofessionnelle estimaient pouvoir offrir davantage d'objectivité et d'indépendance pour les travailleurs.

La représentativité au sein des délégations de personnel ne pouvait donc assurer un argument suffisant pour prétendre pouvoir signer des conventions collectives.

Il était possible alors également de trouver des conventions collectives qui, du point de vue de leur signature, apparaissent très particulières. Il en allait ainsi de la convention collective des employés de banque signée le 11 novembre 1996 pour les années 1996 à 1998. Cette convention était signée, du côté patronal par l'ABBL²¹ et du côté syndical par les trois syndicats qui alors étaient représentatifs sur le plan national, à savoir le LCGB, l'OGB-L ainsi que FEP-FIT et Cadres²² mais également par l'ALEBA²³, syndicat non représentatif sur le plan national.

19 Loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, *Mémorial A*, numéro 35, 2 juillet 1965.

20 *Doc. Parl.* n°48 (919).

21 Association des Banques et Banquiers Luxembourg.

22 Fédération des Employés Privés – Fédération Indépendante des Travailleurs et Cadres.

23 Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et d'Assurance.

La convention suivante, dans le même secteur, signée le 29 avril 1999, l'a été, quant à elle entre l'ABBBL pour le patronat et la fédération syndicale ALEBA-UEP²⁴, sans qu'aucun syndicat représentatif sur le plan national n'en ait été cosignataire.

Cette convention a toutefois été refusée par le Ministre du travail le 1er décembre 1999. La confédération ALEBA-UEP a ensuite entamé une procédure d'invalidation de la décision ministérielle devant le Tribunal administratif, puis la Cour administrative et a eu gain de cause. La problématique connut ainsi un revirement de jurisprudence.

Le Bureau International du Travail demandera in fine au gouvernement luxembourgeois de « réexaminer la situation et de prendre les mesures pour qu'une organisation dont le caractère représentatif, constaté conformément aux principes de l'Organisation Internationale du Travail, dans un secteur serait objectivement démontré et qui présenterait un caractère avéré d'indépendance puisse signer, au besoin seule, des conventions collectives, et ce en vue de rendre la pratique luxembourgeoise pleinement conforme à la liberté syndicale²⁵ ».

La nouvelle situation

La nouvelle loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation, du 30 juin 2004, a répondu aux demandes du Bureau International du Travail et a prévu des critères de représentativité très précis.

Ainsi, l'article 4 de la nouvelle loi indique que sont à considérer comme syndicats justifiant de la représentativité nationale générale, les organisations répondant aux critères fixés par la loi, et qui peuvent faire état d'un degré suffisant de puissance sociale au niveau national conformément aux dispositions que nous allons à présent indiquer.

Est considéré comme ayant un degré suffisant de puissance sociale, « le syndicat disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour pouvoir assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale générale et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national ».

Le bénéfice de la représentativité nationale générale n'est reconnu qu'aux syndicats qui justifient d'une telle représentativité pour chacune des deux catégories de travailleurs (les ouvriers et les employés privés) rentrant dans le champ d'application de la loi.

L'article 5 précise davantage. Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat doit prouver qu'il réunit dans son chef des conditions fixées en rapportant la preuve des éléments suivants :

- le syndicat doit représenter une moyenne d'au moins 20% des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs couvertes par la loi, et au moins 15% de chacune des deux catégories en question. Ce critère est apprécié sur base des résultats obtenus par le syndicat lors des deux dernières élections aux chambres professionnelles salariales compétentes pour les ouvriers et/ou les employés privés ayant eu lieu avant la date de la décision portant sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale conformément à la loi. Le syndicat doit avoir obtenu, lors de l'ensemble des élections précitées prises en considération, une moyenne de 20% des suffrages dans les deux catégories de travailleurs concernées, et au moins une moyenne de 15% des suffrages dans chacune des deux catégories de travailleurs concernées. Ne sont pris en considération que les résultats concernant les catégories de travailleurs relevant du champ d'application de la loi, les groupes²⁶ des chambres professionnelles se composant de travailleurs non couverts par la loi n'étant pas pris en considération. Pour les groupes le cas échéant mixtes, seuls les résultats concernant les travailleurs couverts par la loi sont considérés ;
- le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays ; cette présence est contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel ayant eu lieu avant la date de la décision sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale ;

24 Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et d'Assurance – Union des Employés Privés.

25 Cas n°1980 (Luxembourg) : 324e Rapport du Comité de la liberté syndicale (paragr. 623-675), approuvé lors de la 280e session du Conseil d'administration à Genève en mars 2001. Document GB.280/9.

26 Les chambres professionnelles sont en effet divisées en plusieurs groupes rassemblant des catégories précises de travailleurs. A titre d'exemple, tant la Chambre de travail que la Chambre des employés privés sont chacune divisées en six groupes distincts de salariés et d'employés.

- l'action du syndicat doit être diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique.

L'article 6 de la nouvelle loi définit à présent des critères pour les syndicats justifiant de la représentativité dans un « *secteur particulièrement important de l'économie* ».

Ainsi, sont à considérer comme syndicats justifiant d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers, ou pour les deux catégories à la fois, les organisations répondant aux critères fixés par la loi, et qui peuvent faire état d'un degré suffisant de puissance sociale au niveau du secteur pour la ou les catégories de travailleurs salariés pour lesquelles la représentativité est revendiquée, conformément aux dispositions qui suivent : est considéré comme ayant un degré suffisant de puissance sociale, le syndicat disposant de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour pouvoir assumer les responsabilités découlant de la représentativité visée et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts d'ordre social au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de travailleurs concernées.

Pour pouvoir bénéficier de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article 6 de la loi, le syndicat doit prouver l'existence dans son chef des conditions fixées à l'article 6 en établissant que le secteur pour lequel la représentativité est revendiquée doit être un secteur particulièrement important de l'économie nationale. Dans l'appréciation de cette importance, l'emploi dans le secteur concerné sera particulièrement important ; un secteur devra notamment être déclaré « secteur particulièrement important » si l'emploi y représente au moins 10% de l'emploi salarié de droit privé total au Luxembourg.

Le secteur doit comprendre plus d'une entreprise constituant une entité économique et sociale.

On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale, tous les éléments disponibles tels que notamment le fait :

- de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires, et/ou ;
- de relever d'une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée, et/ou ;
- de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou ;
- de relever d'une direction et/ou d'un actionnariat communs et/ou complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations ;
- de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs et/ou complémentaires et/ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Il y a présomption irréfragable d'entité économique et sociale lorsque plusieurs établissements fonctionnent sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise.

Le syndicat demandant la reconnaissance de la représentativité dans un secteur important de l'économie conformément à la loi, définira dans sa demande le secteur en question en se rapportant, pour les entreprises censées entrer dans le champ d'application de la convention collective, à la nomenclature usuelle des activités économiques, à savoir actuellement le code NACE.

Aux fins de l'application de la loi, un secteur ne peut comprendre que des entreprises ayant une activité identique. Toutefois, au cas où le syndicat requérant en formule la

demande, la décision de reconnaissance peut définir le secteur en y associant des entreprises ayant des activités non pas identiques, mais semblables, apparentées ou constituant un complément mutuel :

- Le syndicat doit avoir présenté des listes et avoir compté des élus lors des deux dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales, ayant eu lieu avant la date de la décision quant à la demande de reconnaissance de la représentativité ;
- Le syndicat doit avoir obtenu, soit 50% des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, 50% des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément aux dispositions précédant. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.

Ne sont pris en considération que les résultats concernant les catégories de travailleurs relevant du champ d'application de la loi, les groupes des chambres professionnelles contenant des travailleurs non couverts par la présente loi n'étant pas pris en considération. Pour les groupes le cas échéant mixtes, seuls les résultats concernant les travailleurs couverts par la présente loi sont considérés.

3.3. LA RECONNAISSANCE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

L'article 8 de la nouvelle loi du 30 juin 2004 apporte d'autres précisions lorsqu'il s'agit de reconnaître la représentativité générale ou sectorielle aux organisations syndicales.

Ainsi, la décision portant reconnaissance, refus ou retrait des qualités d'un syndicat tel que défini par la loi est prise par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, les chambres professionnelles représentant les salariés à statut de droit privé²⁷ ayant au préalable rendu un avis.

L'Inspection du Travail et des Mines adressera à cette fin au Ministre et aux chambres professionnelles précitées un rapport circonstancié évaluant la situation du syndicat concerné par rapport à des critères fixés par la loi.

Le Ministre statuera ensuite sur la reconnaissance, soit à la demande d'un syndicat remplissant les conditions fixées par la nouvelle loi, soit à la demande écrite de l'Inspection du Travail et des Mines, soit de sa propre initiative. La demande sera motivée et appuyée de toutes les pièces nécessaires à l'appréciation des critères.

Une demande de retrait de la reconnaissance pourra être introduite, d'une part par l'Inspection du Travail et des Mines, d'autre part par tout syndicat ayant la représentativité nationale générale ou justifiant d'un intérêt actuel et direct, et dans le cadre de négociations collectives impliquant le syndicat concerné par la demande de retrait.

La décision dûment motivée du Ministre sera notifiée à la partie demanderesse et au syndicat concerné. Par ailleurs, la décision fera l'objet d'une publication au journal officiel du Luxembourg : le « Mémorial ».

Contre la décision de refus ou de retrait de la reconnaissance, un recours sera toujours possible devant le Tribunal administratif. Ce recours sera suspensif. Contre la décision du Tribunal administratif, appel peut être interjeté devant la Cour administrative.

²⁷ Ces chambres professionnelles sont la Chambre de travail, la Chambre des employés privés et la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

4. Statut, reconnaissance et personnalité juridique²⁸

4.1. LE STATUT JURIDIQUE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET LA PROCÉDURE DE LEUR RECONNAISSANCE

Une autre forme de reconnaissance légale peut s'effectuer en fonction du statut juridique de l'organisation syndicale. Certaines de ces organisations disposent du statut intitulé « association sans but lucratif ». Dans ce cas, elles tombent directement sous le coup de loi du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les établissements d'utilité publique²⁹.

En son article 3, ladite loi indique que, conformément à une législation antérieure de 1915, les statuts de l'organisation doivent être publiés aux annexes du Mémorial. Plus loin, l'article 9 indique que toute modification des statuts doit également faire l'objet d'une publication dans ces annexes. L'article 10 ajoute encore qu'une liste indiquant les noms, prénoms, demeures et nationalités des membres de l'association, doit être déposée au greffe du tribunal civil du siège de l'association dans le mois de la publication des statuts.

En pratique, les deux organisations syndicales de la fonction publique que sont la CGFP et la FGFC ont le statut d'association sans but lucratif. Par contre, les deux organisations syndicales interprofessionnelles LCGB et OGB-L sont des associations de fait, non soumises à un formalisme quelconque.

4.2. LA RECONNAISSANCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET LA PROBLÉMATIQUE DE LEUR PERSONNALITÉ JURIDIQUE

Ce formalisme décrit au point précédent reconnaît l'existence légale d'une association sans but lucratif, mais dans le cas d'un syndicat institué sous cette forme, donne aussi à ce dernier la personnalité juridique lui permettant d'agir en justice.

Selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, la qualité de personne morale est refusée en droit luxembourgeois aux groupements non constitués dans une des formes prévues par la loi.

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les établissements d'utilité publique, le bénéfice de la personnalité civile ne pouvait être conféré à des groupements constitués dans un but autre que celui de réaliser des gains matériels que par une loi spéciale.

La loi du 21 avril 1928 a reconnu à de tels groupements la personnalité civile lorsqu'ils répondent aux conditions qu'elle définit. Il en résulte qu'une organisation syndicale qui n'a pas opté pour cette forme sociale, n'a pas le droit d'ester en justice, même pour la défense d'intérêts légalement reconnus de leurs adhérents³⁰.

Il convient toutefois de noter que la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail a conféré aux organisations syndicales parties à une convention collective de travail capacité d'ester en justice pour toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de leurs membres. L'article 26, alinéa 3, de la nouvelle loi votée le 19 mai 2004 a confirmé cette disposition.

Dans un arrêt du 14 juillet 1987³¹, le Conseil d'Etat explique qu'en accordant le droit d'agir en justice dans un cas déterminé à des organisations syndicales qui, bien que reconnues par la loi, n'ont pas été constituées dans la forme prévue pour les associations sans but lucratif, le législateur a décidé implicitement, mais nécessairement, qu'en l'absence de textes spéciaux, les organisations syndicales n'ont pas qualité pour ester en jus-

28 R. Schintgen et J. Faber, *Droit du travail, Ministère du Travail et de l'Emploi, Service Information et Presse du Gouvernement, Luxembourg, 1996*, pp. 273-274.

29 *Loi du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les établissements d'utilité publique, Mémorial A, numéro 23, 5 mai 1928.*

30 *Conseil d'Etat 29 janvier 1980, OGB-L c/ directeur de l'Inspection du travail ; 5 mars 1981, OGB-L c/ Secrétaire d'Etat à l'économie et aux classes moyennes.*

31 *Marcel Everard et ARBED c/ directeur de l'inspection du travail.*

tice, même pour la défense d'intérêts légalement reconnus de leurs adhérents. Il en résulte que les syndicats non dotés de la personnalité juridique n'ont pas, à défaut d'un texte de loi exprès, qualité pour exercer des actions en vue d'assurer la protection des droits naissant de la loi du 18 mai 1979 sur les délégations du personnel au profit de leurs adhérents.

Les libertés
d'association
et d'action des
organisations
professionnelles

5. Les membres des organisations syndicales

5.1. LES MEMBRES DES ORGANISATIONS SYNDICALES INTERPROFESSIONNELLES

Les principales organisations syndicales luxembourgeoises disposent de statuts qui prévoient les manières de devenir membre et celles de cesser d'être membre³². Ainsi, la notion de « règlement » prévue dans la loi de 1936 prend essentiellement la forme de « statuts » dans la réalité.

Voyons d'abord la situation dans les confédérations syndicales interprofessionnelles. Ainsi, le LCGB prévoit à l'article 4.1 de ses statuts que « peuvent adhérer au LCGB tous les salariés, étudiants et jeunes, ménagères, rentiers, pensionnés, demandeurs d'emploi sans distinction de nationalité, de sexe et de race pour autant qu'ils soient prêts à reconnaître les statuts et les décisions des organes dirigeants du LCGB et qu'ils acquittent les cotisations fixées par le comité central ». Les statuts de la même organisation syndicale prévoient plus loin à l'article 4.3 que « l'affiliation peut être refusée par le comité exécutif si le bien public et la réputation du LCGB l'exigent. Dans des cas litigieux, le comité central décide ». La liberté de devenir membre dans cette confédération est encore accentuée par une autre disposition prévue à l'article 4.5 qui reconnaît la possibilité de devenir membre du LCGB si l'on est déjà membre d'une autre organisation, pour autant qu'un accord ad hoc ait été prévu entre le LCGB et cette autre association.

A l'OGB-L à présent, cette même liberté d'adhésion existe, mais est modulée de manière différente. Ainsi, l'article 2.1.1 des statuts de cette organisation syndicale énonce : « L'affiliation doit être sollicitée individuellement, par la remise d'une déclaration d'adhésion écrite au comité national. La demande d'affiliation peut être introduite par l'entremise des sections locales ou des sections d'entreprise. Elle pourra également être remise au secrétariat central de la Confédération ».

Le financement des organisations syndicales prévoit aussi des dispositions relatives au fait de devenir membre.

Ainsi, en ce qui concerne les organisations syndicales interprofessionnelles, le LCGB prévoit explicitement à l'article 4 de ses statuts que les adhérents sont considérés membres de l'organisation après s'être acquittés des cotisations fixées par le comité central de l'organisation. L'article précise encore que l'affiliation est réalisée par le paiement de la première cotisation mensuelle. L'affiliation cesse par le défaut de paiement. Plus loin, dans un chapitre des statuts consacré aux droits et devoirs des membres, à l'article 8, il est indiqué que chaque membre est obligé de payer ponctuellement ses cotisations, cette dernière étant perçue par une cession de salaire signée par le membre, par ordre permanent, domiciliation ou encaissement à domicile. Les dispositions statutaires vont plus loin encore puisque sur décision du comité central, le paiement de cotisations supplémentaires peut être imposé pour une durée limitée afin de pouvoir faire face aux allocations offertes en cas de grève ou de mesures disciplinaires (article 10.2).

L'article 63 des statuts consacré à la gestion des finances précise en son point 1 que les revenus du LCGB proviennent des cotisations syndicales, d'éventuelles cotisations particulières ainsi que d'autres contributions et recettes.

A l'OGB-L, l'article 2 des statuts, qui concerne l'affiliation, dispose aussi que le non paiement des cotisations entraîne la fin de l'adhésion à l'organisation. L'article 2.3.5 précise même que les membres qui n'auront pas payé leur cotisation au montant fixé par les statuts seront exclus de l'association ou qu'il leur sera infligé une réduction des prestations.

32 CGFP, association sans but lucratif, texte coordonné au 1er février 1999 ; Statuts de la FGFC, adoptés par le congrès fédéral le 15 juillet 1998 ; LCGB Statuts, éditions spéciale du « Progrès social », 5 mars 2004 ; www.ogb-l.lu, juin 2004.

Les statuts de l'OGB-L précisent encore (article 5.10.9) que les sections locales sont responsables du financement du comité régional auquel elles appartiennent. L'article 10 des statuts de cette structure est entièrement consacrée au financement en précisant que les cotisations sont fixées par le congrès national du syndicat et échelonnées en principe en fonction du revenu (article 10.2). L'article 10.3 énonce d'ailleurs des barèmes précis de cotisations. Plus loin encore, à l'article 10.5, il est prévu que les sections locales de l'organisation aient droit à 7% des cotisations versées par leurs membres et à 10% si ces sections recouvrent elles-mêmes leurs cotisations.

Il est tout aussi possible de perdre sa qualité de membre et ce, de diverses manières. Ainsi, au LCGB, l'article 5 des statuts prévoit que l'affiliation cesse d'office par le décès du membre, par le refus de payer les cotisations ou par une déclaration de démission auprès de l'administration centrale de l'organisation. Avec la cessation de l'affiliation, le membre perd tous ses droits et revendications à l'égard de l'organisation et des services offerts par ses institutions respectives. Bien entendu, des possibilités d'exclusion d'un membre existent aussi. Il en va ainsi si le membre enfreint les intérêts de l'organisation, s'il enfreint gravement les statuts ou s'il développe une activité contraire aux objectifs et décisions du LCGB, s'il porte préjudice au programme de principes et d'actions de l'organisation. Un recours contre une décision d'exclusion est toutefois prévu.

A l'OGB-L, les mêmes dispositions sont en vigueur, mais elles apparaissent davantage détaillées à l'article 2 des statuts de l'organisation. On peut ainsi relever que l'affiliation des membres appelés à faire leur service militaire obligatoire est suspendue et renaît à la fin de ce dernier, à condition que le membre adhère de nouveau immédiatement à l'organisation syndicale. Dans la même organisation syndicale, on trouve aussi une disposition d'exclusion envers les membres qui lors d'élections sociales poseraient leur candidature sur une autre liste que celle de l'OGB-L.

L'article 2.4 des statuts de l'OGB-L concernant la procédure d'exclusion est particulièrement détaillé. Si on y retrouve les mêmes dispositions qu'au LCGB, d'autres sont prévues à l'OGB-L en matière procédurale.

5.2. LES MEMBRES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les affiliations et fins d'affiliation des organisations syndicales interprofessionnelles sont à distinguer de celles des organisations syndicales réservées aux membres de la fonction publique.

Ainsi, à la CGFP, les articles 3 et 4 des statuts de l'organisation prévoient certaines modalités.

Peuvent s'affilier à la CGFP : les fédérations, associations ou syndicats de la fonction publique, y compris ceux des communes. Le nombre minimum des groupements précités est fixé à trois. Le comité fédéral statue sur les demandes en affiliation. Par l'adhésion d'une association, tous ses membres sont automatiquement affiliés, à moins que le comité fédéral n'en décide autrement.

Les fonctionnaires et employés publics en activité de service ou retraités qui se trouvent dans l'impossibilité d'adhérer à la confédération par l'intermédiaire d'une association, peuvent demander individuellement leur affiliation. Celle-ci implique la soumission aux statuts. Toute organisation membre de la confédération doit obligatoirement faire état de cette affiliation tant dans ses statuts que dans tous ses écrits publics.

Le principe de financement sur base des cotisations est le même que dans les organisations syndicales interprofessionnelles. La procédure de récolte des cotisations est différente, en raison du système d'affiliation indirecte dans ces organisations.

Ainsi, l'article 25 des statuts de la CGFP indique que les associations et fédérations affiliées à la CGFP créditeront annuellement celle-ci de la cotisation de leurs affiliés, selon un montant déterminé. Pour les individus directement affiliés à l'organisation, les cotisations seront perçues directement par le trésorier de l'organisation.

A la FGFC, au-delà de ce que nous avons déjà indiqué concernant l'affiliation et la désaffiliation au regard du paiement des cotisations, les statuts sont silencieux quant à la manière de récolter les cotisations.

L'exclusion d'une organisation ou d'un membre individuel peut être prononcée par le comité fédéral, statuant à la majorité des deux tiers des voix, en cas d'adhésion à une fédération ou une organisation professionnelle étrangère à la confédération, en cas d'adhésion à une fédération ou une organisation professionnelle étrangère à la confédération, en cas d'action contraire aux statuts, au programme ou à l'intérêt général de la confédération.

L'exclusion d'un membre de la confédération pour action contraire aux statuts, au programme ou à l'intérêt général de la confédération entraîne d'office son exclusion de l'association membre à laquelle il appartient.

Les décisions du comité fédéral concernant l'admission ou l'exclusion d'une association ou d'un membre individuel sont sans recours.

A la FGFC à présent, l'article 3 des statuts règle l'adhésion à l'organisation en précisant que peuvent devenir membres de la FGFC, le personnel des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes, en activité de service ou pensionné, ainsi que les conjoints survivants des membres du personnel décédés. L'article précise encore que l'affiliation à la FGFC comporte obligatoirement l'affiliation à l'organisation professionnelle et locale et inversement. De plus, en cas de mise à la retraite, les intéressés passent à l'association des pensionnés, mais il leur est loisible de rester affiliés simultanément à leur ancienne organisation professionnelle.

L'article 6 des statuts de la FGFC prévoit les modalités pour quitter l'association. La qualité de membre de la FGFC s'éteint avec tous les droits afférents de manière automatique par démission, non-paiement de la cotisation, par décès, par la perte de la qualité de membre du personnel communal, par l'acceptation d'un mandat dans une autre organisation syndicale, par l'acceptation d'une candidature sur une liste opposée à celle de la FGFC, mais aussi par exclusion dans le cas où un membre agit à l'encontre des statuts et de l'intérêt général de la FGFC.

6. L'organisation interne des organisations syndicales

La toute récente loi sur les relations collectives de travail du 30 juin 2004 donne une définition éclairante de la notion d'organisation syndicale, comme nous l'avons constaté.

L'article 3 de ladite loi indique, rappelons-le, que constituent des syndicats de salariés, les groupements professionnels constitués par des salariés, dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

6.1. L'ORGANISATION INTERNE

Ce sont les statuts des organisations syndicales qui règlent leur fonctionnement interne et leurs modes de financement au-delà des dispositions légales. Ces statuts prévoient également les procédures en vue de leurs propres modifications.

Nous n'allons pas rentrer ici dans le détail de chacune des organisations citées dans le présent document, le risque de se perdre étant grand. Retenons seulement que les organisations syndicales, au-delà de certains termes spécifiques et différences organisationnelles, disposent de structures, si non similaires, au moins semblables.

Dans les organisations, tant interprofessionnelles que celles de la fonction publique, on trouve toujours une assemblée de l'ensemble des membres, un genre de congrès en quelque sorte qui est l'organe suprême de ces organisations. On trouve ensuite des bureaux exécutifs ou des comités directeurs plutôt chargés de la gestion courante ainsi qu'un certain nombre de commissions spécifiques, exerçant des activités déterminées, notamment de contrôle.

Dans les syndicats interprofessionnels, en dessous de ces organes, on trouve encore des sections régionales et locales réparties partout dans le pays.

6.2. LA LIBERTÉ DE CONSTITUER DES FÉDÉRATIONS ET DES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES

Le principe de la liberté d'association prévu par la loi de 1936 ainsi que par l'article 11 de la Constitution contiennent implicitement le droit pour les organisations syndicales d'entrer dans des confédérations syndicales. Rappelons d'ailleurs une évidence : les organisations syndicales citées dans ces pages sont toutes des confédérations et une fédération : Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens (LCGB), Confédération syndicale indépendante – Luxembourg (OGB-L), Confédération Générale de la Fonction Publique (CGFP) et Fédération Générale de la Fonction Communale (FGFC).

Toutefois, la nouvelle loi du 30 juin 2004, en son article 8, paragraphe 6, s'intéresse aussi aux fédérations et confédérations syndicales.

En cas de changement intervenant dans la structure d'un syndicat bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale ou sectorielle, notamment par voie de fusion faisant disparaître l'identité d'un ou de plusieurs des partenaires, la décision de reconnaissance reste valable si l'identité notamment organisationnelle, structurelle, financière et personnelle du syndicat ayant bénéficié auparavant de la reconnaissance d'une représentativité est maintenue ou transmise soit à un des syndicats faisant partie de la nouvelle entité, soit à la nouvelle entité.

En cas de constitution d'un nouveau syndicat ou d'une fédération de syndicats, notamment par fusion de plusieurs syndicats au sens de la loi, impliquant nécessairement l'abandon de l'identité notamment organisationnelle, structurelle, financière et personnelle du syndicat ayant bénéficié auparavant de la reconnaissance d'une représentativité et attribution d'une identité notamment organisationnelle, structurelle, financière et personnelle propre à la nouvelle entité, les résultats chiffrés nécessaires pour la définition des droits des syndicats en matière de signature de conventions collectives sont additionnés pour constater les droits de la nouvelle entité.

7. La liberté d'entreprendre des organisations syndicales

La liberté d'entreprendre des actions dans le chef des organisations syndicales s'exerce surtout en terme de conclusions de conventions collectives de travail et de négociations.

7.1. LA COUVERTURE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'article 20 de la nouvelle loi du 30 juin 2004 prévoit que sont soumises aux dispositions d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou par mandataire.

L'article ajoute que lorsqu'un employeur est lié par les dispositions d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné valables au sens de la loi, les dispositions de cette convention ou de cet accord s'appliqueront à l'ensemble des travailleurs au service de cet employeur et faisant partie de la catégorie de travailleurs visée par la convention ou l'accord.

La convention collective ou l'accord subordonné, sauf, pour ce dernier, de ne pas pouvoir s'appliquer à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, lient également les personnes qui y adhèrent ou la ratifient personnellement ou par mandataire.

Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d'employé. Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonnés mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées ci-dessus. Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux dispositions que nous venons d'énoncer.

L'article 21 de la récente loi organise le processus de « déclaration d'obligation générale ». Ainsi, toute convention collective conforme aux dispositions de la présente loi pourra être déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique pour laquelle elle a été conclue. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la convention collective.

Les dispositions légales ont donc prévu la possibilité de conclure des conventions collectives de travail selon le statut du travailleur dans l'entreprise. Ainsi, les conventions en faveur des cadres sont une faculté et doivent être conclues en dehors de celles réservées aux ouvriers et aux employés.

7.2. LA SITUATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Afin de bien saisir l'étendue du champ d'application des conventions collectives, il nous faut établir une distinction très nette entre le secteur interprofessionnel et celui de la fonction publique, au niveau de l'Etat et au niveau des communes.

La fonction publique nationale

Au niveau du gouvernement central, on distingue plusieurs corps qui comprennent les fonctionnaires de l'administration générale, de la magistrature, de la force publique (armée et police grand-ducale)³³, de l'enseignement³⁴, des cultes et des douanes.

Cette différenciation n'est pas opérée pour les employés³⁵ et les ouvriers de l'Etat³⁶.

Malgré cette répartition en corps séparés, l'ensemble des fonctionnaires voient leur statut régi par une réglementation générale qui concerne, notamment, leurs droits et devoirs, la discipline, les traitements et les pensions, la grève.

Sur des points de détail, cette réglementation peut cependant contenir des dispositions spécifiques à chaque corps de fonctionnaires (par exemple les congés, les primes, la grève, ...).

Au niveau de l'administration centrale, l'Etat est représenté dans le dialogue social par le Gouvernement ou, le cas échéant, par le Ministre de la fonction publique lorsque les discussions portent sur des questions qui ont trait au statut, aux traitements, aux pensions des fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat.

Il en va de même lorsque les négociations ou consultations touchent à des questions de principe qui concernent la réglementation applicable aux agents étatiques ou lorsque des modifications ou réformes essentielles qui sont susceptibles d'affecter le statut des agents en question sont envisagées.

Aux conventions collectives du secteur privé correspondent dans le secteur étatique les « accords salariaux » par lesquels se soldent les négociations que la CGFP mène périodiquement avec le Gouvernement. Il s'agit d'un acte signé par le Ministre ayant la fonction publique dans ses attributions, par lequel le Gouvernement s'engage à réaliser dans les meilleurs délais les modifications réglementaires relevant de ses compétences et s'engage aussi à soumettre au législateur des projets de lois prévoyant les modifications pour lesquelles le pouvoir législatif est seul compétent.

Au niveau de la représentation du personnel, il y a tout d'abord lieu de citer deux lois du 16 avril 1979, dont la première a trait au statut du fonctionnaire³⁷ tandis que la deuxième intéresse la réglementation relative à la grève dans les services de l'Etat et les établissements publics placés sous le contrôle de l'Etat³⁸. Ces dispositions sont complétées par un règlement grand-ducal du 5 mars 2004 relatif à la représentation du personnel³⁹.

Il résulte des dispositions en question que la participation au dialogue social est réservée aux syndicats les plus représentatifs sur le plan national. Aux termes de la loi du 16 avril 1979 sur le droit de grève, l'organisation syndicale se définit comme un groupement professionnel qui est pourvu d'une organisation interne, qui a pour but la défense des intérêts professionnels et qui représente exclusivement le personnel de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat. La loi précise encore qu'est considérée comme la plus représentative sur le plan national ou pour le secteur concerné, l'organisation qui se signale par le nombre important de ses affiliés, par ses activités et par son indépendance. Précisions très clairement que le commentaire des articles de la récente loi, concernant notamment les relations collectives de travail, votée le 19 mai 2004, indique que cette nouvelle loi n'est pas applicable à la fonction publique.

33 Au Luxembourg a été réalisée une fusion de la Gendarmerie grand-ducale et des polices communales. Les deux types de force de l'ordre sont régis par un même régime.

34 Il nous faut signaler que les instituteurs ont le statut de fonctionnaires d'Etat mais sont toutefois nommés et révoqués par les conseils communaux.

35 Loi du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat, Mémorial A, numéro 5, 28 janvier 1972.

36 Ces différences entre fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat peuvent s'expliquer par un processus d'assimilation. La tradition dans la fonction publique luxembourgeoise était d'avoir un certain nombre de fonctionnaires assermentés. Exception a été faite pour des employés et ouvriers afin d'éviter, notamment, la lourdeur des procédures de recrutement. De plus, certaines fonctions à l'intérieur de la fonction publique ne nécessitaient pas le statut de fonctionnaire ; c'est le cas essentiellement pour les tâches d'ouvrier. En ce qui concerne les employés, leur régime est assimilé pour une large part à celui des fonctionnaires de l'Etat depuis 1972.

37 Loi du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires de l'Etat, Mémorial A, numéro 31, 17 avril 1979.

38 Loi du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat et les établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat, Mémorial A, numéro 31, 17 avril 1979.

39 Règlement grand-ducal du 5 mars 2004 relatif à la représentation du personnel au sein des administrations, services et établissements publics de l'Etat, Mémorial A, numéro 30, 11 mars 2004.

Dans les faits, l'organisation syndicale la plus représentative des fonctionnaires et employés de la fonction publique est constituée par la CGFP. Celle-ci se définit comme une concentration d'organisations syndicales de la fonction publique qui lui sont affiliées. En cas de litige collectif, la CGFP est seule autorisée à engager les procédures de conciliation et de médiation prévues par la loi sur la grève du 16 avril 1979.

Toutefois, la CGFP ne représente pas les ouvriers de l'Etat. Si les négociations s'effectuent également entre le gouvernement et les syndicats au niveau du personnel ouvrier, il est à noter que la représentation des ouvriers est réservée aux organisations syndicales représentatives du secteur concerné, à savoir le LCGB et l'OGB-L.

Enfin, notons que les organisations précitées interviennent en principe lors des négociations, la CGFP pour les fonctionnaires et employés publics, le LCGB et l'OGB-L pour les ouvriers, comme une organisation intersectorielle.

Il est donc à retenir ici que la portée du dialogue social en ce qui concerne les fonctionnaires et les employés débouche, après les négociations, sur une modification de nature législative alors que pour les ouvriers, elle aboutit à une convention collective que l'on peut qualifier « d'assimilation » puisque ce genre de convention ne va pas au-delà de ce qui a été décidé pour les fonctionnaires d'Etat, suite à un accord salarial.

La fonction publique locale

Au niveau local, une distinction analogue à celle qui est opérée pour les fonctionnaires de l'administration centrale n'existe pas. On ne distingue au niveau communal qu'entre les fonctionnaires⁴⁰ de l'administration générale et de l'enseignement.

En dehors des fonctionnaires, l'administration communale comprend également des employés et des ouvriers communaux. Enfin, il importe de remarquer que le personnel des communes n'a pas un statut d'agent d'Etat, mais qu'il est soumis à la réglementation spécifique prévue pour les agents communaux qui est dans une large mesure similaire à celle qui est applicable aux fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat⁴¹.

Au niveau local, il convient de faire la même distinction entre, d'un côté, les fonctionnaires et employés communaux et, de l'autre, les ouvriers communaux. Cette distinction se justifie d'autant plus qu'à la différence des ouvriers de l'Etat, les ouvriers communaux ne sont pas dans leur ensemble soumis à un statut unique.

On constatera que le statut des fonctionnaires et employés communaux est très largement calqué sur celui des fonctionnaires et employés de l'Etat. Des règlements d'assimilation appliquent d'ailleurs aux fonctionnaires communaux les changements intervenus pour les fonctionnaires d'Etat suite aux accords salariaux. Au niveau de la représentation du personnel communal, il convient de noter l'existence, auprès du Ministère de l'intérieur, d'une commission centrale qui est composée de représentants des communes, du Ministère de l'intérieur ainsi que des délégués des organisations syndicales suivantes : FGFC et FNCTTFEL⁴².

Cette commission centrale a une mission de consultation, de concertation ou de négociation pour tout ce qui concerne la situation statutaire, financière et sociale du personnel des communes.

Il y a lieu de constater qu'en principe le dialogue social est centralisé au niveau du gouvernement lorsqu'il se déroule à l'échelon de l'administration centrale et au niveau du Ministère de l'intérieur, lorsqu'il se déroule au niveau de l'administration locale.

Il importe enfin de préciser que les ouvriers communaux font exception au principe du dialogue social centralisé. Pour ces derniers, le déroulement des négociations concernant leurs conditions de travail, est fonction de la procédure suivie au niveau de la commune par laquelle ils sont engagés.

40 Loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, *Mémorial A*, numéro 84, 27 décembre 1985.

41 Règlement grand-ducal du 15 novembre 2001 concernant le régime des employés communaux, *Mémorial A*, numéro 3, 24 janvier 2002.

42 Fédération Nationale des Cheminots et Travailleurs du Transport, *Fonctionnaires et Employés Luxembourgeois*.

A ce niveau, plusieurs modalités peuvent être envisagées :

- la commune qui dispose de la personnalité juridique et donc de la qualité d'employeur, peut décider d'aligner purement et simplement le statut de ses ouvriers sur celui des ouvriers de l'Etat ;
- les négociations collectives sont menées pour certaines communes à un niveau intercommunal, ce qui signifie que plusieurs communes négocient avec les syndicats les plus représentatifs une convention collective unique applicable à leur personnel ouvrier ;
- certaines communes négocient des conventions collectives qui sont par la suite exclusivement applicables au personnel de leur commune.

Tout comme au niveau de l'Etat, la portée du dialogue social en ce qui concerne les fonctionnaires et les employés communaux débouche, après les négociations à la commission centrale, sur une modification de nature législative alors que pour les ouvriers communaux, elle aboutit dans la plupart des cas à une convention collective.

En ce qui concerne les fonctionnaires et employés publics, il importe de remarquer que l'absence de réglementation de la forme et du contenu du dialogue social ne signifie pas que ce dialogue ne fasse l'objet d'aucune réglementation. C'est ainsi, par exemple, que la loi du 16 avril 1979 sur la grève prévoit qu'en cas de litiges collectifs dans la fonction publique, une procédure de conciliation et, le cas échéant, de médiation doivent être déclenchées.

7.3. LE DROIT DE GRÈVE

La grève dans les secteurs classiques de l'économie

En ce qui concerne le droit de grève et de lock-out en dehors de la fonction publique, le droit des salariés de faire grève ne se trouve proclamé de façon explicite ni par la Constitution, ni par la loi, sauf les réserves énoncées ci-après. Il dérive en réalité d'une interprétation extensive de la notion de la liberté syndicale, inscrite à l'article 11, alinéa 5 de la Constitution laquelle dispose, depuis sa révision de 1948, rappelons-le, que la loi garantit la liberté syndicale.

Un arrêt de Cassation du 24 juillet 1952⁴³ a jugé que « *la participation à une grève professionnelle, légitime et licite, constitue pour le travailleur un droit proclamé implicitement par l'article 11, alinéa 5 de la Constitution* ».

La toute récente loi sur les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation, du 30 juin 2004, lorsqu'elle évoque la grève, donne toutefois certaines précisions. Ainsi, cette loi dispose en son article 24 que lorsqu'un conflit en matière de convention collective est pendante devant l'Office National de Conciliation⁴⁴, les parties contractantes s'abstiendront de tous faits, actes ou omissions qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective ou d'un accord subordonné à celle-ci, et de s'abstenir de toute menace et exécution de grève ou de lock-out, et ce jusqu'à une décision finale de non-conciliation de l'Office National de Conciliation.

L'article 28 de la même loi nuance toutefois l'article 24 en précisant que durant la procédure de conciliation, chacun des syndicats ayant la représentativité nationale générale ou la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, et directement impliqués dans le litige collectif faisant l'objet de la procédure de conciliation, peuvent déposer un préavis de grève d'avertissement auprès de l'Office National de Conciliation. A cette fin, ils informeront l'Office National de Conciliation qu'ils considèrent les négociations arrivées à un point où la procédure de conciliation n'avance plus.

Au cas où les travaux de l'Office National de Conciliation soit n'aboutissent pas à une solution au moins partielle ou temporaire, soit à une situation satisfaisant la partie

43 Pasicrisie, tome 25, p.355.

44 Arrêté grand-ducal du 6 octobre 1045 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation, Mémorial A, numéro 59, 15 octobre 1945. L'Office National de Conciliation est un organisme chargé, notamment, d'aplanir les conflits relatifs aux conventions collectives de travail. Nous y reviendrons au point 8.2.

demanderesse au point de renoncer à la grève d'avertissement avant la date prévue pour celle-ci, le syndicat peut procéder à cette grève.

La grève d'avertissement doit être proportionnelle à la finalité recherchée et à la gravité du litige collectif à résoudre.

La grève dans la fonction publique

Dans la fonction publique, la loi sur la grève prévoit que la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis écrit. La grève ne peut être déclenchée qu'après l'échec des procédures de conciliation et de médiation. Le préavis doit émaner de l'organisation ou le cas échéant des organisations syndicales les plus représentatives au sens de la loi de 1979. Il doit parvenir au Président du Gouvernement, Ministre d'Etat, dix jours avant le déclenchement de la grève. Il indique les motifs, le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée de la grève envisagée. Il ne peut pas se cumuler avec un autre préavis de grève.

La loi sur la grève prévoit en outre certaines garanties de service minimum pendant la durée de la grève. A ce titre, la loi interdit tout d'abord à certains fonctionnaires de se mettre en grève. Il s'agit tout d'abord des fonctionnaires dont les fonctions ont été créées sur la base de l'article 76 de la Constitution, c'est-à-dire des conseillers de gouvernement.

Sont encore concernés par cette interdiction les envoyés extraordinaires, les ministres plénipotentiaires, les conseillers de légation, les autres agents diplomatiques s'ils exercent en poste à l'étranger les fonctions de chef de mission à titre permanent ou ad intérim, les magistrats de l'ordre judiciaire, les chefs d'administration et leurs adjoints, les directeurs des établissements d'enseignement et leurs adjoints, le personnel des administrations judiciaires et pénitentiaires, les membres de la force publique, le personnel médical et paramédical des services de garde, les agents de sécurité et le personnel chargé de la sécurité dans les services.

En dehors de ces interdictions, les ministres peuvent être autorisés par décision du gouvernement en conseil à procéder ou faire procéder à la réquisition de l'ensemble ou d'une partie du personnel indispensable au fonctionnement des services essentiels pour assurer les besoins du pays.

Les libertés
d'association
et d'action des
organisations
professionnelles

8. La protection de la liberté des organisations syndicales

8.1. LA PROTECTION CONTRE DES COMPORTEMENTS ANTISYNDICAUX

La protection générale

Les comportements anti-syndicaux sont punis pénalement, ainsi que le prévoit la loi du 11 mai 1936.

En effet, les articles 3 et 4 de ladite loi sont très clairs à ce sujet.

Ainsi, l'article 3 énonce, rappelons-le : « *Sera puni d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 51 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement, celui qui, pour contraindre une personne déterminée à faire partie d'une association ou à n'en pas faire partie, aura usé à son égard de voies de fait, de violences ou de menaces ou lui aura fait craindre de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou sa fortune* ».

L'article 4 énonce ensuite : « *Sera puni des mêmes peines quiconque aura méchamment, dans le but de porter atteinte à la liberté d'association, subordonné la conclusion, l'exécution, ou, même en respectant les préavis d'usage, la continuation d'un contrat de travail ou de services, soit à l'affiliation, soit à la non affiliation d'une ou de plusieurs personnes à une association* ».

La protection face aux employeurs⁴⁵

La problématique des comportements anti-syndicaux de la part des employeurs est si vaste que nous ne pouvons communiquer ici que quelques données sommaires concernant la manière d'éviter et de réprimer ces comportements, en nous intéressant à la situation des délégués du personnel dans les entreprises, ces délégués ayant souvent été élus sur des listes syndicales lors d'élections sociales.

La loi confère aux délégués du personnel une protection spéciale contre le licenciement, les délégations du personnel ne pouvant fonctionner que si leurs membres jouissent d'une sécurité dans leur emploi.

Pendant leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel ne peuvent être licenciés. Ainsi, le licenciement notifié par l'employeur en violation de cette interdiction est nul et non avenue en vertu de la loi.

La loi du 24 mai 1989⁴⁶ sur le contrat de travail a renforcé à cet égard la protection spéciale contre le licenciement des membres titulaires et suppléants des délégations du personnel.

Dès lors que le licenciement notifié par l'employeur à un délégué est nul et sans effet en vertu de la loi, le salarié peut demander au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration moyennant application d'une astreinte.

La loi confère cependant au chef d'entreprise la faculté de prononcer la mise à pied immédiate en cas de faute grave du délégué, à la condition qu'il demande simultanément à la juridiction du travail de prononcer la résolution judiciaire du contrat.

En attendant la décision définitive sur cette demande, la mise à pied suspend provisoirement la prestation du travail tout en laissant subsister la relation de travail en tant que telle.

⁴⁵ R. Schintgen et J. Faber, *Droit du travail*, Ministère du Travail et de l'Emploi, Service Information et Presse du Gouvernement, Luxembourg, 1996, pp. 306-310.

⁴⁶ Loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, *Mémorial A*, numéro 35, 5 juin 1989.

Pour éviter que l'employeur n'élimine dans la période précédant les élections des travailleurs qu'il ne souhaite pas voir accéder aux fonctions de délégué et d'éviter qu'il n'exerce des représailles contre les candidats non élus, la loi rend applicable la protection spéciale contre le licenciement aux candidats aux fonctions de délégués dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Pour éviter que l'employeur ne puisse exercer des représailles sur les anciens délégués du personnel, leur protection joue pendant toute la durée de leur fonction et pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur fonction.

8.2. L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

Les comportements anti-syndicaux sont réglés sur le plan pénal, comme nous l'avons vu. Il nous semble bon toutefois de mentionner le rôle joué par l'Office National de Conciliation lorsque des conflits collectifs viennent à surgir.

L'article 27 de la loi du 30 juin 2004 prévoit qu'est institué auprès du ministère ayant le travail dans ses attributions un Office National de Conciliation qui a pour mission de :

- prévenir et d'aplanir les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles collectives, et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail ;
- régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas autrement abouti à une solution par voie de négociation collective à une convention collective ou un accord collectif conformément aux dispositions de la loi, ainsi que de ;
- déclarer d'obligation générale les conventions collectives de travail et les accords en matière de dialogue social national et/ou interprofessionnel entre partenaires sociaux conformément à la loi.

L'article 28 ajoute que les litiges d'ordre collectif ayant trait aux conditions de travail dans une ou plusieurs entreprises seront portés, avant tout arrêt ou cessation de travail, devant l'Office National de conciliation par une des parties directement intéressées, conformément à la procédure fixée par les dispositions qui suivent :

- on entend par litiges d'ordre collectif tant ceux se déclarant dans le cadre de la conclusion d'une convention collective, que ceux se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail ;
- on entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'Office National de Conciliation, les contestations contre une convention collective, le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives, le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective à conclure ;
- on entend par litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail relevant de la compétence de l'Office National de Conciliation, ceux découlant des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.

9. La liberté d'association des organisations d'employeurs

Nous allons à présent très brièvement donner quelques indications quant aux organisations patronales.

Tout d'abord, ces organisations sont régies par les mêmes articles de la Constitution et les mêmes dispositions légales quant à la liberté d'association. Bref, il n'y a pas de distinction à effectuer quant à leur constitution, aux moyens de s'y affilier ou de s'en désaffilier. Le régime constitutionnel et légal est le même que pour les organisations syndicales. De la même manière encore, ces organisations patronales élaborent leurs propres statuts et choisissent librement leur statut juridique à leur gré.

Ajoutons une spécificité : les affiliés aux organisations patronales sont essentiellement des associations. On relève au Luxembourg les organisations patronales les plus importantes suivantes :

- FEDIL (industrie, bâtiment, services aux entreprises) ;
- Fédération des artisans - FA ;
- Confédération du commerce luxembourgeois ;
- Association des banques et banquiers Luxembourg - ABBL ;
- Association des compagnies d'assurances - ACA ;
- Centrale paysanne ;
- Association des agriculteurs indépendants - FLB ;
- Fédération des hôteliers, restaurateurs et cafetiers du Luxembourg - HORESCA.

La plus connue et la plus importante des organisations patronales au Luxembourg est incontestablement la FEDIL, dont le statut juridique, comme certaines organisations syndicales est celui d'une association sans but lucratif. Issue du monde industriel en 1918, la FEDIL est aujourd'hui une association patronale luxembourgeoise multisectorielle. Elle représente les entreprises des secteurs de l'industrie manufacturière, de la construction et des services aux entreprises. L'importance des entreprises membres de la FEDIL, au sein de l'économie luxembourgeoise peut s'illustrer comme suit : 450 entreprises approximativement, recouvrant 60 000 salariés et représentant 25% du produit intérieur brut⁴⁷.

La représentativité des organisations patronales coule de source et ne suscite nullement les problèmes que nous avons vus concernant les organisations syndicales. Cette situation découle du fait que les organisations patronales ne sont pas multisectorielles comme certaines organisations syndicales, mais spécifiques à des secteurs d'activité économiques bien déterminés.

⁴⁷ www.fedil.lu, juin 2004.

Remerciements

M. John CASTEGNARO	Président, OGB-L ;
M. Joseph DALEIDEN	Secrétaire général, CGFP ;
M. Charles KROMBACH	Président, FEDIL ;
M. Pierre LAMMAR	Attaché de Gouvernement, Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative ;
M. Jean-Claude REDING	Secrétaire général, OGB-L ;
M. Erny REUTER	Secrétaire général, FGFC ;
M. Marc SPAUTZ	Secrétaire général, LCGB ;
M. Alain SUCCART	Chargé de missions, IRS des 3 Frontières ;
M. Robert WEBER	Président, LCGB.

Bibliographie

R. Schintgen et J. Faber, Droit du travail, Ministère du Travail et de l'Emploi, Service Information et Presse du Gouvernement, Luxembourg, 1996.

Table des matières

Introduction	5
1. Les libertés d'association et d'action des individus	7
1.1. La liberté d'association syndicale, la Constitution et la loi.....	7
1.2. Les prolongements de la liberté d'association syndicale.....	7
2. La liberté d'association individuelle dans les organisations syndi- cales	9
2.1. Le droit d'adhérer aux organisations syndicales.....	9
2.2. Le contenu du droit d'adhésion aux organisations syndicales	10
3. Les libertés d'association et d'action des organisations syndicales	11
3.1. La définition légale de l'organisation syndicale.....	11
3.2. La question de la représentativité des organisations syndicales	12
3.3. La reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales	15
4. Statut, reconnaissance et personnalité juridique	16
4.1. Le statut juridique des organisations syndicales et la procédure de leur recon- naissance.....	16
4.2. La reconnaissance des organisations syndicales et la problématique de leur personnalité juridique	16
5. Les membres des organisations syndicales	18
5.1. Les membres des organisations syndicales interprofessionnelles.....	18
5.2. Les membres des organisations syndicales de la fonction publique.....	19
6. L'organisation interne des organisations syndicales	21
6.1. L'organisation interne.....	21
6.2. La liberté de constituer des fédérations et des confédérations syndicales.....	21
7. La liberté d'entreprendre des organisations syndicales	23
7.1. La couverture des conventions collectives.....	23
7.2. La situation dans la fonction publique.....	24
7.3. Le droit de grève.....	26

8. La protection de la liberté des organisations syndicales	28
8.1. La protection contre des comportements antisyndicaux	28
8.2. L'Office National de Conciliation	29
9. La liberté d'association des organisations d'employeurs	30
Remerciements	31
Bibliographie	31

Les libertés
d'association
et d'action des
organisations
professionnelles

Novembre 2004 - Differdange
ISBN N° 2-87987-376-2



centre de ressources
et de documentation

Centre de Ressources et de Documentation EURES LUXEMBOURG
une collaboration ADEM-CEPS/INSTEAD
BP 48 • L-4501 Differdange
Tél.: ++352 58 58 55 531 • Fax : ++352 58 55 53
e-mail : franz.clement@ceps.lu
Internet : <http://www.eureslux.org/>

Avec le soutien financier de la Commission Européenne
europa.eu.int/eures