

COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER

HAUTE AUTORITE

**LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE ET DU SECTEUR D'INDUSTRIE**

TABLEAUX COMPARATIFS



**Document authentifié par la Commission mixte Employeurs - Travailleurs
pour l'harmonisation des conditions de travail dans l'industrie sidérurgique**

COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER

HAUTE AUTORITE

**LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE ET DU SECTEUR D'INDUSTRIE**

TABLEAUX COMPARATIFS



**Document authentifié par la Commission mixte Employeurs - Travailleurs
pour l'harmonisation des conditions de travail dans l'industrie sidérurgique**

TABLE DES MATIERES

LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS SUR LE PLAN
DE L'ENTREPRISE

	<u>Page</u>
INTRODUCTION	7 - 8
TABLEAU I (I - I b)	11 - 13 - 15
- Institutions	
- Bases juridiques	
- Champ d'application	
- Composition et nombre de représentants des travailleurs	
TABLEAU II (II - II a)	17 - 19 - 21
- Désignation des représentants des travailleurs	
- conditions d'élection	
- mode de scrutin	
TABLEAU III (III - III a)	23 - 25
- Durée du mandat	
- durée normale	
- cessation anticipée du mandat	
- remplacement de délégués	
TABLEAU IV (IV - IV a)	27 - 29 - 31
- Statut juridique	
- du délégué	
- de l'organisme dans son ensemble	
TABLEAU V (V - V b)	33 - 35 - 37
- Le rôle des	
- organisations professionnelles	
- pouvoirs publics	
TABLEAU VI (VI - VI a)	39 - 41
- Règlement des conflits	
TABLEAU VII (VII - VII a)	43 - 45
- Obligations particulières	
- vis-à-vis du personnel	
- vis-à-vis de l'entreprise	
TABLEAU VIII (VIII - VIII b)	47 - 49 - 51
- Organisation	
- Fonctionnement	

Organismes dans le domaine de la sécurité du travail

Pages :

TABLEAU IX	- Institutions - Bases juridiques	53
TABLEAU X	- Champ d'application	55
TABLEAU XI	- Désignation des représentants des travailleurs	57
TABLEAU XII	- Composition	59
TABLEAU XIII	- Organisation et fonctionnement	61
TABLEAU XIV	- Durée du mandat - durée normale - cessation anticipée du mandat - remplacement de délégués	63
TABLEAU XV	- Statut juridique - du délégué - de l'organisme dans son ensemble	65
TABLEAU XVI	- Le rôle des - organisations professionnelles - pouvoirs publics	67
TABLEAU XVII	- Règlement des conflits	69
TABLEAU XVIII	- Obligations particulières de l'organisme de représentation vis-à-vis de l'entreprise et du personnel	71

Représentation des travailleurs dans les organes de direction de l'entreprise

TABLEAU XIX	- Institutions - Bases juridiques	73
TABLEAU XX	- Champ d'application	75
TABLEAU XXI	- Désignation des représentants des travailleurs	77

	Page
TABLEAU XXII - Composition	79
TABLEAU XXIII - Statut juridique	81
- du délégué	
- de l'organisme dans son ensemble	
TABLEAU XXIV - Durée du mandat	83
- durée normale	
- cessation anticipée du mandat	
- remplacement de délégués	
TABLEAU XXV - Le rôle des	85
- organisations professionnelles	
- pouvoirs publics	
<u>T â c h e s e t c o m p é t e n c e s d e s o r g a n e s d e r e p r é s e n t a -</u>	
<u>t i o n e n m a t i è r e s o c i a l e</u>	
TABLEAU XXVI - Embauchage	87
- Reclassement	
TABLEAU XXVII - Mutation	89
TABLEAU XXVIII - Licenciements individuels	91 - 93
(XXVIII -	
XXVIII a) - Licenciements collectifs	
TABLEAU XXIX - Règlement d'atelier	95
- Oeuvres sociales	
TABLEAU XXX - Salaires et classification professionnelle	97 - 99
(XXX - XXX a) - Durée du travail	
TABLEAU XXXI - Congé	101 - 103
(XXXI - XXXI a) - Sécurité et hygiène du travail	

Tâches et compétences des organes de représentation en matière économique et technique Page :

TABLEAU XXXII 105

Tâches et compétences des organes de représentation au niveau de la direction de l'entreprise

TABLEAU XXXIII 107

GRAPHIQUE - Schéma indiquant la participation et les fonctions des travailleurs dans les organes de l'entreprise d'après la loi sur la cogestion et la loi sur l'organisation des entreprises en Allemagne 111

LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS SUR LE PLAN
DU SECTEUR D'INDUSTRIE

Remarque préliminaire 115

TABLEAU XXXIV - Institutions 117
- Bases juridiques
- Champ d'application

TABLEAU XXXV - Composition 119
- Désignation des membres
- Durée du mandat

TABLEAU XXXVI - Organisation et méthodes de travail 121

TABLEAU XXXVII - Tâches et compétences 123 - 125
(XXXVII -
XXXVII a)

LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ASSOCIATIONS
D'ENTREPRISE SUIVANT L'ARTICLE 48 DU TRAITE DE LA C.E.C.A.

Remarque préliminaire 129

TABLEAU XXXVIII - Institutions 131
- Composition
- Tâches et compétences

INTRODUCTION

L'article 3 du traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier stipule que "Les institutions de la Communauté doivent, dans le cadre de leurs attributions respectives et dans l'intérêt commun : promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'oeuvre, permettant leur égalisation dans le progrès, dans chacune des industries dont elle a la charge".

Dans cette perspective, et suite à une résolution du Comité consultatif, la Haute Autorité a créé la "Commission mixte pour l'harmonisation des conditions de travail dans l'industrie sidérurgique" qui réunit, sous la présidence de la Haute Autorité, les organisations patronales et les syndicats représentant l'industrie sidérurgique de la Communauté et dont la mission fondamentale est d'établir un inventaire des disparités existant entre les différents pays en matière de conditions de travail et d'étudier les voies et moyens susceptibles de faciliter leur harmonisation dans le progrès.

La Commission mixte a réalisé jusqu'ici des études dans les domaines suivants :

- les différents aspects de la durée du travail dans l'industrie sidérurgique et les mesures prises, depuis l'existence de la C.E.C.A., pour réduire la durée du travail (1);
- formes et contenu des contrats de travail (2);

Par la présente étude sur "La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise et du secteur d'industrie", la commission a examiné une série de questions concernant les relations collectives entre travailleurs et employeurs. Elle a voulu souligner par là l'importance qu'il convient d'accorder aux institutions de représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise pour le développement de leurs conditions de vie et de travail.

Par ailleurs, la Commission mixte a décidé de poursuivre l'examen des problèmes suivants :

- le travail en service continu et semi-continu dans l'industrie sidérurgique de la Communauté (3),
- les répercussions de l'évolution technique sur la productivité, les salaires, la durée du travail et l'emploi (3).

Ce vaste programme qui aborde les domaines les plus variés des conditions de travail, montre que la Commission mixte se rapproche en tous points de la conception maintes fois affirmée par la Haute Autorité, selon laquelle l'harmonisation ne vise pas seulement certains facteurs facilement mesurables (salaires, durée du travail, etc...), mais aussi d'autres aspects déterminants des conditions de vie et de travail des ouvriers dans les industries de la Communauté.

(1) Publié sous le titre "Tableaux comparatifs concernant différents aspects de la durée du travail dans l'industrie sidérurgique de la Communauté - Régime général - juillet 1961.

(2) Publié sous le titre : "Tableaux comparatifs de la situation juridique, tant légale que conventionnelle et de fait, existant dans l'industrie sidérurgique des six pays de la Communauté et relative à l'emploi " - Juillet 1959 - Mise à jour octobre 1960.

(3) Documents actuellement en préparation.

C'est avec plaisir que la Haute Autorité a assumé la tâche de publier les différents résultats des travaux de la Commission mixte, de les tenir à jour et d'en informer régulièrement les autres institutions de la Communauté, les gouvernements des six pays, les organisations professionnelles et les autres milieux intéressés. En effet, la Haute Autorité - compte tenu notamment des obligations qui lui sont imposées par le traité- considère qu'un échange d'informations entre les différents pays et tous les intéressés, constitue un des moyens efficaces pour promouvoir une harmonisation dans le progrès des conditions de vie et de travail des ouvriers dans les industries de la Communauté.

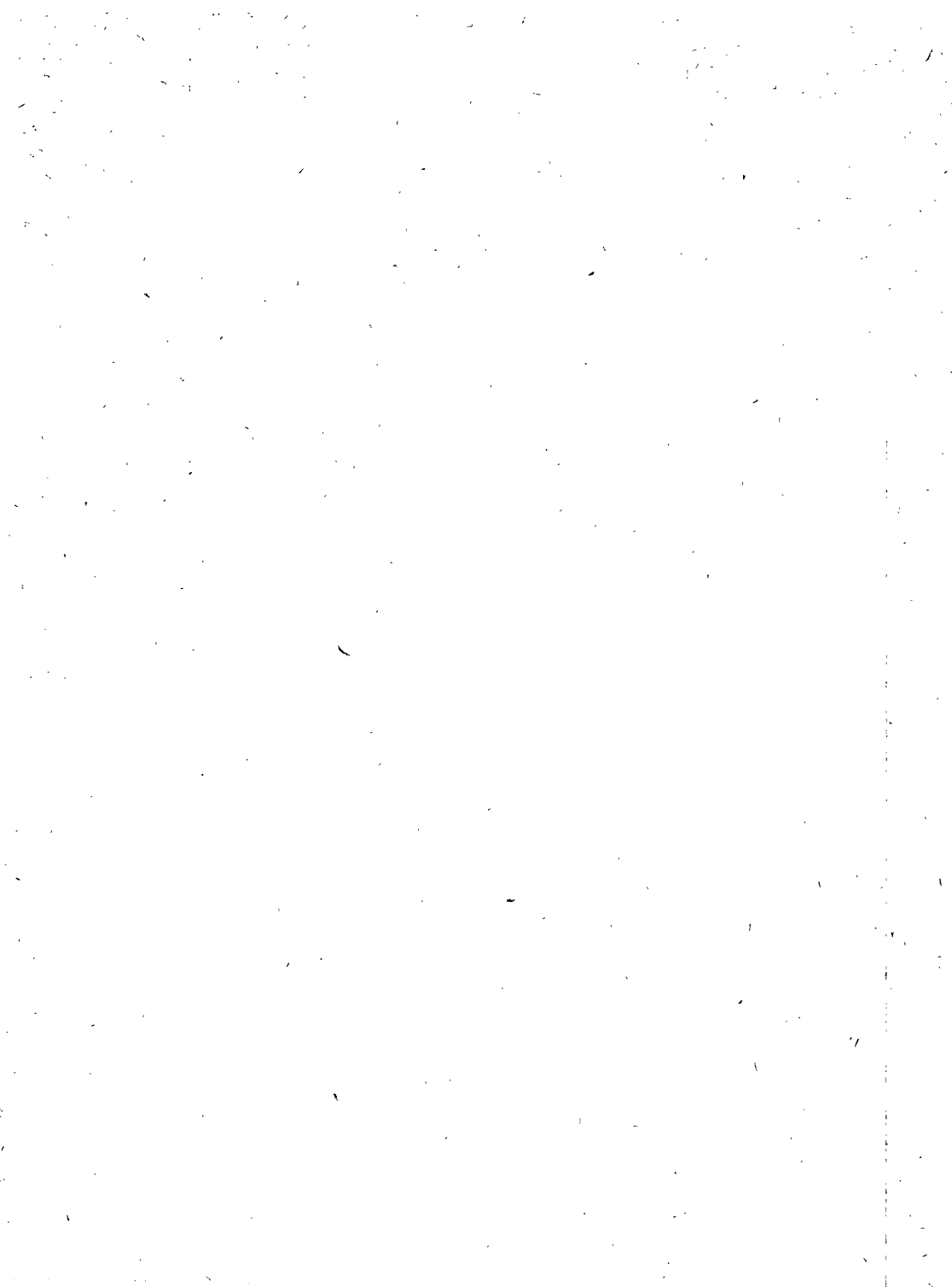
La Haute Autorité est heureuse de saisir cette occasion pour remercier les organisations professionnelles représentées à la Commission mixte de l'aide précieuse qu'elles lui ont apportée et de l'esprit de coopération qu'elles ont toujours manifesté.

Paul FINET

Membre de la Haute Autorité

A d d e n d u m

Le schéma, inséré à la page III, indiquant la participation et les fonctions des travailleurs dans les organes de l'entreprise d'après la loi sur la cogestion et la loi sur l'organisation des entreprises en Allemagne, est tiré de la revue "Das Mitbestimmungsgespräch", avec la gracieuse autorisation de la "Hans-Böckler-Gesellschaft e.V.", Düsseldorf.



LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE

	Institutions	Bases juridiques	Champ d'application: a) sur le plan de l'entreprise b) personnes visées	a) Composition b) Nombre de représentants des travailleurs
ALLEMAGNE	1) Conseils d'entreprise (Betriebsräte) 2) Commissions économiques	1) et 2) Loi du 11/10/1952 sur l'organisation des entreprises	1) a) Toutes les entreprises du secteur privé occupant au moins 5 travailleurs permanents; b) toutes les personnes occupées dans les entreprises visées sous a), c'est-à-dire ouvriers, employés, apprentis, apprentis en formation accélérée. Sont exclus: les dirigeants de sociétés et les employés du cadre supérieur. 2) - Une commission économique peut être constituée dans toutes les entreprises de l'économie privée occupant plus de 100 travailleurs permanents	1) a) Exclusivement composés de représentants des travailleurs b) 5 - 20 travailleurs: 1 dél.d'entrepr. 21 - 50 " 3 membres 51 - 150 " 5 " 151 - 300 " 7 " 301 - 600 " 9 " 601 - 1000 " 11 " 1001 - 2000 " 13-17 " (1) 2001 - 3000 " 15-19 " 3001 - 4000 " 17-23 " 4001 - 5000 " 19-25 " 5001 - 7000 " 21-29 " 7001 - 9000 " 23-31 " au dessus de 9000 25-35 " 2) - Les commissions économiques se composent paritairement de représentants du personnel et des directions d'entreprise. Nombre global: au moins 4 au plus 8
BELGIQUE	1) Conseils d'entreprise 2) Délégations syndicales du personnel	1) Loi du 20/9/1948 portant organisation de l'économie, complétée par l'accord national du 16/7/1958 2) - Accord national du 16-17/6/1947 relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises; - Convention collective réglant le statut des délégations syndicales du personnel salarié dans les entreprises sidérurgiques (texte adopté le 10 décembre 1947 et modifié le 8 octobre 1954).	1) a) Toutes les entreprises industrielles et commerciales occupant au moins 50 travailleurs (2) b) toutes les personnes occupées dans les entreprises visées sous a), c'est-à-dire ouvriers, employés et apprentis (y compris le personnel de maîtrise) Sont exclus: le personnel de direction 2) Une délégation syndicale ouvrière doit être instituée dans les établissements occupant plus de 50 travailleurs salariés	1) a) composés de représentants des employeurs et des travailleurs b) 50 - 100 travailleurs: 4 représentants 101 - 500 " 6 des travailleurs 501 - 1000 " 8 leurs 1001 - 2000 " 10 2001 - 3000 " 12 3001 - 4000 " 14 4001 - 6000 " 16 au dessus de 6000 18 2) - Les délégations syndicales du personnel comprennent au moins 2 et au plus 21 représentants des travailleurs suivant l'importance des effectifs: 51 - 124 travailleurs: 2-3 représent. 125 - 249 " 4 " 250 - 499 " 5 " 500 - 749 " 6 " 750 - 999 " 7 " 1000 - 1249 " 8 " 1250 - 1499 " 9 " 1500 - 1999 " 10 " 1 représentant supplémentaire par tranche complète de 500 travailleurs supplémentaires; nombre maximum: 21 membres

	Institutions	Bases juridiques	Champ d'application: a) sur le plan de l'entreprise b) personnes visées	a) Composition b) Nombre de représentants des travailleurs
FRANCE	1). Comités d'entreprise 2) a) Délégués du personnel	1) Ordonnance du 22/2/1945 modifiée, complétée accessoirement par des conventions collectives 2) a) Loi du 16/4/1946 modifiée	1) a) Toutes les entreprises occupant au moins 50 travailleurs b) Toutes les personnes occupées dans les entreprises visées sous a), c'est-à-dire ouvriers, employés, cadres et apprentis 2) Les délégués du personnel doivent être élus dans tous les établissements comptant plus de 10 salariés	1) a) L'employeur ou son suppléant et des représentants des travailleurs b) 50 travailleurs 2 représentants titulaires des trav. 51 - 75 " 3 et un nombre égal 76 - 100 " 4 de suppléants 101 - 500 " 5 501 - 1000 " 6 1001 - 2000 " 7 2001 - 5000 " 8 5001 - 7500 " 9 7501 - 10000 " 10 au-dessus de 10000 11 travailleurs. 2) Le nombre de délégués du personnel (avec un nombre égal de suppléants) est fixé comme suit: 1 repr. des trav. pour 11 - 25 travailleurs 2 " " " " 26 - 50 " 3 " " " " 51 - 100 " 5 " " " " 101 - 250 " 7 " " " " 251 - 500 " 9 " " " " 501 - 1000 " 1 repr. supplémentaire des trav. pour 500 trav. supplémentaires ou fraction de 500 (3)
ITALIE	Commissions internes d'entreprise (Commissioni interne d'azienda)	Convention collective du 8/5/1953 (4)	a) Entreprises occupant au moins 40 travailleurs permanents b) Toutes les personnes occupées dans les entreprises visées sous a), c'est-à-dire travailleurs et employés Sont exclus: les cadres	a) Exclusivement composées de représentants des travailleurs b) Entreprises occupant plus de 5 et moins de 40 travailleurs: 1 délégué d'entreprise 41 - 175 travailleurs 3 membres 176 - 500 " 5 " 501 - 1500 " 7 " 1501 - 3000 " 9 " 3001 - 5000 " 11 " 5001 - 10000 " 13 " au-dessus de 10000 15 "
LUXEMBOURG	Délégations ouvrières	Arrêté grand-ducal du 30/10/1958, complété par convention collective	a) Toutes les entreprises industrielles, commerciales et artisanales occupant au moins 15 ouvriers b) Tous les ouvriers occupés dans les entreprises visées sous a) (5)	a) Exclusivement composées de représentants des travailleurs b) 15 - 25 travailleurs 1 délégué d'entrepr. 26 - 50 " 2 membres 51 - 100 " 3 " 101 - 150 " 4 " 151 - 200 " 5 " au-dessus de 200 travailleurs: par tranche de 100 travailleurs; 1 membre supplémentaire; maximum: 15 membres au-dessus de 3000 travailleurs: par tranche de 500 travailleurs, 1 membre supplémentaire: maximum: 20 membres (6)

	Institutions	Bases juridiques	Champ d'application: a) sur le plan de l'entreprise b) personnes visées	a) Composition b) Nombre de représentants des travailleurs
PAYS-BAS	Conseils d'entreprise (Ondernemingsraden)	Loi du 4/5/1950 complétée par les décisions du conseil économique et social et de la commission de contrôle d'entreprise (Bedrijfscommissies)	a) Toutes les entreprises industrielles et commerciales occupant au moins 25 travailleurs (7) b) Toutes les personnes occupées dans les entreprises visées sous a) Sont exclus: en général, tous les travailleurs âgés de moins de 21 ans et, dans certains cas, prévus par le règlement intérieur du conseil d'entreprise, également les cadres	a) L'employeur ou son suppléant et des représentants des travailleurs b) Au-dessous de 50 travailleurs: 3 représentants des travailleurs 51 - 99 travailleurs 5 " 100 - 199 " 7 " 200 - 399 " 9 " 400 - 599 " 11 " 600 - 999 " 13 " au-dessus de 1000 travail., par tranche de 1000 travailleurs, 2 membres supplémentaires, maximum: 25 membres La commission de contrôle d'entreprise peut accorder certaines dérogations

- (1) Dans les entreprises occupant plus de 1000 travailleurs, le conseil d'entreprise comporte en principe le nombre minimum de délégués respectivement prévu; cependant le personnel peut, à la demande du conseil d'entreprise existant ou de 1/10e au moins des travailleurs habilités à voter ou d'un syndicat représenté dans l'entreprise, décider de porter le nombre des délégués au maximum respectivement prévu.
- (2) En vertu d'un arrêté royal, seules les entreprises occupant plus de 150 travailleurs ont actuellement un conseil d'entreprise.
- (3) Ce nombre peut être augmenté par voie d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales les plus représentatives.
- (4) Cette convention s'étend aux entreprises affiliées à la Confederazione Generale dell'Industria et à l'Intersind. Dans le secteur de l'industrie sidérurgique, toutes les entreprises sont pratiquement couvertes.
- (5) Les employés (dans les entreprises occupant au moins 15 employés) élisent leur propre délégation. Il en va de même pour les chefs d'équipe et chefs machinistes.
- (6) Dans les entreprises où la délégation principale comprend au moins 3 membres, celle-ci est complétée par des représentants des jeunes travailleurs proportionnellement à leur nombre (au maximum 4, si l'entreprise occupe régulièrement plus de 100 jeunes travailleurs).
- (7) En ce qui concerne certaines branches d'activité du secteur privé, le conseil économique et social peut supprimer l'obligation d'instituer des conseils d'entreprise. Une telle disposition requiert l'approbation de la Couronne.

	Conditions d'élection	Désignation des représentants des travailleurs	Mode de scrutin
ALLEMAGNE	<p>1) Conseils d'entreprise: Electorat: avoir 18 ans révolus jouir de ses droits civiques</p> <p>Eligibilité: avoir 21 ans révolus travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins avoir le droit de voter aux élections législatives</p> <p>2) Commissions économiques: Nomination des représentants des travailleurs par le conseil d'entreprise ou le conseil central d'entreprise. Parmi les représentants des travailleurs désignés, il doit se trouver au moins un membre du conseil d'entreprise.</p>		<p>1) - Représentation proportionnelle. S'il n'est présenté qu'une seule liste de candidats, système majoritaire.</p> <p>- Le scrutin est secret et direct.</p> <p>- En principe, les ouvriers et les employés forment des collèges électoraux distincts, lorsque le conseil d'entreprise comprend 3 membres ou plus. Un scrutin commun est admis si les ouvriers et les employés habilités à voter ont préalablement pris une résolution en ce sens par vote séparé et secret.</p> <p>- Les listes de candidats doivent être contresignées par au moins 1/10ème des électeurs du collège électoral respectif, sans que le nombre des signataires puisse être inférieur à 3 (en tout état de cause, il suffit qu'elles comportent 100 signatures).</p> <p>- Les contestations relatives aux élections sont tranchées par le tribunal du travail.</p>
BELGIQUE	<p>1) Conseils d'entreprise: Electorat: avoir 18 ans révolus avoir été occupé depuis un an au moins dans la branche d'activité dont relève l'entreprise être occupé depuis 3 mois au moins dans l'entreprise avoir la nationalité belge ou posséder le permis de travail depuis 2 ans au moins</p> <p>Eligibilité: avoir 25 ans révolus avoir été occupé, pendant 3 ans au moins, dans la branche d'activité dont relève l'entreprise être occupé, depuis 6 mois, dans cette dernière avoir la nationalité belge jouir de ses droits civiques et politiques</p> <p>2) Délégations syndicales du personnel: - Aux termes de la convention collective, les délégués doivent être normalement désignés par les organisations syndicales signataires. En cas de désaccord entre les organisations syndicales ou sur décision de la commission paritaire régionale, les délégués sont élus par le personnel d'après la procédure suivante: (2) - représentation proportionnelle (scrutin secret et direct) - seules les organisations syndicales signataires de la convention présentent des listes de candidats - en cas de contestation relative aux élections, la commission paritaire régionale est compétente en première instance.</p>		<p>1) - Représentation proportionnelle</p> <p>- Le scrutin est secret et direct</p> <p>- Les ouvriers et les employés forment des collèges électoraux distincts lorsque l'entreprise occupe plus de 50 ouvriers et/ou plus de 50 employés</p> <p>- Seules les organisations les plus représentatives des travailleurs peuvent présenter des listes de candidats (1)</p> <p>- Les contestations relatives aux élections sont tranchées par la juridiction du travail du ressort de l'entreprise.</p>
FRANCE	<p>1) Comités d'entreprise: Electorat: avoir 18 ans révolus avoir travaillé dans l'entreprise depuis 6 mois au moins avoir la nationalité française ou, dans le cas des travailleurs étrangers, avoir été occupé en France depuis 5 ans au moins avoir le droit de voter aux élections politiques</p>		<p>1) - Représentation proportionnelle</p> <p>- Le scrutin est secret et direct</p> <p>- Les ouvriers et employés d'une part, les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, notamment les techniciens et certains dessinateurs, d'autre part, forment leurs propres collèges électoraux (3). Seuls les organismes syndicaux les plus représentatifs peuvent présenter des listes de candidats pour le premier tour de scrutin; si, au premier tour, le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits,</p>

	Conditions d'élection	Désignation des représentants des travailleurs	Mode de scrutin
FRANCE (suite)	<p>Eligibilité: être électeur être âgé de 21 ans avoir travaillé dans l'entreprise au moins 12 mois sans interruption avoir la nationalité française</p> <p>2) Délégués du personnel: - Elections par le personnel. (4) - Représentation proportionnelle (scrutin secret et direct) - Seuls les syndicats représentatifs peuvent présenter des listes de candidats pour le premier tour. Si le nombre des suffrages exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, un second tour de scrutin a lieu pour lequel des listes indépendantes sont également admises. - Les contestations relatives à l'élection sont portées devant le juge d'instance.</p>		<p>un second tour de scrutin, auquel sont également admis les candidats figurant sur des listes indépendantes, a lieu dans un délai de 15 jours.</p> <p>- Les contestations relatives à l'élection des représentants du personnel sont portées devant le juge d'instance statuant d'urgence sans appel.</p>
ITALIE	<p>Commissions internes d'entreprise: Electorat: avoir 16 ans révolus être ouvrier ou employé (après la période d'essai)</p> <p>Eligibilité: avoir 18 ans révolus être occupé dans l'entreprise depuis 9 mois au moins être ouvrier ou employé (après la période d'essai)</p>		<p>- Représentation proportionnelle - Le scrutin est secret et direct - Les ouvriers et les employés forment des collèges électoraux distincts - Les listes de candidats présentées par les syndicats sont admises au même titre que les listes indépendantes - Les contestations relatives aux élections sont examinées par les organisations territoriales des travailleurs et des employeurs.</p>
LUXEMBOURG	<p>Délégations ouvrières: Electorat: avoir atteint l'âge de 18 ans être occupé dans l'établissement depuis 6 mois au moins de façon ininterrompue jouir de ses droits civils et politiques avoir la nationalité luxembourgeoise (5)</p> <p>Eligibilité: avoir atteint l'âge de 21 ans avoir travaillé pendant 1 an dans l'établissement jouir de ses droits civils et politiques avoir la nationalité luxembourgeoise (5)</p>		<p>- Représentation proportionnelle (6). A défaut de présentation de plusieurs listes et si les délégations ne comprennent pas plus de 3 membres, système majoritaire. - Le scrutin est secret et direct - Toute liste de candidats doit être proposée par 5 électeurs. - En cas de contestations relatives aux élections, la décision appartient en première instance à l'inspection du travail et, sur recours, au ministre du travail.</p>
PAYS-BAS	<p>Conseils d'entreprise: Electorat: (7) être âgé d'au moins 21 ans compter au moins une année de service ininterrompu dans l'entreprise</p> <p>Eligibilité (7): être âgé d'au moins 23 ans compter au moins 3 ans de service ininterrompu dans l'entreprise</p>		<p>- En général, représentation proportionnelle; système majoritaire possible. - Le scrutin est secret et direct. - Les diverses catégories de travailleurs de l'entreprise peuvent former des collèges électoraux distincts ou communs (8). - La commission de contrôle d'entreprise peut admettre les listes de candidats présentées par les syndicats au même titre que des listes indépendantes.</p>

(1) Sont considérées pour l'application de l'article 20 de la loi du 20 septembre 1948, comme organisations les plus représentatives des travailleurs, les organisations interprofessionnelles fédérées sur le plan national et représentées actuellement au Conseil central de

suite :

l'économie et au Conseil national du travail, et qui satisfont à l'une des conditions suivantes :

- a) compter au moins 50 000 membres;
 - b) compter au moins 10 % du personnel de l'entreprise;
 - c) être représentées à la Commission paritaire nationale de l'industrie dont relève l'entreprise (Arrêté du Régent du 11 janvier 1950 et arrêté royal du 7 février 1957).
- (2) Electorat : : avoir 21 ans accomplis,
compter six mois consécutifs de présence dans l'établissement au moment de l'élection,
présenter des garanties suffisantes d'honorabilité,
avoir travaillé dans l'industrie belge ou frontalière pendant 1 an au moins.
- Conditions d'éligibilité : être de nationalité belge ou avoir au moins 10 ans de résidence en Belgique (5 pour les ressortissants des pays de la C.E.C.A.),
être âgé de 25 ans accomplis,
avoir travaillé dans l'industrie belge frontalière 3 ans au moins et avoir 6 mois au moins de présence dans l'entreprise,
être affilié à l'un des syndicats signataires de la convention,
présenter des garanties suffisantes d'honorabilité.
- (3) - La répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux doit faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les syndicats intéressés; en cas de désaccord, la décision appartient à l'inspecteur divisionnaire du travail.
- Dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, les ingénieurs et chefs de service ont au moins un membre titulaire désigné, en cas d'accord, par un collège distinct.
- (4) Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont sensiblement les mêmes que pour l'élection des membres des comités d'entreprise, ainsi que les modalités d'élection (collèges électoraux, scrutin, etc.). Des accords peuvent modifier les conditions de désignation des délégués (nombre de collèges, nombre de délégués..).
- (5) Sont assimilés aux Luxembourgeois, les ouvriers frontaliers domiciliés dans leur pays d'origine et les ouvriers étrangers ou apatrides nés au Grand-Duché; également admis à l'électorat :
- les ouvriers ressortissant d'Etats avec lesquels le Grand-Duché a conclu une convention générale de sécurité sociale, pourvu qu'ils résident au Grand-Duché depuis 5 ans et qu'ils soient au service de l'entreprise depuis 1 an au moins;
- les ouvriers étrangers ou apatrides au service de l'entreprise depuis 5 ans au moins.
Toutes ces personnes sont également éligibles au même titre que les Luxembourgeois.
- (6) Si le nombre des candidats n'excède pas celui des délégués ordinaires et des suppléants à élire ou si le nombre des candidats proposés reste inférieur à celui des sièges à pourvoir, ces candidats sont proclamés élus sans autre procédure.
- (7) Les règlements intérieurs des conseils d'entreprise peuvent comporter certaines dispositions dérogoatoires.
- (8) Le conseil d'entreprise est habilité à prescrire, dans son règlement intérieur, l'établissement de collèges distincts pour certaines catégories de travailleurs ou pour les travailleurs de certains services.

	Durée du mandat		
	Durée normale du mandat	Cessation anticipée du mandat	Remplacement de délégués
ALLEMAGNE	<p>1) Conseils d'entreprise 2 ans</p> <p>2) Commissions économiques : 2 ans</p>	<p>1) - Démission du délégué - Rupture du contrat de travail - Perte de l'éligibilité - Arrêt du tribunal du travail: à la demande d'au moins 1/4 des travailleurs habilités à voter, de l'employeur ou d'un syndicat représenté dans l'entreprise, le tribunal du travail peut décider l'exclusion de l'un des membres ou la dissolution de l'ensemble du conseil d'entreprise en raison d'une négligence grave dans l'exercice de ses attributions légales ou d'un manquement grave à ses obligations légales. Le conseil d'entreprise peut également requérir l'exclusion de l'un de ses membres pour le même motif.</p> <p>2) - Révocation des délégués des travailleurs par décision du comité d'entreprise et du comité central d'entreprise (majorité simple) (1)</p>	<p>1) - Remplacement de délégués sortants par leurs suppléants - Les suppléants sont désignés parmi les candidats non élus des listes des délégués sortants, dans l'ordre où ils figurent sur cette liste. - Le délégué d'entreprise sortant (dans les entreprises occupant de 5 à 20 travailleurs) est remplacé par le candidat non élu ayant recueilli le plus de suffrages après lui. - Si les effectifs de l'entreprise s'accroissent provisoirement de plus du double, mais au moins de 20 unités dont 5 votants, les travailleurs non permanents élisent au scrutin secret un délégué; lorsque leur nombre est supérieur à 50, ils élisent 2 délégués, lorsqu'il est supérieur à 100, 3 délégués. Les dispositions normales concernant les élections sont applicables (sauf en ce qui concerne l'ancienneté dans l'entreprise)</p> <p>2) - Nomination d'un membre travailleur par le comité d'entreprise et par le comité central d'entreprise pour la durée du mandat de la commission restant à courir.</p>
BELGIQUE	<p>1) Conseils d'entreprise 4 ans</p> <p>2) Délégations syndicales du personnel : 4 ans</p>	<p>1) - Démission du délégué - Rupture du contrat de travail ou d'emploi - Cessation d'appartenance à la catégorie professionnelle dont il est élu - Cessation d'appartenance du délégué à l'organisation de travailleurs qui a proposé sa candidature - Révocation du mandat pour faute grave, poursuivie devant la juridiction du travail par l'organisation qui a présenté la candidature du délégué - Perte des conditions d'éligibilité</p> <p>2) - Démission d'un délégué - Perte des conditions d'éligibilité - Rupture du contrat de travail</p>	<p>1) - Remplacement de membres sortants par leurs suppléants</p> <p>2) - Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire ne réunissant plus les conditions d'éligibilité ou empêché. - Le cas échéant, l'organisation intéressée désigne le nouveau titulaire parmi les suppléants disponibles de sa liste.</p>
FRANCE	<p>1) Comités d'entreprise 2 ans</p>	<p>1) - Démission du délégué - Rupture du contrat de travail - Perte de l'éligibilité</p>	<p>1) - En cas de cessation de fonction d'un titulaire, remplacement par un suppléant du même collège et appartenant, par priorité, à la même organisation syndicale.</p>

	Durée du mandat		
	Durée normale du mandat	Cessation anticipée du mandat	Remplacement de délégués
FRANCE (suite)	2) Délégués du personnel : 1 an	<ul style="list-style-type: none"> - Sur la proposition de l'organisation syndicale qui a présenté la candidature d'un membre du comité, la révocation de celui-ci peut intervenir après un vote au scrutin secret. Elle exige la majorité des inscrits du collège électoral auquel le membre appartient 2) - Mêmes dispositions que pour les membres des comités d'entreprise	2) Mêmes dispositions que pour les membres des comités d'entreprise
ITALIE	Commissions internes d'entreprise : 1 an	<ul style="list-style-type: none"> - Démission du délégué - Rupture du contrat de travail - Mutation du délégué - Révocation de la commission dans son ensemble, en vertu d'une décision approuvée au scrutin secret et direct, par au moins 51 % des travailleurs occupés dans l'établissement. La motion de révocation doit être contresignée par au moins 25 % du personnel. Dans les entreprises n'occupant pas plus de 10 000 travailleurs, il suffit de 1 000 signataires et dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à ce chiffre, de 2 000 signataires. 	<ul style="list-style-type: none"> - Remplacement par les candidats non élus figurant sur la liste après le délégué sortant. - Si le nombre des membres sortants excède un certain plafond (un délégué sur 3 et au maximum 6 délégués sur 15), le mandat de toute la commission vient à expiration et de nouvelles élections s'imposent.
LUXEMBOURG	Délégations ouvrières 4 ans	<ul style="list-style-type: none"> - Démission du délégué - Rupture du contrat de travail ou départ de l'entreprise - Perte de l'éligibilité. 	- Remplacement par les suppléants.
PAYS-BAS	Conseils d'entreprise 2 ans (2)	<ul style="list-style-type: none"> - Démission du délégué - Rupture du contrat de travail - L'employeur ou le conseil d'entreprise peuvent proposer à la commission de contrôle d'entreprise compétente la révocation motivée d'un membre du conseil d'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de réglementation légale. Dispositions prévues par le règlement intérieur du conseil d'entreprise. En principe, nomination du premier candidat non élu figurant sur la liste après le délégué sortant.

(1) Le mandat des membres des commissions économiques qui sont en même temps membres du conseil d'entreprise se termine à l'expiration du mandat de la majorité des membres du conseil d'entreprise qui avait qualité pour décider la délégation.

(2) Exception possible en vertu d'une disposition du règlement du conseil d'entreprise.

	S t a t u t j u r i d i q u e du délégué	de l'organisme dans son ensemble
ALLEMAGNE	<p>1) Comités d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contrat de travail subsiste - Les membres du conseil d'entreprise ne doivent être ni favorisés, ni désavantagés du simple fait de leurs activités - Lorsque, et dans la mesure où, d'après l'étendue et la nature de l'entreprise, leur activité est nécessaire pour l'accomplissement normal de leur mandat ils doivent être libérés de leurs obligations professionnelles, et percevoir une indemnité pour le temps de travail perdu - Un licenciement est illicite à moins que les conditions prescrites pour un licenciement sans préavis ne soient remplies ou en cas de fermeture de l'entreprise <p>2) Commissions économiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le rapport de travail subsiste - Les membres ne peuvent être ni défavorisés, ni favorisés en raison de leur activité - Droit pour les absences dues à l'activité exercée au sein du comité - Pas de protection absolue contre le licenciement, cependant un licenciement intervenu en raison de l'activité du travailleur au sein de la commission économique ou pour rendre cette activité impossible, est considéré comme nul et non avenu. 	<p>1) - Sans personnalité juridique</p> <p>2) - Simple organe consultatif sans personnalité juridique propre</p>
BELGIQUE	<p>1) Conseils d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contrat de travail subsiste - L'accomplissement de leur mandat (en fait : participation aux réunions du conseil d'entreprise ou de commissions ad hoc) est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel, même si les dites réunions ont lieu en dehors des heures de travail - Pendant la durée du mandat, ils ne peuvent être licenciés, sauf pour motif grave justifiant le renvoi sur l'heure ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente (1). <p>2) Délégations syndicales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contrat de travail subsiste - Ils ne peuvent être ni défavorisés ni favorisés en raison de leur activité au sein de la délégation - Ils jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent - Ils ont droit à leur salaire pour le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leurs mandats (2) - Au cas où un chef d'entreprise décide de licencier un délégué syndical il doit en informer préalablement la délégation syndicale. La partie la plus diligente a la faculté de soumettre la décision patronale à l'appréciation de l'instance compétente de la commission paritaire nationale ou régionale. Dans ce cas, l'exécution de la mesure est suspendue jusqu'à décision définitive. 	<p>1) - Sans personnalité juridique</p> <p>2) - Sans personnalité juridique</p>

	S t a t u t j u r i d i q u e du délégué	de l'organisme dans son ensemble
FRANCE	<p>1) Comités d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contrat de travail subsiste - Toute sanction prise à l'égard des membres du comité d'entreprise en raison de leurs activités normales constitue un abus de droit - L'employeur est tenu de laisser aux représentants titulaires, indépendamment des heures de réunion, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions tout en continuant à leur verser leur salaire (dans la limite de 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles) - Tout licenciement d'un représentant du personnel requiert l'assentiment du comité d'entreprise; en cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail(3) <p>2) Délégués du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le statut légal des délégués du personnel correspond sensiblement à celui des membres travailleurs des comités d'entreprise 	<p>1) - Personnalité juridique</p> <p>2) - Sans personnalité juridique</p>
ITALIE	<p>Commissions internes d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contrat de travail subsiste - Tout licenciement et toute mutation ne peuvent intervenir qu'avec l'assentiment du syndicat auquel le délégué appartient (cette garantie s'applique jusqu'à un an après l'expiration du mandat) <p>En cas de désaccord, il est prévu une procédure de conciliation et d'arbitrage. Tout licenciement ordonné à titre de représailles est déclaré sans effet.</p>	- Sans personnalité juridique
LUXEMBOURG	<p>Délégations ouvrières</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contrat de travail subsiste - Les délégués perçoivent une indemnité pour le temps de travail perdu lorsqu'ils participent aux réunions normales (4) - Toutes les entreprises doivent laisser au président et au secrétaire le temps nécessaire pour exercer leurs fonctions tout en continuant à leur verser leur salaire. Dans les entreprises occupant plus de 1 000 travailleurs, le président et le secrétaire du conseil d'entreprise sont entièrement dispensés de leur travail. - Un délégué ne peut être licencié qu'avec l'assentiment de la délégation ouvrière; en cas de faute grave, possibilité d'une mise à pied immédiate en attendant une décision définitive de la juridiction du travail. 	- Sans personnalité juridique
PAYS-BAS	<p>Conseils d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le contrat de travail subsiste - Pas de réglementation spéciale - Les heures consacrées à l'accomplissement de leur mandat sont rémunérées si les réunions ont lieu pendant les heures de travail 	- Sans personnalité juridique

(1) Pour la sidérurgie, il s'agit de la commission nationale paritaire de l'industrie sidérurgique (ouvriers) et de la commission nationale paritaire des employés de la métallurgie (sidérurgie et fabrications métalliques). Les candidats non élus bénéficient des mêmes mesures de protection dans un délai de deux ans après la publication du résultat des élections. Ce délai est de quatre ans pour les candidats non élus lors de la première élection effectuée dans l'entreprise.

suite :

- (2) L'ensemble de la délégation syndicale peut disposer pour sa mission d'un nombre d'heures à prélever sur le temps de travail, fixé suivant les nécessités, les normes à cet égard étant à déterminer selon l'importance et la structure des entreprises, soit en commission paritaire régionale, soit, à défaut de celle-ci, par accord entre la délégation et la direction de l'entreprise.
Dans chaque entreprise, on détermine quelle partie de ce temps total est accordée à chacun des délégués; le temps pendant lequel les délégués principaux peuvent être libérés de leur travail pour remplir leur mission ne peut normalement dépasser 1/2 journée, sauf cas d'espèces réglés par la commission paritaire régionale.
- (3) Au premier tour de scrutin, les candidats bénéficient des mêmes mesures de protection pour une période de trois mois après la publication de leur liste électorale; pour les membres sortants, ce délai est de six mois après la cessation de leur mandat.
- (4) Une fois par mois pour les délégations principales; six fois par an pour les délégations de divisions; toute réunion convoquée par la direction.

	L e r ô l e d e s organisations professionnelles	pouvoirs publics
ALLEMAGNE	<p>1) Comités d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les syndicats peuvent requérir une décision du tribunal de travail : - si aucun conseil d'entreprise n'a été institué ou s'il existe des doutes sur l'autonomie d'une entreprise annexe ou d'une partie de l'entreprise; - pour contester l'élection du conseil d'entreprise; - pour réclamer la dissolution du conseil d'entreprise ou la destitution d'un membre du conseil pour manquement grave à ses devoirs - L'employeur peut appeler des représentants de son groupe-ment professionnel à participer aux séances qui ont été organisées à sa demande ou auxquelles il a été expressé-ment invité (fonction consultative) - A la demande d'un quart du conseil d'entreprise, des délé-gués des syndicats représentés dans l'entreprise peuvent être appelés à participer aux séances du conseil d'entre-prise (fonction consultative) - Les partenaires sociaux sont habilités à conclure des ac-cords sur l'organisation de l'entreprise <p>2) Commissions économiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de dispositions légales 	<p>1) - Aucune coopération des pouvoirs publics n'est prévue.</p> <p>2) - Aucune coopération des pouvoirs publics n'est prévue.</p>
BELGIQUE	<p>1) Conseils d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seules les organisations les plus représentatives des tra-vailleurs peuvent présenter des listes de candidats - La révocation du mandat pour faute grave peut être pour-suivie devant la juridiction du travail par l'organisation qui a présenté la candidature du délégué - Toute organisation intéressée peut adresser une réclamation contre l'élection à la juridiction du travail compétente <p>2) Délégations syndicales du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les organisations ouvrières signataires désignent les délé-gués syndicaux et, en cas d'élection des membres de la dé-légation, ont le droit exclusif de présenter des listes de candidats - Les organisations professionnelles signataires se sont enga-gées conventionnellement à veiller - selon les possibilités qui leur sont offertes dans chaque cas - à ce que les fonc-tions des délégués syndicaux soient exercées dans l'esprit de l'accord national (voir tableau I) - Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec la direction pour le rè-glement d'un différend, les délégués peuvent faire appel 	<p>1) - Les fonctionnaires désignés par le Roi, contrôlent l'exécution des dispositions relatives aux conseils d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ces fonctionnaires, notamment les inspecteurs so-ciaux, peuvent assister aux réunions du conseil d'entreprise si la demande dûment motivée leur est faite, soit par le conseil, soit par le chef d'en-treprise, soit par les délégués des travailleurs (fonction consultative) - Tous les employeurs et salariés sont tenus de donner aux dits fonctionnaires les renseignements néces-saires à l'exercice de leurs fonctions. <p>2) - En règle générale, aucune coopération des pouvoirs publics n'est prévue.</p>

	L e r ô l e d e s organisations professionnelles	pouvoirs publics
BELGIQUE (suite)	<p>aux représentants permanents de leur organisation syndicale pour continuer l'examen de l'affaire. Ils préviennent la direction qui peut se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale (1)</p> <p>- Toutefois, pour les problèmes importants particuliers à l'entreprise et moyennant l'acord préalable de la direction de celle-ci, un représentant permanent des organisations syndicales peut accompagner les délégués syndicaux.</p>	
FRANCE	<p>1) Comités d'entreprise</p> <p>- Au premier tour de scrutin, seuls les syndicats les plus représentatifs peuvent présenter des listes de candidats pour les élections au comité d'entreprise (voir tableau II)</p> <p>- La révocation d'un délégué peut être proposée par le syndicat qui a proposé sa candidature (voir tableau III)</p> <p>- Tout syndicat représentatif et reconnu comme tel dans l'entreprise peut désigner un délégué appartenant à l'entreprise chargé de participer aux séances du comité avec voix consultative. Le temps passé aux séances du comité est indemnisé, comme pour les représentants du personnel.</p> <p>2) Délégués du personnel</p> <p>- Mêmes dispositions que pour les comités d'entreprise en ce qui concerne l'élection et la révocation des délégués</p> <p>- Les délégués peuvent se faire assister par un représentant de leur syndicat.</p>	<p>1) - En cas de carence du chef d'entreprise ou du chef d'établissement et à la demande de la moitié des représentants du personnel, l'inspecteur du travail assure la présidence du comité d'entreprise</p> <p>- Le comité d'entreprise peut transmettre les procès-verbaux de séances au directeur départemental du travail et aux inspecteurs du travail, pour information</p> <p>- Les inspecteurs du travail veillent à l'application des dispositions légales et peuvent aider à la solution des différends.</p> <p>2) - Les délégués du personnel peuvent saisir l'inspection du travail compétente de plaintes relatives à l'application des prescriptions légales</p> <p>- Dans leurs contrôles, les inspecteurs du travail peuvent se faire accompagner par les délégués compétents.</p>
ITALIE	<p>Commissions internes d'entreprise</p> <p>- Les syndicats ont le droit de présenter des listes de candidats pour des élections à la commission interne; dans ce cas, ils délèguent respectivement deux représentants par organisation dans le bureau électoral</p> <p>- Les commissions doivent confier aux syndicats compétents toute question ayant trait à la réglementation collective des conditions de travail et des conflits résultant de ces réglementations</p> <p>- Le licenciement ou la mutation d'un membre de la commission requièrent l'agrément de l'organisation syndicale locale à laquelle l'intéressé appartient.</p>	<p>- Aucune coopération des pouvoirs publics n'est prévue.</p>
LUXEMBOURG	<p>Délégations ouvrières</p> <p>- En fait, les listes de candidats sont présentées sous la dénomination des organisations professionnelles.</p>	<p>- Possibilité, pour le ministre, d'instituer une délégation centrale (voir tableau VIII b)</p> <p>- Si aucune liste valable de candidats à la délégation ouvrière n'a été présentée dans le délai prescrit, le ministre du travail nomme les délégués et leurs suppléants</p> <p>- Possibilité pour le ministre du travail de convoquer la délégation et de déléguer un fonctionnaire de son choix aux réunions de celle-ci.</p> <p>- Le directeur de l'inspection du travail statue en cas de litige</p>

	L e r ô l e d e s	
	organisations professionnelles	pouvoirs publics
PAYS-BAS (suite)	<p>Conseils d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation des listes de candidats par les syndicats nommés, à cet effet, par la "Bedrijfs Kommissie" - Les "bedrijfscommissies", composées de membres nommés sur une base paritaire par les organisations d'employeurs et de travailleurs, sont compétentes pour toutes les questions intéressant les conseils d'entreprise. 	<p>- Aucune coopération des pouvoirs publics n'est prévue</p>

(1) Cette procédure est considérée comme "procédure de 2ème instance". Dans ce cas, il peut être convenu que les réunions auront lieu sous la présidence d'un délégué choisi en commun pour les parties ou, à défaut, d'un délégué désigné par le président de la Commission paritaire nationale ou régionale et agréé par les deux parties.

	Règlement des conflits
ALLEMAGNE	<p>1) Comités d'entreprise</p> <p>a) Organismes de conciliation prévus par la loi sur l'organisation des entreprises, composées par un président neutre et des assesseurs mandatés en nombre égal par l'employeur et les travailleurs. Les organismes de conciliation n'interviennent que sur demande de l'employeur et des travailleurs ou s'ils sont d'accord sur leur intervention. Leur sentence ne prend force exécutoire que lorsque les deux parties ont préalablement admis de s'y conformer ou l'ont acceptée postérieurement. Cependant, les décisions prises ont force obligatoire dans les cas suivants : conflit relatif au nombre de membres du conseil central d'entreprise (voir tableau VIII); conflit relatif au règlement d'une question se rapportant à la cogestion obligatoire en matière sociale (voir tableaux XXIX, XXX, XXXI)</p> <p>b) Organismes conventionnels d'arbitrage qui peuvent être institués librement par les parties à la convention et remplacer l'organisme de conciliation prévu par la loi (voir sous a). Composition et procédure variables selon les conventions collectives</p> <p>c) Les conflits au sujet de l'existence ou de la non-existence d'un droit de cogestion, ainsi que ceux concernant la cogestion dans les questions relatives au personnel sont réglés par le tribunal du travail.</p> <p>2) Commissions économiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les conflits relatifs à la constitution et à la compétence de la commission économique relèvent du tribunal du travail - Si les commissions économiques n'ont pas obtenu une information de caractère économique requise par la moitié de ses membres ou si l'information fournie est insuffisante et si le comité d'entreprise et l'employeur ne peuvent se mettre d'accord à ce sujet, le litige est tranché par le comité de conciliation dont la décision lie les parties.
BELGIQUE	<p>1) Conseils d'entreprise</p> <p>En vertu de l'article 24 de la loi du 20 septembre 1948, les contestations relatives à la matière des conseils d'entreprise sont tranchées, sauf dispositions contraires, par la Commission nationale paritaire de l'industrie sidérurgique ou le Conseil professionnel du métal, compétent pour les critères généraux. La juridiction du travail du ressort est compétente pour les cas d'espèce (1)</p> <p>Des dispositions particulières visent les contestations relatives aux matières suivantes :</p> <p>a) Licenciement pour des raisons d'ordre économique ou technique, d'un conseiller ou d'un candidat non élu (intervention préalable de la Commission paritaire compétente)</p> <p>b) Communication de renseignements d'ordre économique au conseil d'entreprise (procédure ad hoc avec intervention du Conseil central de l'économie).</p> <p>2) Délégations syndicales du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - La commission paritaire régionale est compétente pour résoudre les litiges non réglés sur le plan de l'entreprise et relatifs à la constitution des délégations ou résultant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective sur le statut de la délégation syndicale - Les cas spéciaux d'application non réglés sur le plan régional sont soumis à la Commission paritaire nationale.
FRANCE	<p>1) Comités d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il n'est pas prévu de procédure particulière. <p>2) Délégués du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il n'est pas prévu de procédure particulière.
ITALIE	<p>Commissions internes d'entreprise</p> <p>Il n'est pas prévu de procédure particulière</p>
LUXEMBOURG	<p>Délégations ouvrières</p> <p>a) En cas de litige né de l'application ou de l'interprétation des conventions collectives, procédure de conciliation devant la Commission paritaire des contrats collectifs, prévue par ces contrats (composée de 4 représentants</p>

	Règlement des conflits
LUXEMBOURG suite :	permanents des entreprises et de 4 représentants permanents des syndicats contractants) (2); b) L'Office national de conciliation est, d'autre part, compétent pour tout conflit de nature collective (composition : Le ministre du travail ou son délégué, assisté de 3 représentants des employeurs et 3 représentants des salariés) (3).
PAYS-BAS	Conseils d'entreprise Les conflits au sujet des compétences du conseil d'entreprise ou de l'interprétation de son règlement intérieur sont soumis à la commission de contrôle d'entreprise qui statue avec force obligatoire. La commission de contrôle d'entreprise fait fonction de médiatrice pour les questions relatives à la modification du règlement intérieur.

- (1) De même, la révocation du mandat par l'organisation qui a présenté la candidature du délégué doit être poursuivie devant la juridiction du ressort, ainsi que les recours contre les listes électorales ou les résultats des élections.
- (2) Pour les questions concernant une usine déterminée, cette commission est complétée par 2 représentants de la direction et 2 représentants du personnel ouvrier de cette usine.
- (3) Composition complétée par des experts suivant les litiges.

	vis-à-vis du personnel	Obligations particulières	vis-à-vis de l'entreprise
ALLEMAGNE	<p>1) Comités d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation d'un rapport d'activité lors d'une assemblée d'entreprise trimestrielle réunissant tous les travailleurs de l'entreprise; cette assemblée d'entreprise est convoquée et présidée par le président du conseil d'entreprise et elle a obligatoirement lieu durant les heures de travail rémunérées - A la demande d'au moins 1/4 des travailleurs électeurs, d'autres assemblées d'entreprise ont lieu en dehors des heures de travail, ou, si l'employeur requiert ou déclare accepter leur convocation, également durant les heures de travail rémunérées. <p>2) Commissions économiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les membres de la commission économique sont soumis, comme les membres du conseil d'entreprise, au secret professionnel; une obligation élargie au secret leur est imposée pour toutes les affaires concernant la capacité de concurrence de l'entreprise - De concert avec l'employeur et le comité d'entreprise, ils informent chaque trimestre le personnel de la situation et du développement de l'entreprise. 		<p>1) - Obligation, pour tout membre du conseil, de garder le silence sur les informations confidentielles commerciales de fabrication dont il a eu connaissance ès qualité et pour lesquelles l'employeur a exigé expressément le secret</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cette discrétion n'est pas requise à l'égard des autres membres du conseil d'entreprise.
BELGIQUE	<p>1) Conseils d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - La nature et l'ampleur des renseignements à fournir au personnel sur l'activité du conseil d'entreprise fait l'objet de réglementations variables dans le règlement d'ordre intérieur du conseil d'entreprise (affichage au tableau de l'entreprise, publication dans un journal d'usine, information orale, etc.). <p>2) Délégations syndicales du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il est stipulé dans la convention collective de l'industrie sidérurgique : <ul style="list-style-type: none"> - que les délégations syndicales ne peuvent entraver en aucune manière l'activité des directions de l'entreprise et sont tenues de respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et d'observer la discipline du travail - que l'accord passé entre les délégations syndicales du personnel et la direction de l'entreprise ainsi que les décisions prises par cette direction suite à une intervention de la délégation, doivent être portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage sauf s'il s'agit de cas individuels. 		<p>1) - Interdiction de communiquer ou de divulguer abusivement des renseignements d'ordre individuel ou de nature à porter préjudice à l'entreprise dont les membres du conseil ont eu connaissance en raison de leur mandat.</p>
FRANCE	<p>1) Comités d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation d'un rapport annuel sur les activités financières du comité d'entreprise en ce qui concerne les oeuvres sociales et communication de ce rapport au personnel - Un compte rendu succinct des réunions du comité est parfois porté à la connaissance du personnel. <p>2) Délégués du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les délégués peuvent faire afficher dans l'entreprise les renseignements qu'ils ont eu pour rôle de porter à la connaissance du personnel. Le registre spécial, dont il est question au tableau VIII a) doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance. 		<p>1) - Obligation de respecter le secret professionnel sur toutes les questions relatives aux procédés de fabrication</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le secret professionnel ne s'applique pas aux autres questions, néanmoins, en cas de divulgations abusives de renseignements susceptibles de nuire à l'entreprise, responsabilité possible dans les conditions du droit commun.

	Obligations particulières	
	vis-à-vis du personnel	vis-à-vis de l'entreprise
ITALIE	<p>Commissions internes d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les commissions internes ne peuvent pas déléguer leurs fonctions de représentation, même à titre transitoire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les commissions ne peuvent pas déléguer, même à titre transitoire, leurs fonctions de représentation - La commission interne doit exercer son activité sans apporter d'entraves à la production et à la marche normale du travail dans l'entreprise - Les membres de la commission doivent observer les règles contractuelles, y compris l'horaire normal du travail - La commission doit informer au préalable la direction de l'entreprise des communiqués qu'elle entend afficher au tableau mis à sa disposition par la direction. Seules les tâches de la commission ou des problèmes syndicaux peuvent faire l'objet de ces communiqués - La commission doit fixer, en accord avec la direction de l'entreprise, l'heure et le lieu des réunions à tenir à l'intérieur de l'établissement. Seules les tâches de la commission ou des problèmes syndicaux peuvent faire l'objet de ces réunions.
LUXEMBOURG	<p>Délégations ouvrières</p> <ul style="list-style-type: none"> - La délégation est tenue d'organiser ses heures de bureau de manière à permettre aux ouvriers de se présenter à ce bureau, soit avant, soit après leur poste. - Le chef d'entreprise informe le personnel du résultat de ses entrevues avec la délégation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation de donner un préavis de 48 h au chef d'entreprise pour les réunions se tenant durant les heures de service.
PAYS-BAS	<p>Conseils d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il n'est pas prévu de réglementation légale. En pratique, la direction de l'entreprise porte à la connaissance du personnel les activités du conseil d'entreprise, destinées à l'information (tableau d'affichage, journal d'entreprise, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> - Les membres du conseil d'entreprise sont tenus de ne rien divulguer au sujet de questions à propos desquelles le secret professionnel est exigé d'eux par l'employeur et dont ils peuvent raisonnablement supposer qu'elles doivent rester secrètes.

	Organisation	Fonctionnement
ALLEMAGNE	<p>1) Conseils d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si le conseil d'entreprise comprend trois membres au moins, les ouvriers et les employés doivent obligatoirement être représentés proportionnellement à leur nombre - Le conseil d'entreprise choisit en son sein un président et son suppléant; s'il comprend 11 membres ou plus, il forme une commission composée de trois membres, chargés d'expédier les affaires courantes - Quand une entreprise comprend plusieurs établissements, il peut être institué, par décision des divers conseils d'entreprise, un conseil central d'entreprise à condition que les conseils d'entreprise des établissements groupant au moins 75 % des travailleurs de l'entreprise approuvent cette création. Le conseil central d'entreprise est constitué par délégation de membres des divers conseils d'entreprise. Le nombre de leurs membres et leur composition sont variables. <p>Tâche : traiter les questions intéressant l'entreprise dans son ensemble ou plusieurs établissements de cette dernière. La compétence des conseils d'entreprise des établissements demeure inchangée. Les jeunes travailleurs ont leur propre représentation.</p> <p>2) Commissions économiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - La commission économique doit se réunir au moins une fois par mois - Le quorum est atteint lorsque la majorité des membres est présente; si certains membres sont absents sans excuse valable, la commission économique est en état d'agir dès lors que la moitié de ses membres a pris part aux délibérations - A la demande d'au moins 2 membres du comité, le chef d'entreprise doit, au cas où lui-même ou son représentant ne prennent pas part à la séance, y déléguer le chef de service ou le spécialiste compétent pour préciser certains points; le rapport annuel doit être commenté en présence du conseil d'entreprise - La commission n'est assujettie à aucune prescription supplémentaire d'organisation, elle peut cependant élire son président et établir son règlement intérieur. 	<p>1) - En principe, les séances du conseil d'entreprise ont lieu durant les heures de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la demande d'un quart des membres du conseil ou de l'employeur, une séance doit être fixée et l'objet dont la discussion est demandée inscrit à l'ordre du jour - L'employeur assiste aux réunions qui ont été organisées à sa demande ou auxquelles il a été expressément invité - Les résolutions sont prises à la majorité simple des voix en cas de partage des voix, la motion est censée être rejetée; le quorum n'est atteint que si la moitié au moins des membres du conseil d'entreprise sont présents - La représentation des jeunes travailleurs participe avec voix consultative aux séances du conseil d'entreprise s'il y est discuté de questions fondamentales concernant les jeunes travailleurs - En ce qui concerne la participation de représentants des organisations professionnelles, aux séances du conseil d'entreprise, voir tableau V - Chaque délibération du conseil d'entreprise doit être contresignée dans un procès-verbal - Les modalités de fonctionnement du conseil découlent du règlement intérieur arrêté par celui-ci.
BELGIQUE	<p>1) Conseils d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les ouvriers et les employés sont représentés proportionnellement à leur nombre respectif - La présidence revient au chef d'entreprise ou à son suppléant; le secrétariat est assuré par un délégué des travailleurs - Le conseil d'entreprise peut, selon la structure et l'importance de l'entreprise, former différentes sections (1). 	<p>1) - Le conseil se réunit obligatoirement au moins une fois par mois; en outre, il se réunit chaque fois que le président le juge utile, ou à la demande de la moitié des délégués du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les modalités de fonctionnement du conseil sont précisées par un règlement intérieur qui, pour l'industrie sidérurgique, a été rendu obligatoire par arrêté royal <p>Ces modalités prévoient notamment que les décisions du conseil sont normalement prises à l'unanimité des membres présents, et que les délibérations de chaque séance sont consignées dans un procès-verbal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le conseil d'entreprise peut inviter à participer à ses travaux, à titre consultatif, des représentants des jeunes travailleurs

	Organisation	Fonctionnement
<p>BELGIQUE suite :</p>	<p>2) Délégations syndicales du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les ouvriers et les employés ont chacun leur délégation - Les délégués élisent parmi eux un président de délégation ainsi que les délégués principaux qui leur seront adjoints et dont le nombre est fixé en commission paritaire régionale - Dans les entreprises occupant au moins 30 jeunes travailleurs de moins de 21 ans, une place peut être réservée à un candidat ne remplissant pas la condition d'âge figurant au renvoi du tableau XI, mais ayant au moins 21 ans - Ce représentant est élu par les jeunes travailleurs âgés de 18 à 21 ans - Dans les entreprises occupant au moins 250 ouvriers de nationalité étrangère, une place peut être réservée à un délégué étranger de la nationalité la plus représentée - La délégation syndicale est reçue par le chef d'entreprise ou son délégué suivant les nécessités, pour les cas courants, une délégation restreinte est désignée par les délégués entre eux. 	<ul style="list-style-type: none"> - D'autre part, le conseil d'entreprise ou le chef d'entreprise ou les délégués des travailleurs peuvent inviter à participer aux travaux du conseil, à titre consultatif également, des fonctionnaires chargés de la surveillance de la législation et de la réglementation en matière de conseils d'entreprise
<p>FRANCE</p>	<p>1) Comités d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - La présidence revient au chef d'entreprise ou à son représentant; un membre titulaire du comité est désigné comme secrétaire - Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements autonomes occupant respectivement au moins 50 travailleurs, chacun d'eux forme un comité d'établissement particulier. Dans ce cas, il existe, au niveau de l'entreprise, un comité central d'entreprise qui est composé du chef d'entreprise et de représentants élus par les comités d'établissement parmi leurs membres. Des représentants des organisations syndicales assistent aux réunions du comité central avec voix consultative. <p>2) Délégués du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au moins une fois par mois, réunion de l'ensemble des délégués (titulaires et suppléants) avec l'employeur; à la demande des délégués, des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu dans certains cas d'urgence; selon la question à débattre, les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, atelier, service ou spécialité professionnelle - En règle générale, une note écrite, exposant sommairement l'objet de la demande est remise par les délégués au chef d'établissement deux jours avant leur réception par ce dernier. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être mentionnée, dans un délai de 6 jours, la réponse à cette note - Les délégués peuvent demander à se faire assister par un représentant de leur syndicat. 	<p>1) - Les séances ont lieu au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur. Une seconde réunion peut avoir lieu dans le mois à la demande de la majorité des membres. En cas de carence du chef d'entreprise et à la demande d'au moins la moitié des délégués, l'inspecteur du travail peut convoquer le comité d'entreprise en séances qui ont lieu sous sa présidence</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les délibérations du comité sont consignées dans des procès-verbaux <p>Indépendamment de l'employeur et des membres titulaires, les membres suppléants et les représentants des organisations syndicales représentatives assistent aux réunions du comité avec voix consultative</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'ordre du jour est arrêté conjointement par l'employeur et le secrétaire du comité d'entreprise - Les résolutions du comité d'entreprise sont adoptées à la majorité des voix - Les modalités de fonctionnement du comité sont précisées par règlement intérieur, arrêté par celui-ci - Le comité central d'entreprise se réunit 2 fois par an.

	Organisation	Fonctionnement
ITALIE	<p>Commissions internes d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les ouvriers et les employés sont représentés proportionnellement à leur nombre (pour plus de 3 employés, au moins un représentant) 	<ul style="list-style-type: none"> - Voir tableau VII
LUXEMBOURG	<ul style="list-style-type: none"> - La délégation ouvrière élit en son sein, au scrutin secret, un président et un secrétaire - Dans les établissements comprenant plusieurs divisions, il doit être institué, sur demande de la délégation principale, une délégation pour chaque division occupant 50 ouvriers au moins - Dans les entreprises se composant de plusieurs établissements autonomes, le ministre du travail peut ordonner l'institution d'une délégation centrale formée par délégation de membres des diverses délégations ouvrières principales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les délégations principales peuvent se réunir au moins une fois par mois pendant les heures de travail; en cas de besoin, d'autres séances ont lieu en dehors des heures de travail. Les délégations de division peuvent se réunir 6 fois par an pendant les heures de travail - Une réunion de la délégation doit avoir lieu si un tiers des délégués le demande - Le chef d'entreprise participe aux séances qui ont été convoquées sur sa demande ou auxquelles il a été expressément invité - Le ministre du travail peut convoquer une séance ou s'y faire représenter par un fonctionnaire dont les déclarations doivent être entendues - Les délibérations de chaque séance doivent être consignées dans un procès-verbal.
PAYS-BAS	<ul style="list-style-type: none"> - Si possible, tous les groupements professionnels doivent être représentés (Les modalités de détail peuvent être fixées dans le règlement intérieur) - La présidence revient au chef d'entreprise ou à son suppléant - Le conseil d'entreprise désigne un secrétaire parmi ses membres - Création possible de commissions permanentes (vaste commissions) pour l'étude de problèmes distincts (voir tableaux XXX et XXXI) - Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements, création possible d'un conseil central d'entreprise 	<p>Pas de réglementation légale. Les règlements intérieurs des conseils d'entreprise prévoient que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le conseil d'entreprise se réunit obligatoirement au moins 3 fois par an, sur convocation de son président (2) - les délibérations des séances doivent être consignées dans un procès-verbal - le conseil d'entreprise peut désigner en son sein un comité de gestion (pleine commission) - l'ordre du jour est établi par le président sur avis du comité de gestion

(1) Par "entreprise", il faut entendre "l'unité technique d'exploitation", celle-ci ne coïncidant pas toujours avec l'entité juridique de l'entreprise elle-même.

(2) Il doit se réunir, en outre, à la demande de la moitié des membres élus ou du comité de gestion; dans ces cas, les demandeurs devront communiquer au préalable les questions à traiter lors de cette réunion.

Organismes dans le domaine de la sécurité du travail

	Institutions	Bases juridiques
BELGIQUE	Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail	Loi du 10/6/1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, modifiée par la loi du 17/7/1957 et ses arrêtés d'exécution
FRANCE	Comités d'hygiène et de sécurité	Décret du 1/8/1947
LUXEMBOURG	Comités de sécurité	Convention collective du 14/9/1959, complétée par règlement conventionnel du 29/6/1960
PAYS-BAS	Au Pays-Bas, d'après la loi de 1934 sur la sécurité du travail, les entreprises peuvent instituer des comités de sécurité. Toutefois, s'il existe un conseil d'entreprise, les tâches du comité de sécurité tombent sous la compétence générale du conseil d'entreprise, mais elles peuvent cependant être assumées par les comités de sécurité.	

	Champ d'application
BELGIQUE	- Un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail doit être constitué dans toutes les entreprises occupant, d'une manière permanente, au moins 50 travailleurs (1)
FRANCE	- Les comités d'hygiène et de sécurité doivent être obligatoirement institués dans tous les établissements industriels occupant 50 salariés au moins
LUXEMBOURG	- Des comités de sécurité sont constitués dans chaque établissement des entreprises de l'industrie sidérurgique qui tombent sous le champ d'application de la convention collective (voir tableau IX)

(1) Par "travailleurs", il faut entendre "l'ensemble des membres du personnel occupé, y compris ceux chargés d'un poste de direction".

	Désignation des représentants des travailleurs
BELGIQUE	Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail - Election des représentants des travailleurs par le personnel (1) - Représentation proportionnelle (scrutin secret et direct) - Seules les organisations les plus représentatives des travailleurs peuvent présenter des listes de candidats - En cas de contestation relative aux élections, la décision appartient à la juridiction du travail
FRANCE	Comités d'hygiène et de sécurité - Les représentants des travailleurs au sein des comités de sécurité sont désignés par le comité d'entreprise en accord avec les délégués du personnel
LUXEMBOURG	Comités de sécurité - Les représentants des travailleurs dans les comités de sécurité et leurs suppléants sont désignés par la délégation ouvrière principale (voir tableau VIII b) parmi ses membres et, dans la mesure du possible, parmi les délégués à la sécurité. - La commission syndicale des contrats collectifs peut établir une liste de candidats; deux des trois délégués ordinaires et suppléants sont désignés d'après cette liste.

(1) Conditions d'électorat:

Sont électeurs tous les travailleurs de l'entreprise (à l'exception de ceux chargés d'un poste de direction), pour autant qu'ils satisfont aux conditions suivantes :

1. avoir la nationalité belge ou posséder, depuis un an au moins, le permis de travail;
2. avoir atteint l'âge de 16 ans accomplis;
3. être occupé depuis trois mois au moins dans l'entreprise;
4. avoir été occupé, pendant un an au moins, dans la branche d'activité dont relève l'entreprise.

Conditions d'éligibilité

1. avoir atteint l'âge de 21 ans accomplis; toutefois, les représentants des jeunes travailleurs doivent être âgés de 18 à moins de 25 ans;
2. être occupé depuis six mois au moins dans l'entreprise;
3. avoir été occupé pendant trois ans au moins dans la branche d'activité dont relève l'entreprise (la durée de cette occupation est ramenée à un an pour les représentants des jeunes travailleurs).

Ils doivent en outre :

- s'ils sont étrangers, fournir un certificat de bonne vie et moeurs se rapportant à la période écoulée depuis leur entrée en Belgique et posséder depuis trois ans au moins le permis de travail.
Pour les jeunes travailleurs de 18 à moins de 21 ans, cette période est ramenée à six mois.

	Composition
BELGIQUE	<ul style="list-style-type: none">- Les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail sont composés de représentants de l'employeur et des travailleurs- Le nombre des membres du comité est fonction de l'ensemble du personnel occupé et est fixé par la réglementation (de 4 à 14 membres suivant l'importance des effectifs) (1)
FRANCE	<ul style="list-style-type: none">- Les comités de sécurité et d'hygiène comprennent le chef d'établissement ou son représentant (président), le chef du service de sécurité (secrétaire), le médecin de l'établissement, la conseillère du travail et des représentants du personnel, en nombre variable selon l'importance de l'entreprise : jusqu'à 1 000 travailleurs, 3 représentants, dont 1 du personnel de maîtrise; au-delà de 1 000 travailleurs, 6, dont 2 du personnel de maîtrise
LUXEMBOURG	<ul style="list-style-type: none">- Les comités de sécurité se composent respectivement de trois membres désignés par la direction de l'entreprise et de trois désignés par la délégation ouvrière principale

(1) Ce nombre peut être augmenté, jusqu'à un maximum de 20, à la suite d'un accord intervenu entre le chef d'entreprise et les organisations les plus représentatives des travailleurs.

	Organisation et fonctionnement
BELGIQUE	<p>Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - La présidence du comité est assumée par l'employeur ou son délégué; le secrétariat par le chef du service de sécurité ou par l'un de ses adjoints - Le comité doit se réunir au moins une fois par mois; en cas d'accident ou d'intoxication grave, il doit se réunir immédiatement - En dehors des réunions mensuelles, le comité se réunit lorsque l'employeur le juge utile ou chaque fois qu'un tiers au moins de la délégation du personnel en fait la demande - Dans certains cas particuliers, le comité ou l'une des parties peut solliciter la présence à ses réunions de l'inspecteur technique du ressort ou du médecin-inspecteur du travail compétent - Dans ces mêmes cas, ces fonctionnaires peuvent convoquer d'office les réunions du comité et en assurer la présidence - Lorsque l'entreprise compte au moins 200 travailleurs, le comité peut être subdivisé en différentes sections
FRANCE	<p>Comités d'hygiène et de sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le comité d'hygiène et de sécurité fonctionne comme commission spéciale du comité d'entreprise - Le comité se réunit au moins une fois par trimestre et immédiatement après tout accident grave - Le comité tient un registre des procès-verbaux de séance ainsi que des rapports établis à l'occasion d'accidents; ce registre est tenu à la disposition des membres du comité, de l'inspecteur du travail et des ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité des comités techniques régionaux - Selon la structure de l'établissement, le comité peut être subdivisé en plusieurs sections pour faciliter l'exécution de ses travaux
LUXEMBOURG	<p>Comités de sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le président du comité de sécurité est désigné par la direction de l'entreprise et son suppléant par les représentants des travailleurs au sein du comité - Le secrétariat est assumé par l'ingénieur à la sécurité compétent - Le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois sur convocation de son président - L'ordre du jour est établi par le président qui en discute préalablement avec son suppléant - Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire du comité, en accord avec le président et son suppléant

Organismes dans le domaine de la sécurité du travail

	Durée du mandat		
	Durée normale	Cessation anticipée du mandat	Remplacement de délégués
BELGIQUE	Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail 4 ans	Mêmes dispositions que pour les membres des conseils d'entreprise (voir tableau III)	En règle générale, remplacement par un suppléant en cas de vacance du mandat
FRANCE	Comités d'hygiène et de sécurité 1 an	Mêmes dispositions que pour les membres des comités d'entreprise (voir tableau III)	Pas de dispositions spéciales
LUXEMBOURG	Comités de sécurité 4 ans	Résiliation du contrat de travail ou départ de l'établissement	Remplacement par les suppléants en cas d'absence et/ou de vacance du mandat

	Statut juridique		
	du délégué		de l'organisme dans son ensemble
BELGIQUE	Comités de sécurité d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Le contrat de travail subsiste - L'accomplissement de leur mandat est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel, même si leurs prestations ont lieu en dehors des heures de travail - Pendant la durée du mandat, ils ne peuvent être licenciés, sauf pour motif grave justifiant le renvoi sur l'heure ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la commission paritaire compétente (1). A défaut d'accord au sein de la commission paritaire, la juridiction du travail tranche la contestation. 	- Sans personnalité juridique
FRANCE	Comités d'hygiène et de sécurité	- Droit au salaire pour les absences dues à l'activité exercée au sein du comité	- Sans personnalité juridique
LUXEMBOURG	Comités de sécurité	- Identique à celui des membres de la délégation ouvrière	- Sans personnalité juridique

(1) Pour la sidérurgie, il s'agit de la commission nationale paritaire de l'industrie sidérurgique (ouvriers) et de la commission nationale paritaire des employés de la métallurgie (sidérurgie et fabrications métalliques).

	Le rôle des		
	organisations professionnelles		pouvoirs publics
BELGIQUE	Comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail	Présentation, par les organisations les plus représentatives, des listes de candidats pour l'élection des délégués des travailleurs	Dans des cas particuliers, un fonctionnaire du service d'inspection compétent peut participer aux réunions du comité ou convoquer des réunions de sa propre initiative
FRANCE	Comités d'hygiène et de sécurité	Pas de réglementation spéciale	<ul style="list-style-type: none"> - Collaboration des comités avec l'inspection du travail dans les enquêtes sur les accidents et la mise en oeuvre de mesures de prévention des accidents - Rapport à l'inspection du travail sur l'activité du comité (1)
LUXEMBOURG	Comités de sécurité	La commission syndicale des contrats collectifs peut établir une liste de candidats; deux des trois délégués, ordinaires et suppléants sont désignés d'après cette liste	Pas de dispositions spéciales

(1) Si le comité fonctionne en tant que sous-comité d'entreprise, c'est-à celui-ci qu'il incombe d'établir le rapport d'activité contenant toutes les informations sur la fréquence et la gravité des accidents, ainsi que les données statistiques sur les conséquences des accidents, leurs causes, l'âge et le sexe des accidentés, etc.

Règlement des conflits		
BELGIQUE	Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail	- La juridiction du travail est compétente pour toutes les contestations relatives aux comités de sécurité et d'hygiène, sans qu'on ne doive, en cette matière, faire de distinction entre critères généraux et cas d'espèces
FRANCE	Comités d'hygiène et de sécurité	Pas de dispositions spéciales
LUXEMBOURG	Comités de sécurité	Pas de dispositions spéciales

Obligations particulières de l'organisme de représentation vis-à-vis de l'entreprise et du personnel		
BELGIQUE	Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail	- Un avis indiquant la date et l'ordre du jour de la réunion, doit être affiché 8 jours avant celle-ci.
FRANCE	Comités d'hygiène et de sécurité	Pas de dispositions particulières
LUXEMBOURG	Comités de sécurité	Pas de dispositions particulières

	Institutions	Bases juridiques
ALLEMAGNE	1) Représentants des travailleurs dans les conseils de surveillance 2) Directeur du travail	1) et 2) - BVG du 11/10/1952 - Loi sur la cogestion des travailleurs dans les conseils de surveillance et comités directeurs des entreprises minières et sidérurgiques (loi sur la cogestion) du 21/5/1951 - Loi complémentaire sur la cogestion des travailleurs dans les conseils de surveillance et comités directeurs des entreprises minières et sidérurgiques (loi complémentaire sur la cogestion) du 7/8/1956 - Par voie d'accords.

En France, dans les sociétés anonymes, le comité d'entreprise délègue deux membres, qui assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration. Là où il existe un comité central d'entreprise, cette désignation est faite par le comité central.

Les deux délégués doivent appartenir, l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et des ouvriers. La loi ne précise pas si ces désignations doivent être faites par l'ensemble du comité d'entreprise ou si les représentants élus de chaque collège doivent nommer leur délégué propre.

Le rôle des délégués du comité d'entreprise au conseil d'administration est purement consultatif et les délégués ne sont pas assimilés par la loi aux membres du conseil d'administration, désignés par l'Assemblée générale des actionnaires.

	Champ d'application
ALLEMAGNE	<p>1) Représentants des travailleurs dans les conseils de surveillance</p> <p>Les travailleurs sont représentés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conformément à la loi sur l'organisation des entreprises, au conseil de surveillance de certaines sociétés à capitaux (1) - Conformément à la loi sur la cogestion, au conseil de surveillance d'entreprise des industries minières et sidérurgiques - Conformément à la loi complémentaire sur la cogestion, au conseil de surveillance de sociétés-mères (2) des industries minières et sidérurgiques - Par voie d'accords <p>2) Directeur du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le comité directeur d'entreprises des industries minières et sidérurgiques ainsi que celui de sociétés-mères de ces entreprises comprend un directeur du travail

(1) Les dispositions de la loi sur l'organisation de l'entreprise touchant la délégation de représentants des travailleurs au conseil de surveillance ne sont applicables, à proprement parler, qu'aux sociétés anonymes et aux sociétés en commandite par actions; néanmoins, dans les sociétés qui n'ont pas de conseils de surveillance imposés par la loi (sociétés à responsabilité limitée, sociétés d'exploitation relevant de la législation minière et dotées d'une personnalité juridique propre), celui-ci doit être constitué (les dispositions de la loi sur les actions étant appliquées par analogie) pour autant que l'entreprise occupe plus de 500 travailleurs.

(2) Dans le cadre de l'industrie sidérurgique, une société-mère tombe sous le coup de cette réglementation, si :

- l'objet social proprement dit de la société-mère intéresse principalement la production sidérurgique, ou
- la société-mère se trouve à la tête d'un groupe comprenant une majorité d'entreprises sidérurgiques intégrées.

	Désignation des représentants des travailleurs
ALLEMAGNE	<p>1) Représentants des travailleurs dans les conseils de surveillance</p> <p><u>Conseils de surveillance au titre de la loi sur l'organisation des entreprises :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Election des représentants des travailleurs par les membres du collège électoral (1) - Le scrutin est secret et direct - Des listes de candidats peuvent être déposées par les conseils d'entreprise ou par les travailleurs (2) - Lorsqu'il n'y a qu'un seul représentant des travailleurs à élire, celui-ci doit être membre du personnel. Lorsque deux représentants des travailleurs ou plus doivent être élus, deux travailleurs de l'entreprise au moins doivent y figurer (un ouvrier, un employé) <p><u>Conseils de surveillance au titre de la loi sur la cogestion :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Election par l'Assemblée générale (assemblée des associés) (3) - Deux représentants des travailleurs (un ouvrier, un employé) qui doivent être membres du personnel sont proposés par les conseils d'entreprise (4) - Pour établir ces listes de candidats, les représentants des travailleurs et des employés au sein des conseils d'entreprise constituent respectivement un corps électoral qui élit son représentant respectif au scrutin secret - Deux représentants des travailleurs (4) sont proposés par les fédérations syndicales; il en est de même du représentant supplémentaire des ouvriers <p><u>Conseils de surveillance au titre de la loi complémentaire sur la cogestion :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Election des représentants des travailleurs par les membres du collège électoral (1) des sociétés holding par l'intermédiaire de délégués-électeurs - Des listes de candidats pour l'élection des délégués-électeurs peuvent être déposées par le conseil d'entreprise, le conseil central d'entreprise et les membres du personnel (2) de la société holding. Ouvriers et employés constituent respectivement un corps électoral qui élit, au scrutin secret, les délégués-électeurs de chaque groupe (représentation proportionnelle) - Les délégués-électeurs des ouvriers et employés de toutes les sociétés holding élisent leur représentant au sein du conseil de surveillance (système majoritaire) - Trois représentants des travailleurs (5) sont désignés par les fédérations syndicales <p><u>Conseils de surveillance par voie d'accords:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nomination des représentants des travailleurs par analogie à la procédure employée au titre de la loi sur la cogestion. <p>2) Directeur du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Election et nomination du directeur du travail par le conseil de surveillance; dans les entreprises assujetties à la loi sur la cogestion, l'assentiment de la majorité des représentants des travailleurs au conseil de surveillance est requis; dans les entreprises visées par la loi complémentaire sur la cogestion, l'accord de la simple majorité du conseil de surveillance suffit si le quorum est atteint

- (1) Sont habilités à voter les travailleurs qui, conformément à la loi sur l'organisation des entreprises, ont le droit d'élire le conseil d'entreprise.
 Les travailleurs de toutes les exploitations dépendant d'une société holding participent à l'élection des représentants des travailleurs au conseil de surveillance de l'entreprise dominante. Dans ce cas, l'élection peut être effectuée par l'intermédiaire de délégués-électeurs.
- (2) Les listes de candidats doivent être contresignées par au moins un dixième des travailleurs de l'entreprise ou au moins par cent travailleurs de l'entreprise habilités à voter.
- (3) Le collège électoral est lié aux propositions soumises à son examen. S'il s'oppose à l'élection des candidats proposés, ceux-ci doivent être désignés par le tribunal au cas où aucune nouvelle proposition ne serait faite.
- (4) Si le conseil de surveillance se compose de 15 membres (voir tableau XXII, note 1), le nombre des candidats à proposer par le conseil d'entreprise est de 3 (dont 2 travailleurs) et celui des candidats à proposer par les syndicats de 4 (dont le représentant supplémentaire des travailleurs).
 Si le conseil de surveillance se compose de 21 membres (voir tableau XXII, note 1), le nombre des candidats à proposer par le conseil d'entreprise est de 4 (dont 3 travailleurs) et celui des candidats à proposer par les syndicats, 6 (dont les 2 autres représentants des travailleurs),
- (5) Soit au total 7 représentants des travailleurs (voir tableau XXII, note 2).

	Composition
ALLEMAGNE	<p>1) Représentants des travailleurs dans les conseils de surveillance</p> <ul style="list-style-type: none">- Les conseils de surveillance des entreprises relevant de la loi sur l'organisation des entreprises se composent au moins pour un tiers de représentants des travailleurs- Les conseils de surveillance des entreprises visées par la loi sur la cogestion (1) et par la loi complémentaire sur la cogestion (2) se composent pour moitié de représentants des actionnaires et de représentants des travailleurs <p>2) Directeur du travail</p> <ul style="list-style-type: none">- Dans les entreprises assujetties à la cogestion ou à la loi complémentaire sur la cogestion, le comité directeur comprend un directeur du travail.

(1) Les conseils de surveillance des entreprises assujetties à la loi sur la cogestion se composent en principe de 11 membres :

- 4 représentants des actionnaires et un membre supplémentaire
- 4 représentants des travailleurs et un membre supplémentaire
- 1 membre supplémentaire.

Dans les entreprises dont le capital social est supérieur à 20 mns de DM, le conseil de surveillance peut comporter 15 membres :

- 6 représentants des actionnaires et un membre supplémentaire
- 6 représentants des travailleurs et un membre supplémentaire
- 1 membre supplémentaire.

Dans les entreprises dont le capital social est supérieur à 50 mns de DM, le conseil de surveillance peut comporter 21 membres :

- 8 représentants des actionnaires et 2 membres supplémentaires
- 8 représentants des travailleurs et 2 membres supplémentaires
- 1 membre supplémentaire.

Les membres dits "supplémentaires" ne doivent être ni représentants, ni employés d'une organisation professionnelle ou occupés dans l'entreprise, ni détenir des participations dans cette dernière.

(2) Dans les sociétés-mères relevant de la loi complémentaire sur la cogestion, le conseil de surveillance est composé de 15 membres, soit :

- 7 représentants des actionnaires
- 7 représentants des travailleurs
- 1 membre supplémentaire.

Représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise
Situation au 1/1/1961

Représentants des travailleurs dans les organes de direction
de l'entreprise

	Statut juridique	
	du délégué	de l'organisme dans son ensemble
ALLEMAGNE	<p>1) Délégués des travailleurs au conseil de surveillance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La position des délégués des travailleurs est la même que celle des actionnaires - En ce qui concerne les membres du personnel, le rapport de travail est maintenu et le droit au salaire subsiste pour les absences dues à l'activité exercée au sein du conseil de surveillance - Aucune protection absolue contre le licenciement, mais un licenciement ayant le caractère d'une mesure vexatoire ou visant à entraver l'activité exercée au sein du conseil de surveillance est considérée comme nul et non avenu <p>2) Directeur du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La position du directeur du travail est la même que celle des autres membres de la direction <p style="text-align: center;">Organisation et fonctionnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le conseil de surveillance est un organe de la société (assumant essentiellement des fonctions de surveillance) - Le comité de direction est un organe de la société (essentiellement gestion et représentation juridique)
ALLEMAGNE	<p>1) Conseils de surveillance</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le conseil de surveillance doit se réunir au moins une fois par trimestre - Convocation du conseil de surveillance et établissement de l'ordre du jour par le président; cet ordre du jour doit être communiqué aux intéressés au moins deux semaines avant la réunion - Les décisions sont prises en principe à la majorité simple des membres présents - Les membres provisoirement empêchés de participer aux réunions peuvent mandater par écrit d'autres membres du conseil de surveillance - Pour le reste, les modalités d'organisation et de fonctionnement sont fixées par le règlement intérieur <p>2) Comités directeurs des entreprises relevant de la loi sur la cogestion</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre de la répartition habituellement admise des attributions du comité directeur, chaque membre assume les tâches qui lui sont dévolues de façon autonome, mais en étroite liaison avec l'ensemble du comité directeur - Il s'agit en principe d'une gestion globale des affaires, de telle sorte que l'accord de tous les membres du comité directeur est requis pour chaque mesure de gestion. D'autres réglementations (par exemple décision à la majorité des voix) sont possibles - Pour le reste, les modalités d'organisation et de fonctionnement sont fixées par le règlement intérieur. 	

Représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise
Situation au 1/1/1961

Représentation des travailleurs dans les organes de direction de
l'entreprise

	Durée du mandat		
	Durée normale du mandat	Cessation anticipée du mandat	Remplacement de délégués
ALLEMAGNE	<p>1) Représentants des travailleurs dans les conseils de surveillance</p> <p><u>Délégués des travailleurs au conseil de surveillance (selon la loi sur l'organisation des entreprises) :</u> environ 5 ans (1)</p> <p><u>Délégués des travailleurs au conseil de surveillance en vertu de la loi sur la cogestion :</u> environ 5 ans (1)</p> <p><u>Délégués des travailleurs au conseil de surveillance en vertu de la loi complémentaire sur la cogestion :</u> environ 5 ans (1)</p> <p>2) Directeur du travail 5 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Révocation d'un délégué des travailleurs à la demande du comité d'entreprise ou d'au moins 1/5ème des travailleurs des établissements de l'entreprise ayant droit de vote, par décision des travailleurs ayant droit de vote - La décision doit être prise à la majorité des 3/4 au moins des suffrages exprimés - Des dispositions complémentaires peuvent être prévues par les statuts - Révocation d'un délégué des travailleurs par le bureau électoral à la demande de l'instance qui a proposé le membre - La décision de révocation doit être prise à la majorité des 3/4 au moins des suffrages exprimés - Des dispositions complémentaires peuvent être prévues par les statuts - Révocation d'un délégué élu par les travailleurs à la demande de la majorité des membres du comité d'entreprise des établissements de toutes les sociétés holding ou à la demande d'au moins 1/5ème des travailleurs ayant droit de vote, par décision des électeurs délégués du groupe, comme délégué duquel le membre du conseil de surveillance a été élu - La décision des électeurs délégués est prise au scrutin secret; la majorité nécessaire est celle des 3/4 des suffrages exprimés - Un membre délégué par les organisations centrales peut être révoqué par le tribunal pour un motif grave, à la demande des organisations qui l'ont mandaté - Révocation par le conseil de surveillance pour motif grave (par exemple faute grave ou incapacité d'assurer une gestion satisfaisante) - Pour les entreprises relevant de la loi sur la cogestion la révocation ne peut être acquise contre la volonté de la majorité des délégués des travailleurs au conseil de surveillance; pour les entreprises relevant de la loi complémentaire sur la cogestion, la majorité simple du conseil de surveillance ayant atteint le quorum suffit 	<ul style="list-style-type: none"> - Remplacement par des suppléants (2) ou nouvelles élections - Remplacement par des suppléants (2) ou nouvelles élections - Remplacement par des suppléants (2) ou nouvelles élections - Nouvelle nomination

(1) Le mandat de l'ensemble du conseil de surveillance prend fin à l'issue de l'assemblée générale statuant sur la décharge à donner pour le 4ème exercice après son élection (année d'élection non comprise).

(2) Sans être prescrite, l'élection de suppléants est néanmoins admise lors de l'élection de représentants des travailleurs.

	Embauchage	Reclassement
ALLEMAGNE	<ul style="list-style-type: none"> - Pour tout embauchage projeté, l'employeur doit communiquer à temps au conseil d'entreprise l'emploi prévu pour le candidat et lui donner des renseignements sur la personne de ce dernier - Le conseil d'entreprise peut, dans un délai d'une semaine, élever des objections contre l'embauchage d'un candidat : <ul style="list-style-type: none"> - Lorsque l'embauchage constitue une infraction à une loi, à une convention collective ou à un accord d'établissement, - Lorsque certaines raisons donnent à penser que l'embauchage d'un candidat n'intervient que par suite de relations personnelles ou pour désavantager d'autres candidats en raison de leur origine, religion, nationalité, provenance, sexe ou de leur activité politique ou syndicale, - Lorsque certains faits font redouter que le candidat ne trouble le bon ordre de l'entreprise par son comportement antisocial ou illégal, - En cas de désaccord, l'employeur a le droit de procéder à un engagement provisoire, mais le conseil d'entreprise peut, dans les deux mois, saisir le tribunal du travail dans l'un des cas ci-dessus énumérés par la loi 	Le conseil d'entreprise a des attributions analogues à celles appliquées en matière d'embauchage
BELGIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - Le conseil d'entreprise dispose d'un pouvoir consultatif en matière de critères généraux à suivre en cas d'embauchage de travailleurs - Le conseil d'entreprise a un pouvoir de décision en ce qui concerne la fixation des critères généraux à suivre en cas de réembauchage de travailleurs licenciés par l'entreprise en raison de circonstances d'ordre économique ou technique - La délégation syndicale peut obtenir des informations sur l'embauchage 	Pas de dispositions spéciales
FRANCE	<ul style="list-style-type: none"> - Certaines conventions collectives prévoient l'obligation de consulter le comité d'entreprise en cas d'embauchage collectif important 	Pas de dispositions spéciales
ITALIE	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de dispositions spéciales 	Pas de dispositions spéciales
LUXEMBOURG	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de dispositions spéciales en ce qui concerne l'embauchage - S'interposer pour le réemploi des invalides, accidentés et handicapés, eu égard à leurs capacités physiques et intellectuelles 	Mêmes tâches et compétences qu'en matière salariale
PAYS-BAS	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de dispositions spéciales 	"Le comité d'entreprise apprécie la définition concrète d'une fonction nouvelle ou modifiée. Le classement de la fonction dans une catégorie d'activité est fait par le Conseil professionnel de l'industrie métallurgique ("Vakraad voor de metaalindustrie"). De plus, en général, le comité d'entreprise est informé lorsqu'un groupe de travailleurs doit être classé dans une catégorie d'activité".

	Mutation
ALLEMAGNE	<ul style="list-style-type: none">- Le conseil d'entreprise a les mêmes attributions qu'en matière d'embauchage- Ne sont pas considérés comme mutations les affectations à un autre poste de travail au sein du même département autonome ou de la même entreprise dans la même localité et à des conditions de travail inchangées, si elles n'entraînent pas un déplacement du travailleur.
BELGIQUE	<ul style="list-style-type: none">- Pas de dispositions particulières.
FRANCE	<ul style="list-style-type: none">- En cas de contestation, intervention du délégué du personnel.
ITALIE	<ul style="list-style-type: none">- Pas de dispositions particulières.
LUXEMBOURG	<ul style="list-style-type: none">- Les cas de mutation sont réglés par les conventions collectives. Une intervention de la délégation ouvrière n'est prévue que dans des cas exceptionnels.
PAYS-BAS	<ul style="list-style-type: none">- Le conseil d'entreprise n'intervient pas pour les cas de mutations individuelles.- En règle générale, l'avis du conseil d'entreprise est demandé en cas de mutation d'un nombre important de travailleurs.

	Licenciements individuels (ordinaires et sans préavis)	Licenciements collectifs
ALLEMAGNE	<ul style="list-style-type: none"> - Avant tout licenciement ordinaire, le conseil d'entreprise doit être entendu après avoir été informé des motifs de licenciement - En cas d'omission, le licenciement est cependant valable, mais il est considéré comme socialement injustifié si l'employeur a omis, de propos délibéré, de consulter préalablement le conseil d'entreprise (1) - Le conseil d'entreprise peut, de sa propre initiative, exiger le licenciement d'un travailleur si ce dernier a gravement troublé la paix sociale à plusieurs reprises par son comportement antisocial ou illégal - Les licenciements sans préavis doivent être communiqués au conseil d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Lors de licenciements collectifs envisagés, communication immédiate au conseil d'entreprise, qui doit être obligatoirement consulté sur la nature et l'importance des licenciements nécessaires ainsi que sur les mesures tendant à éviter toute rigueur excessive. - L'employeur n'est pas lié par les contre-propositions éventuelles du conseil d'entreprise; l'avis de ce dernier conditionne néanmoins la validité de la communication adressée à l'office du travail du Land que la loi prescrit en cas de licenciements collectifs
BELGIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - La délégation syndicale du personnel peut obtenir des informations 	<ul style="list-style-type: none"> - Le conseil d'entreprise a un pouvoir de décision concernant la fixation des critères généraux à suivre en cas de licenciements en raison de circonstances d'ordre économique ou technique, sans préjudice toutefois du pouvoir de décision que détient le chef d'entreprise en ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise - La délégation syndicale du personnel peut obtenir des informations sur le débauchage
FRANCE	<ul style="list-style-type: none"> - Certaines conventions collectives instituent des garanties contractuelles en cas de licenciement (par exemple possibilité d'être reçu, dans les 48 heures, par la direction de l'établissement en compagnie d'un délégué du personnel) 	<ul style="list-style-type: none"> - Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté. Les conventions collectives du Nord de la France (Maubeuge, Valenciennes) prévoient que l'avis du comité d'entreprise doit être transmis à l'inspecteur du travail. Dans les autres régions, cette situation existe en fait. - La procédure à appliquer en cas de licenciements collectifs est le plus souvent arrêtée dans les conventions collectives ou les règlements d'entreprise établis avec le concours de la délégation du personnel
ITALIE	<ul style="list-style-type: none"> - Au cours de la procédure de conciliation (2) prévue à l'accord du 18 octobre 1950, les syndicats des travailleurs peuvent se faire assister par des représentants de la commission interne et les organisations professionnelles des employeurs par des représentants des entreprises intéressées 	<ul style="list-style-type: none"> - Au cours de la procédure de conciliation (2) prévue à l'accord du 20 décembre 1950, les syndicats des travailleurs peuvent se faire assister par la commission interne ou par des représentants de celle-ci et les organisations professionnelles des employeurs par des représentants des entreprises intéressées
LUXEMBOURG	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation de l'employeur d'informer préalablement la délégation ouvrière de chaque licenciement (avec ou sans préavis) - Les motifs du renvoi sans préavis doivent être notifiés préalablement à la délégation ouvrière qui doit donner son avis 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligation de l'employeur d'informer la délégation ouvrière des licenciements collectifs envisagés

	Licenciements individuels (ordinaires et sans préavis)	Licenciements collectifs
PAYS-BAS	- En règle générale, les licenciements sans préavis sont communiqués au conseil d'entreprise	- Le conseil d'entreprise est généralement informé

(1) En cas de procès, le tribunal du travail peut annuler le licenciement ou, respectivement, fixer le montant d'une indemnité de licenciement.

(2) Cette procédure se déroule au niveau des organisations syndicales représentant respectivement l'entreprise et les travailleurs.

	Règlement d'atelier	des oeuvres sociales
ALLEMAGNE	- Droit de cogestion du conseil d'entreprise en ce qui concerne les questions relatives au maintien de l'ordre et au comportement des travailleurs dans l'entreprise, dans la mesure où il n'existe pas de réglementations légales ou conventionnelles.	- Droit de cogestion du conseil d'entreprise en ce qui concerne l'administration des oeuvres d'assistance dont le champ d'activité est limité à l'entreprise ou à l'établissement, quelle que soit leur forme juridique.
BELGIQUE	- Droit du conseil d'entreprise d'élaborer et de modifier dans le cadre de la législation sur la matière le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet. - Droit de la délégation syndicale d'être entendue par l'employeur ou son représentant à l'occasion de tout litige ou revendication concernant l'application du règlement d'atelier.	- Droit du conseil d'entreprise de gérer les oeuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs; toutefois, lorsque la gestion d'une oeuvre sociale est confiée à une association sans but lucratif, une liaison sera établie entre celle-ci et le conseil d'entreprise (1).
FRANCE	- Obligation pour l'employeur de demander l'avis du comité d'entreprise lors de l'établissement du règlement d'atelier. - Le chef d'entreprise n'est pas lié par les contre-propositions éventuelles du comité d'entreprise, mais le fait de ne pas demander son avis préalable rend nul le règlement d'atelier établi par le chef d'entreprise.	- Droit du comité d'entreprise de gérer les oeuvres sociales qui ne possèdent pas de personnalité juridique distincte de celle de l'entreprise. - Droit de cogestion du comité d'entreprise en ce qui concerne l'administration des oeuvres sociales qui possèdent une personnalité juridique distincte de celle de l'entreprise. En l'occurrence, les organismes administratifs se composent pour moitié de représentants du comité d'entreprise. Coopération du comité d'entreprise à l'administration des oeuvres sociales indépendantes de l'entreprise (droit d'information).
LUXEMBOURG	- Droit de la délégation ouvrière d'être consultée lors de l'élaboration et de la modification du règlement d'atelier. - Surveiller strictement l'application de ce règlement	La délégation ouvrière peut participer à la gestion de toutes les institutions créées par l'employeur en vue de l'amélioration de la situation des ouvriers et de leurs familles.
ITALIE	- Il incombe à la commission interne d'examiner au préalable avec la direction les projets de règlements d'atelier. Si cet examen ne permet pas d'aboutir à un accord, les parties en présence reprennent entièrement leur liberté d'action.	La commission interne d'entreprise coopère à l'élaboration des statuts des oeuvres sociales et veille à leur bon fonctionnement.
PAYS-BAS	- Droit du conseil d'entreprise d'être consulté lorsqu'il s'agit d'établir, de modifier et de compléter le règlement d'atelier.	Participation du conseil d'entreprise à l'administration des oeuvres sociales annexées à l'entreprise (dans la mesure où il n'existe aucune autre réglementation légale).

(1) Par "oeuvres sociales", il faut entendre les avantages de caractère permanent octroyés dans l'entreprise, qui ont pour objet de contribuer au bien-être des travailleurs de l'entreprise et/ou des membres de leur famille et qui ne sont pas prescrits par des dispositions légales ni déterminés par les contrats de louage de services ou les conventions collectives.

	Salaires et classification professionnelle	Durée du travail
ALLEMAGNE	<p>Dans la mesure où il n'existe pas de réglementation légale ou conventionnelle, droit de cogestion du conseil d'entreprise en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la fixation des taux de rémunération à la tâche et aux pièces, - la détermination des principes de rémunération et l'introduction de nouvelles méthodes de rémunération - la fixation de la date et du lieu de versement des salaires et traitements. <p>Dans les cas précités, un accord doit être conclu entre le conseil d'entreprise et la direction de l'entreprise; si un tel accord ne peut être réalisé, un organisme de conciliation statue avec force exécutoire (voir tableau VI).</p>	<p>Droit de cogestion du conseil d'entreprise en ce qui concerne la fixation de l'horaire quotidien de travail et des pauses. Un accord doit être conclu entre le conseil d'entreprise et la direction de l'entreprise. Si un tel accord ne peut être réalisé, un organisme de conciliation statue avec force exécutoire (voir tableau VI).</p>
BELGIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - Droit du conseil d'entreprise de veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise concernant la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle. - Droit de délégation syndicale d'être entendue par l'employeur ou son représentant à l'occasion de toute revendication ou litige concernant les taux de salaires, les règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur 	<p>Généralement réglée par règlement d'atelier (voir tableau XXIX)</p>
FRANCE	<p>Droit des délégués du personnel de présenter les réclamations individuelles et collectives du personnel en ce qui concerne le montant des salaires et la classification professionnelle.</p>	<p>Consultation du comité d'entreprise lors de variations importantes de la durée du travail dans l'entreprise.</p>
ITALIE	<p>Il incombe à la commission interne d'examiner au préalable avec la direction l'introduction de nouveaux systèmes de rémunération. Si cet examen ne permet pas d'aboutir à un accord, les parties en présence reprennent entièrement leur liberté d'action.</p>	<p>Il incombe à la Commission interne d'examiner au préalable avec la direction la détermination des heures de début et de fin du travail de tous les jours de la semaine, également dans le cas de travail par poste, soit en cas de variations, intervenant dans la répartition mais qui laissent l'horaire de travail inchangé, soit en cas de modification de l'horaire décidée par la Direction. Si cet examen ne permet pas d'aboutir à un accord, les parties en présence reprennent entièrement leur liberté d'action.</p>
LUXEMBOURG	<ul style="list-style-type: none"> - Droit de la délégation ouvrière à recevoir les réclamations des ouvriers et à aplanir, par voie de conciliation, les difficultés entre patrons et ouvriers. <p>En fait, la délégation ouvrière conclut des accords de salaire sur le plan de l'établissement.</p>	<p>Pas de dispositions spéciales</p>

	Salaires et classification professionnelle	Durée du travail
PAYS-BAS	- Contrôle de l'observation des conditions de travail applicables à l'entreprise, y compris les dispositions salariales (1).	- Fonction consultative du conseil d'entreprise en ce qui concerne la fixation de l'horaire de travail, des services d'équipes et des temps de pauses ainsi qu'en cas d'introduction d'heures supplémentaires pour un groupe important de travailleurs (dans la mesure où il n'existe pas de réglementation générale au niveau de la branche d'industrie) - Fonction consultative du conseil d'entreprise pour toute question en rapport avec la réduction de la durée du travail.

(1) Sur la base d'un accord conventionnel, des commissions tarifaires, composées uniquement de représentants des travailleurs (sous la présidence d'un représentant de la direction de l'entreprise), doivent être instituées dans toutes les entreprises où il existe un système de salaires à la tâche. Dans les entreprises où il existe un conseil d'entreprise, ces fonctions tombent sous la compétence générale de celui-ci, mais sont toutefois assumées par les commissions tarifaires pour autant qu'elles concernent les modalités d'application relatives aux salaires à la tâche.

La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise
Situation au 1/1/1961

Tâches et compétences des organes de représentation en matière sociale

	Congé	Sécurité et hygiène du travail
ALLEMAGNE	Droit de cogestion du conseil d'entreprise lors de l'établissement du programme des congés. Un accord doit être conclu entre le conseil d'entreprise et la direction de l'établissement: si un tel accord ne peut être réalisé, un organisme de conciliation statue avec force exécutoire (voir tableau VI).	Droit du conseil d'entreprise de : - participer à l'élaboration de mesures de prévention d'accidents du travail et d'autres dommages causés à la santé - contrôler l'application des dispositions relatives à la protection du travail - assister les services d'inspection du travail (Gewerbeaufsichtsbehörden) et les organisations d'assurance contre les accidents dans la lutte contre les risques d'accidents et autres dommages causés à la santé.
BELGIQUE	Droit du Conseil d'entreprise de fixer les dates de vacances annuelles et d'établir s'il y a lieu, un roulement du personnel.	Le comité de sécurité a pour mission : - d'examiner les rapports et fiches indiqués ci-dessous, rédigés par le chef de service de sécurité et d'hygiène, et de délibérer sur la suite qu'il convient d'y donner : a) les rapports mensuels concernant les conditions de sécurité et d'hygiène de l'entreprise; b) les fiches d'accidents; c) les rapports sur tout cas d'intoxication ou de maladie professionnelle survenu dans l'entreprise; d) le rapport annuel complet sur l'activité du service de sécurité. - d'étudier les moyens préventifs pour assurer la sécurité des travailleurs et la salubrité des lieux de travail et en général d'étudier les problèmes relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs: - de mettre en oeuvre tous les moyens de propagande appropriés et au besoin proposer les mesures nécessaires pour inculquer au personnel les notions de sécurité et d'hygiène et lui faire acquérir l'esprit de prévention; - d'émettre des avis sur toutes mesures à prendre en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail; - de rechercher les moyens d'embellir les lieux de travail et leurs abords dans le cadre du confort, de l'hygiène et des répercussions psychologiques sur le travail; - de prêter son concours aux fonctionnaires compétents du Ministère du travail et de la prévoyance sociale pour rechercher les causes d'insécurité du personnel et d'insalubrité des lieux de travail.
FRANCE	- Information du comité d'entreprise pour la période des congés. - A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte de stipulations des conventions collectives ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur, après avis le cas échéant des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.	Droit du comité d'hygiène et de sécurité de : - contrôler l'application des dispositions légales relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail - procéder à une enquête à l'occasion de chaque accident - avertir immédiatement le directeur du service de sécurité en cas de risque imminent d'accident - organiser l'instruction des équipes de sauvetage.
ITALIE	Il incombe à la commission interne d'examiner au préalable avec la direction la période des congés. Si cet examen ne permet pas d'aboutir à un accord, les parties en présence reprennent entièrement leur liberté d'action.	Il incombe à la commission interne d'intervenir auprès de la direction pour l'application exacte des dispositions concernant l'hygiène et la sécurité du travail.

La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise
Situation au 1/1/1961

Tâches et compétences des organes de représentation en matière sociale

Congé	Sécurité et hygiène du travail
<p>LUXEMBOURG Fonction consultative de la délégation ouvrière lors de la fixation des périodes de congé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - le délégué à la sécurité de la délégation ouvrière est tenu de contrôler périodiquement (tous les 15 jours) les mesures de sécurité conjointement avec un représentant de la direction de l'établissement. - Il doit avertir immédiatement les services de l'inspection du travail en cas de nécessité d'une intervention immédiate. - Il assiste aux enquêtes sur les accidents. <p>Le comité de sécurité:</p> <ul style="list-style-type: none"> - enregistre lors de sa réunion, les principaux accidents survenus pendant les deux mois écoulés, en examine les causes et propose des mesures permettant d'éviter leur renouvellement, - propose des moyens d'information susceptibles d'inculquer aux ouvriers nouvellement recrutés les mesures générales de sécurité, et de prévention, ainsi que celles s'appliquant plus spécialement à leur division (ceci est également valable en cas de mutation d'ouvriers dans une autre division). Le comité veillera à l'application des moyens proposés. - émet des avis concernant la formation adéquate des délégués à la sécurité, les suit dans leurs tâches, prend note de leurs réclamations et examine dans quelle mesure il en a été tenu compte; - essaie d'améliorer le comportement humain vis-à-vis des risques d'accidents et de créer un climat de sécurité dans l'entreprise: le comité propose des moyens de propagande appropriés, tels que conférences, films, affiches et bulletins d'informations, - contrôle les mesures de sécurité applicables à l'établissement et, si nécessaire, fait des propositions pour les compléter: il encourage l'observation de ces mesures; - établit une étroite collaboration avec les services médicaux et de première aide aux blessés, si de tels services existent dans l'entreprise.
<p>PAYS-BAS Fonction consultative du conseil d'entreprise lors de la fixation des périodes de congé.</p>	<p>Droit du conseil d'entreprise de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôler l'observation des prescriptions légales concernant la protection des travailleurs dans l'entreprise ainsi que d'inspecter les installations intéressant la sécurité, la santé et l'hygiène du personnel. (1)

(1) En ce qui concerne les comités de sécurité, voir tableau IX.

La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise
Situation au 1/1/1961

Tâches et compétences des organes de représentation en matière
économique et technique

ALLEMAGNE	<ul style="list-style-type: none"> - Droit de codécision du conseil d'entreprise lors de l'élaboration de projets de transformations dans l'entreprise pouvant entraîner des inconvénients sensibles pour le personnel ou une fraction importante du personnel (réduction d'exploitation ou fermeture totale de l'entreprise ou de secteurs essentiels de l'entreprise, concentration avec d'autres entreprises, modification fondamentale de l'objet de l'entreprise ou de ses installations, dans la mesure où elles ne découlent pas manifestement d'une transformation de la situation du marché, introduction de méthodes de travail entièrement nouvelles pour autant qu'elles ne correspondent pas manifestement à un progrès technique). En cas de désaccord entre l'employeur et le conseil d'entreprise, une procédure spéciale de médiation est prévue. - La commission économique donne son avis à l'entreprise sur toutes les questions économiques essentielles, notamment en ce qui concerne les méthodes de fabrication et de travail, le programme de production, la situation économique de l'entreprise, la production et la situation du marché ainsi que sur les questions ayant trait aux intérêts du personnel. - Le chef de l'entreprise doit présenter à la commission économique les documents nécessaires à son information, pour autant que leur communication ne compromette pas les secrets commerciaux ou industriels de l'entreprise et donner des précisions sur le rapport annuel (bilan, compte de profits et pertes). - En cas de contestation portant sur la communication des informations, un organisme de conciliation statue avec force exécutoire (voir tableau VI).
BELGIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - Droit d'information régulière du conseil d'entreprise sur la productivité et la marche générale des affaires ainsi que les résultats d'exploitation obtenus. Dans le cas de sociétés anonymes, tous les documents destinés à l'assemblée générale des actionnaires doivent être également soumis au conseil d'entreprise. - Droit du conseil d'entreprise d'émettre des avis et des suggestions concernant les mesures de nature à influencer sur l'organisation du travail les conditions de travail et le rendement de l'entreprise.
FRANCE	<ul style="list-style-type: none"> - Droit de consultation du comité d'entreprise sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Obligation pour l'employeur de faire au comité d'entreprise, au moins une fois par an, un exposé d'ensemble sur la situation de l'entreprise ainsi que sur les perspectives d'avenir. - Droit du comité d'entreprise d'être informé des bénéfices réalisés. - Dans les sociétés anonymes, tous les documents destinés à l'assemblée générale des actionnaires doivent être communiqués également au comité d'entreprise, qui peut se faire assister d'un expert comptable. - Droit d'émettre des suggestions sur les questions relatives à l'amélioration de la production et du rendement.
ITALIE	<ul style="list-style-type: none"> - La commission interne peut formuler des propositions pour l'amélioration du fonctionnement des services d'exploitation et des méthodes de travail, en vue d'accroître le rendement et d'augmenter la productivité.
LUXEMBOURG	<ul style="list-style-type: none"> - Droit d'information de la délégation centrale ouvrière sur l'évolution économique de l'entreprise, les perspectives d'avenir et, plus particulièrement, sur les problèmes concernant l'approvisionnement en matières premières, la situation du marché, la transformation et l'extension de l'usine.
PAYS-BAS	<ul style="list-style-type: none"> - Droit d'information régulière du conseil d'entreprise sur la situation économique de l'entreprise. - Droit du conseil d'entreprise d'émettre des avis et des suggestions sur les questions relatives à l'amélioration de la production et du rendement.

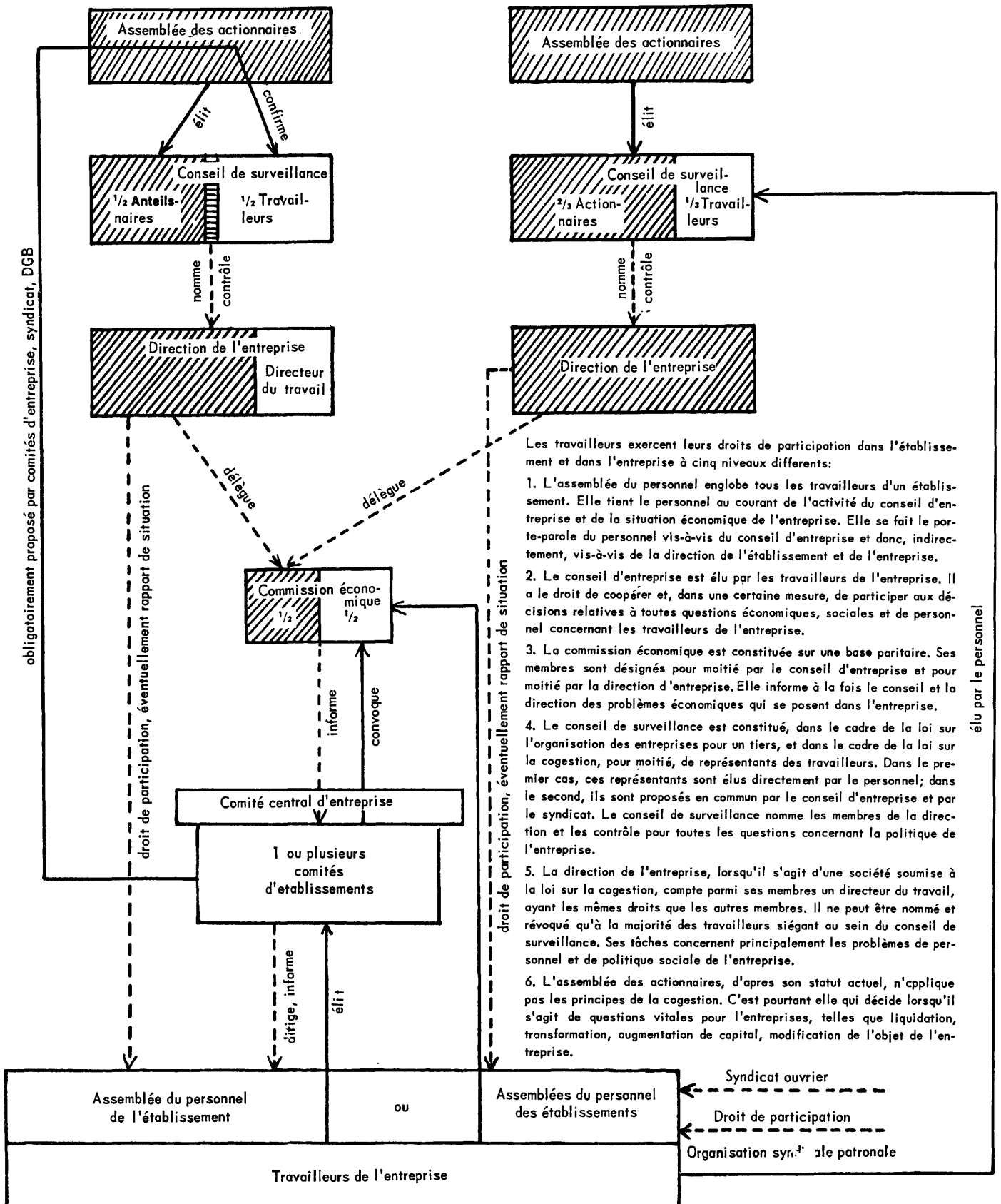
La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise
Situation au 1/1/1961

Tâches et compétences des organes de représentation au niveau de la
direction de l'entreprise

ALLEMAGNE	<p><u>Délégués des travailleurs au conseil de surveillance :</u></p> <p>Les tâches et pouvoirs des délégués des travailleurs aux conseils d'administration sont identiques à ceux des autres membres du conseil d'administration.</p> <p>Le conseil d'administration en tant que tel, assume entre autres les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nomination et révocation des membres du comité directeur - surveillance de la gestion des affaires par le comité directeur - établissement du rapport annuel et du rapport de gestion - détermination du rapport annuel <p><u>Directeur du travail :</u></p> <p>Les tâches et pouvoirs du directeur du travail ne sont pas précisés par la loi.</p> <p>Il a les mêmes droits que les autres membres du comité directeur. En général ses compétences portent sur les problèmes humains du travail dans l'établissement.</p> <p>Il remplit cette mission en toute indépendance. mais en accord étroit avec les autres membres du comité directeur.</p> <p>Le comité directeur a deux tâches principales : gestion des affaires, représentation juridique de la société.</p>
FRANCE	<p>Dans les sociétés anonymes, deux membres du comité d'entreprise assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration (voir tableau XIX).</p>

**Schéma indiquant la participation et les fonctions des travailleurs
dans les organes de l'entreprise d'après la loi sur la cogestion
et la loi sur l'organisation des entreprises en Allemagne**

**Schéma indiquant la participation et les fonctions des travailleurs
dans les organes de l'entreprise d'après la loi sur la cogestion
et la loi sur l'organisation des entreprises en Allemagne.**



**LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS
SUR LE PLAN DU SECTEUR D'INDUSTRIE**

Remarque préliminaire

La présentation sous forme de tableaux de la représentation des travailleurs sur le plan du secteur d'industrie appelle les remarques suivantes:

- a) les organisations interentreprises indiquées pour la Belgique, la France et les Pays-Bas, qui agissent avec la participation de représentants des travailleurs, sont, en principe, des institutions permanentes fondées sur une loi ou sur une convention collective avec un champ d'action plus ou moins nettement délimité et dont l'activité s'étend à l'ensemble du secteur d'industrie, même si elle est éventuellement organisée régionalement.
- b) La limitation de cette présentation à ces trois pays n'implique pas que dans les trois autres pays de la Communauté il y ait un vide complet en matière d'organisations interentreprises.

En ce qui concerne l'Allemagne, par exemple, l'intervention des organisations contractantes des employeurs et des travailleurs, prévue dans certains cas déterminés par la convention collective générale des travailleurs de la sidérurgie, de la métallurgie et de l'industrie électrique de la Rhénanie-du-Nord/Westphalie, peut signifier, lorsqu'un accord entre employeur et comité d'entreprise n'a pu être atteint, un transfert des problèmes de cette convention collective sur le plan interentreprises.

La prescription figurant dans la convention collective de l'industrie sidérurgique luxembourgeoise qui prévoit en cas de difficultés dans l'interprétation de la convention collective valable pour l'ensemble de ce secteur d'industrie, une intervention des organisations contractantes, peut également être interprétée dans le même sens.

De même, la convention collective italienne du 18 octobre 1950 fait état, en cas de litiges entre les employeurs et la commission des questions intraentreprises au sujet des licenciements, d'une procédure de conciliation entre les organisations professionnelles.

- c) Il est sans nul doute extrêmement difficile d'établir une distinction entre ces exemples et certaines des institutions indiquées dans les tableaux comparatifs (par exemple les Commissions de Conciliation en France). Cependant, dans les exemples que nous venons de donner, il s'agit principalement du règlement de questions particulières qui n'ont d'importance que pour une entreprise donnée et il semble de ce fait, qu'il n'y ait pas de possibilité de comparaison avec les critères indiqués sous a), surtout en ce qui concerne la compétence des Commissions Paritaires en Belgique et en France et les Conseils techniques de l'industrie métallurgique en Belgique et aux Pays-Bas. Ainsi, en Allemagne, en Italie et au Luxembourg principalement, il n'existe pas, sur le plan de la branche d'industrie, d'institutions proprement dites dont la compétence s'étende également aux questions économiques et techniques.
- d) On remarquera en outre qu'en France, le "Commissariat Général au Plan" et aux Pays-Bas, le "Centrum van Overleg in de Metaalindustrie en de Elektrotechnische Industrie" (Centre d'étude de l'industrie métallurgique et électrotechnique) ne sont pas mentionnés dans les tableaux. Dans ces deux organisations, les travailleurs sont représentés par leurs organisations. Il s'agit toutefois manifestement de centres d'études proprement dits qui, en raison de leurs domaines d'activités, restent en dehors du cadre des institutions considérées dans la présente étude.

Représentation des travailleurs sur le plan du secteur d'industrie

	Institutions	Bases juridiques	Champ d'application a) professionnel b) personnel
BELGIQUE	1) Commission nationale Paritaire pour l'Industrie Sidérurgique 2) Conseil Professionnel du métal	1) Arrêté-loi du 9/6/1945, complété par arrêtés royaux des 27/7/1946 et 5/1/1957 2) Arrêté royal du 18/1/1951 en application de la loi du 20/9/1948.	1) a) Entreprises dont l'activité principale porte sur un ou plusieurs des points suivants: Production de fonte et d'acier brut, transformation du fer ou de l'acier brut dans les divers produits laminés et toutes transformations de ces produits. Cokeries et usines annexes, centrales d'approvisionnement en énergie, fabriques de scories Thomas et de ciment. b) Tous les travailleurs des entreprises énumérées sous a). 2) a) Industries sidérurgiques et métallurgiques b) Tous les travailleurs des entreprises désignées sous a)
FRANCE	1) Commissions Paritaires 2) Commissions de Conciliation (système contractuel de conciliation)	1) + 2) Loi du 11/2/1950 et règlements d'application, complétée par conventions collective.	1) + 2) a) Industrie sidérurgique (1) b) Tous les travailleurs des entreprises mentionnées sous a)
PAYS-BAS	Conseil Professionnel du Métal (Vakraad voor de Metaalindustrie) (2)	Acte de fondation de février 1947	a) Industrie métallurgique y compris la sidérurgie b) Tous les ouvriers des entreprises mentionnées sous a)

(1) En raison de la structure des conventions collectives en France, les commissions paritaires ainsi que les commissions de conciliation ont été instituées uniquement sur le plan régional. Il n'existe pas de Commission paritaire nationale de la sidérurgie. Par contre, il existe sur le plan national une "Commission Supérieure des Conventions collectives" composée de représentants des employeurs, des travailleurs, des associations familiales ainsi que des départements ministériels intéressés, qui a pour tâche de donner son avis sur l'extension des conventions collectives, sur toutes les questions litigieuses s'élevant à l'occasion de leur négociation ainsi que sur toutes les questions relatives à leur application. De plus, cette institution prend part à la composition du "budget type" servant à la détermination de l'indice du coût de la vie, et à la fixation du salaire minimum légal.

(2) Cette institution possède sa propre personnalité juridique (fondation).

Représentation des travailleurs sur le plan du secteur d'industrie

	Composition	Désignation des membres	Durée du mandat
BELGIQUE	<p>1) Commission nationale paritaire - 10 représentants des employeurs - 10 représentants des travailleurs - Respectivement le même nombre de membres suppléants</p> <p>2) Conseil Professionnel du Métal: - 9 représentants des employeurs - 9 représentants des travailleurs - respectivement le même nombre de membres suppléants - 2 personnalités du monde scientifique et technique</p>	<p>1) Les membres sont proposés par les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la sidérurgie et nommés par le Roi</p> <p>2) Les membres sont proposés par les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et nommés par le Roi. Les personnalités scientifiques ou techniques sont proposées par le Conseil Professionnel lui-même et nommées par le Roi</p>	<p>1) 6 ans</p> <p>2) Durée du mandat des membres: 4 ans Durée du mandat du Président: 6 ans</p>
FRANCE	<p>1) Commissions Paritaires: Nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs. Le nombre exact de membres est fixé dans les conventions collectives régionales.</p> <p>2) Commissions de conciliation (Système contractuel de conciliation): Nombre de représentants de travailleurs et d'employeurs fixé par les conventions collectives régionales, le président pouvant être un membre de l'administration, en général inspecteur du travail (1)</p>	<p>1) + 2) Les représentants des employeurs et des travailleurs sont nommés par les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la sidérurgie.</p>	<p>Il n'y a, tant pour les Commissions paritaires que pour les Commissions contractuelles de conciliation, aucune durée précise de mandat. Les désignations sont faites par les organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs, soit à l'occasion de chaque réunion, soit d'une manière plus durable, mais sans durée précise; elles sont alors valables tant que l'organisation ne désigne pas un autre représentant.</p>
PAYS-BAS	<p>Conseil Professionnel du Métal - 7 représentants des employeurs - 7 représentants des travailleurs</p>	<p>Les membres sont nommés par les organisations d'employeurs et de travailleurs ayant signé la convention relative à la création du Conseil professionnel</p>	

(1) En principe, nombre égal de représentants de travailleurs et d'employeurs (par exemple, dans l'Est, 2 représentants de chaque organisation de salariés et un nombre égal d'employeurs. A défaut de procédure contractuelle joue une procédure réglementaire qui recourt à des commissions interprofessionnelles, soit régionales, soit nationales. Elles comprennent 3 représentants des employeurs, 3 représentants des travailleurs, 1 représentant du Ministre du Travail, Président, un autre fonctionnaire (Ministère des affaires économiques ou membre du tribunal administratif dans les régions).

Représentation des travailleurs sur le plan du secteur d'industrie

	Organisation et méthodes de travail
BELGIQUE	<p>Commission Nationale Paritaire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les réunions de la Commission sont convoquées par le Président, soit à son initiative propre, soit à la demande écrite d'au moins 6 membres effectifs ou de l'un des groupes représentés. La Commission ne délibère valablement que lorsqu'au moins la moitié des membres représentant les employeurs et la moitié des membres représentant les travailleurs sont présents. Les décisions sont prises à l'unanimité. - La Commission peut créer des sous-commissions régionales pour l'application de ces décisions ou pour l'examen de certaines questions. Les décisions prises par ces sous-commissions doivent être portées dans les 48 heures à la connaissance du Président de la Commission Paritaire Nationale qui doit, de son côté, en informer immédiatement les membres de celle-ci. Les décisions d'une sous-commission régionale deviennent applicables lorsque, dans les huit jours qui suivent, aucune des organisations représentées dans la Commission Paritaire Nationale n'y a fait opposition. - La Commission Paritaire Nationale dispose d'un bureau composé de fonctionnaires du gouvernement nommés par arrêté royal. Cependant, les membres du bureau n'ont pas voix délibérative. - En vue d'exercer les pouvoirs de conciliation qui lui sont dévolus, la Commission Paritaire Nationale institue en son sein un Bureau Permanent pour les problèmes de conciliation composé d'un nombre égal de délégués des employeurs et de délégués des travailleurs. La présidence en est assurée par le Président de la Commission Nationale. <p>Conseil Professionnel du Métal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Président du Conseil Professionnel doit être une personnalité ne faisant partie ni de l'Administration, ni des organisations représentées au sein du Conseil Professionnel. - Le Conseil se réunit en assemblée plénière tous les deux mois. Il délibère valablement lorsque la moitié au moins de ses membres, non compris le Président, est présente. Si, n'ayant pu délibérer valablement une première fois, une deuxième assemblée plénière est convoquée, elle délibère valablement quel que soit le nombre des membres présents. - Le Bureau tient en principe une réunion ordinaire par mois. Sa mission consiste notamment à préparer les travaux de l'Assemblée plénière et des Commissions, à veiller à l'exécution des décisions du Conseil et à établir un rapport d'activité à l'intention de l'Assemblée plénière. - Pour toutes les questions qui ne sont pas présentées directement à l'Assemblée plénière, des commissions sont constituées, ayant pour tâche d'élaborer des projets. - En matières administrative, financière et budgétaire, le Conseil Professionnel est soumis au contrôle d'un Commissaire du Gouvernement. Il s'agit d'un fonctionnaire du Ministère des affaires économiques, organe de tutelle du Conseil.
FRANCE	<p>Commissions Paritaires:</p> <p>L'organisation et les méthodes de travail des Commissions Paritaires sont définies différemment dans chaque Convention collective régionale. En général, les réunions sont convoquées à la demande d'une des organisations professionnelles représentées ou sur l'initiative personnelle du Ministre du travail et de la sécurité sociale ou de son représentant.</p> <p>Commission de Conciliation (Système contractuel de conciliation):</p> <p>L'organisation et les méthodes de travail sont définies par les conventions régionales. En général, les réunions sont convoquées par le Président à la demande d'une des parties.</p> <p>Commission réglementaire:</p> <p>Le Président convoque la Commission, soit à la demande de l'une des parties, soit à l'initiative du Ministre du Travail ou du Préfet.</p>
PAYS-BAS	<p>Conseil Professionnel du Métal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Conseil Professionnel nomme un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs qui assurent alternativement, chacun un an, la présidence. - Un secrétariat composé de fonctionnaires à plein temps assure l'exécution des travaux courants.

La représentation des travailleurs sur le plan du secteur d'industrie

	Tâches et compétences
BELGIQUE	<p>Commission Nationale Paritaire:</p> <p>Le champ d'action de la commission s'étend principalement au domaine social. Elle a essentiellement pour mission:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de conclure des conventions collectives sur les principes généraux de rémunération correspondant aux différents degrés de qualification professionnelle; - de délibérer sur les conditions générales de travail et en particulier sur celles qui doivent obligatoirement figurer aux règlements d'atelier; - d'assister les autorités gouvernementales dans la préparation et l'exécution de la législation intéressant l'industrie sidérurgique; - de prévenir ou de concilier les conflits collectifs menaçants ou existants; - de favoriser la formation professionnelle des apprentis en relation étroite et permanente avec les instituts d'orientation professionnelle et les écoles professionnelles; - établir, en outre, conformément au règlement d'ordre intérieur, les bases des relations entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise. <p>A la demande de la Commission ou d'une des organisations représentées, un arrêté royal peut donner force d'obligation aux décisions prises.</p> <p>Conseil Professionnel du Métal:</p> <p>La mission du Conseil Professionnel du Métal, dont les fonctions sont uniquement consultatives, est principalement économique et technique. Elle s'étend essentiellement aux problèmes suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - traitement des minerais ferreux et non ferreux; - production et transformation des métaux ferreux et non ferreux; - usinage, assemblage et montage des produits ferreux en ouvrages et engins métalliques, mécaniques et électro-mécaniques; - importation et exportation - en gros et en détail - des minerais, métaux, produits finis et sous-produits; - toutes les autres activités directement connexes qui seront déterminées par le Ministre compétent en matière d'affaires économiques.
FRANCE	<p>Commissions Paritaires:</p> <p>La tâche des Commissions Paritaires constituées sur le plan régional consiste principalement à discuter les conditions de travail et à conclure des contrats collectifs dans la sidérurgie.</p> <p>Commissions de Conciliation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La loi du 11/2/1955 prévoit que tous les conflits collectifs du travail doivent être immédiatement soumis à une procédure de conciliation. On a laissé la possibilité, dont il a été généralement fait usage en pratique, de fixer conventionnellement une procédure de conciliation. Chaque convention collective régionale renferme de ce fait ses propres dispositions concernant la procédure de conciliation. - Les commissions de conciliation constituées conformément aux conventions collectives régionales ne peuvent que constater comme résultat de leur activité la conciliation ou la non-conciliation des parties. Pendant la durée des délibérations, qui normalement sont limitées, il est généralement prévu que les parties doivent s'abstenir de toute mesure de lutte.
PAYS-BAS	<p>Conseil Professionnel du Métal:</p> <p>Les tâches et les compétences du Conseil Professionnel sont uniquement d'ordre social. Il a pour but de favoriser l'évolution sociale dans l'industrie métallurgique en tenant compte des intérêts communs et en collaboration avec les employeurs et les travailleurs. Sont donc discutés dans ce but au sein du Conseil Professionnel, tous les problèmes concernant les salaires et autres conditions de travail et des négociations y sont menées pour la conclusion des conventions collectives (1).</p> <p>Les conventions collectives conclues entre les organisations représentées au sein du Conseil Professionnel sont soumises par ce dernier au Collège des Conciliateurs du Royaume (College van Rijksbemiddelaars) et les discussions nécessaires sont engagées avec la Fondation du Travail (Stichting van de Arbeid), le Collège des Conciliateurs du Royaume et éventuellement avec le gouvernement. Le Conseil sollicite en outre la déclaration du caractère obligatoire général des conventions collectives adoptées par le collège des conciliateurs.</p>



La représentation des travailleurs sur le plan du secteur d'industrie

	Tâches et compétences
	<p>Le Conseil formule des avis au nom de l'industrie métallurgique vis-à-vis de la Fondation du Travail, du Conseil Economique et Social (Sociaal-Economische Raad) et des autorités de contrôle.</p> <p>D'autres compétences ont été attribuées au Conseil par des conventions collectives (2) ou de la part des Autorités (3).</p> <p>Il existe dans le cadre du Conseil une commission chargée de la conciliation des différends sur l'interprétation ou l'application des conventions collectives. Les décisions de cette commission sont obligatoires.</p>

- (1) Ces attributions du Conseil ne sont valables que pour les ouvriers. Une commission spéciale, la "Centrale Commissie voor de beampten" est chargée de ces questions en ce qui concerne les employés.
- (2) Dans quelques conventions collectives, on a attribué, par exemple, au Conseil Professionnel le droit d'édifier des règles concernant l'octroi de frais de mission (frais de pension et argent de poche) ou les directives relatives à l'établissement d'une réglementation du travail.
- (3) Le Collège des Conciliateurs d'Etat a autorisé, par exemple, le Conseil Professionnel à prendre des dispositions en relation avec la réduction de la durée du travail à 45 heures dans l'industrie métallurgique. Le Conseil est, par ailleurs, compétent pour autoriser les entreprises à appliquer le régime de qualification professionnelle et à verser annuellement une allocation de participation aux bénéficiaires jusqu'à un maximum de 3 % du salaire annuel.

**LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ASSOCIATIONS D'ENTREPRISE
SUIVANT L'ARTICLE 48 DU TRAITE DE LA C.E.C.A.**



Remarque préliminaire

L'article 48, alinéa 3, du Traité de la C.E.C.A. dont il est question ici stipule: "Pour obtenir les informations qui lui sont nécessaires ou pour faciliter l'exécution des missions qui lui sont confiées, la Haute Autorité recourt normalement aux associations de producteurs, à la condition, soit qu'elles assurent aux représentants qualifiés des travailleurs et des utilisateurs une participation à leurs organes directeurs ou à des comités consultatifs établis auprès d'elles, soit qu'elles fassent par tout autre moyen dans leur organisation une place satisfaisante à l'expression des intérêts des travailleurs et des utilisateurs".

Du dépouillement des documents mis à la disposition de la Haute Autorité, il résulte qu'en Belgique, en France, en Italie et aux Pays-Bas, les associations de producteurs ont constitué des Comités Consultatifs au sens dudit article du Traité de la C.E.C.A. Le fait qu'il n'y ait pas d'institutions comparables en Allemagne et au Luxembourg, n'exclut pas cependant que, conformément à la fin de la dernière phrase de l'art. 48, alinéa 3, les associations de producteurs de ces pays "n'aient fait par tout autre moyen dans leur organisation, une place satisfaisant à l'expression des intérêts des travailleurs et des utilisateurs".

Représentation des travailleurs dans les associations d'entreprises suivant l'article 48 du Traité de la C.E.C.A.

	Institutions	Composition	Tâches et compétences
BELGIQUE	Comité Consultatif auprès du "Comité de la Sidérurgie Belge"	<ul style="list-style-type: none"> - 6 représentants des producteurs d'acier - 6 représentants des utilisateurs d'acier - 6 représentants des organisations des travailleurs de la sidérurgie Durée du mandat : 2 ans Bureau : 2 membres de chaque groupe (6 en tout) Présidence : alterne entre les 3 groupes	Emettre des avis et des propositions concernant les problèmes importants d'ordres économique, technique et social qui se posent à la sidérurgie du fait de la formation du Marché Commun du Charbon et de l'Acier (1)
FRANCE	Comité Consultatif auprès de l'"Association des Producteurs des Industries Sidérurgiques Françaises"	<ul style="list-style-type: none"> - 16 représentants des utilisateurs d'acier - 16 représentants des organisations des travailleurs de la sidérurgie - une délégation du Conseil d'administration (Conseil) de l'Association des producteurs Présidence : le président de l'Association des Producteurs	Information et échanges de vues sur le travail des institutions européennes aussi bien dans le domaine économique que dans le domaine social (2)
ITALIE	Comité Consultatif auprès de l'ASSIDER	<ul style="list-style-type: none"> - 12 représentants des utilisateurs d'acier - 12 représentants des organisations des travailleurs de la sidérurgie Durée du mandat : 1 an Bureau : le président, un représentant des travailleurs et un représentant des utilisateurs d'acier	Examen de toutes questions concernant la C.E.C.A. (3)
PAYS-BAS	Comité Consultatif des travailleurs auprès de la "Vereniging de Nederlandse IJzer- en Staalproducerende Industrie" (N.I.J.S.I.)	<ul style="list-style-type: none"> - 14 représentants des organisations de travailleurs de l'industrie métallurgique (4) 	Etude des demandes d'information de la Haute Autorité touchant aux intérêts des travailleurs dans le cadre de l'art. 48 du Traité de la C.E.C.A.

- (1) Le Comité Consultatif auprès du "Comité de la Sidérurgie Belge" n'a pas acquis jusqu'à présent une importance considérable. En pratique, tous les problèmes se posant à la sidérurgie en conséquence de l'établissement du Marché Commun du Charbon et de l'Acier, d'un commun accord entre les intéressés et pour éviter un double travail sont examinés au sein d'une Commission ad hoc institué dans le cadre du Conseil Professionnel de la Métallurgie.
- (2) La Commission Consultative se réunit en principe régulièrement une fois par mois. Pour la discussion des questions résultant du § 23 de la Convention transitoire et de l'article 56 du Traité de la C.E.C.A., l'"Association des Producteurs" et l'"Association des Producteurs de Minerai de Fer" ont constitué en accord avec les organisations de travailleurs une institution spéciale, dénommée "Association du Fonds de Réadaptation des Travailleurs de la Sidérurgie et des Mines de Fer Françaises".
- (3) Le Comité Consultatif se réunit en principe au moins une fois par trimestre.
- (4) Les 14 représentants des travailleurs sont nommés par les organisations représentatives des travailleurs de l'industrie métallurgique, 8 d'entre eux sont cependant choisis sur une liste proposée par les conseils d'entreprise des entreprises appartenant à l'N.I.J.S.I.

SERVICES DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTES EUROPEENNES

9557/2/63/1