

N° 4522<sup>8</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1999-2000

---

---

**PROJET DE LOI**

concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs

\* \* \*

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(23.5.2000)

La Commission se compose de: M. Marcel , Président-Rapporteur; MM. François BAUSCH, Niki BETTENDORF, André HOFFMANN, Aly JAERLING, Nico LOES, Lucien LUX, Claude MEISCH, Paul-Henri MEYERS, Patrick SANTER, Théo STENDEBACH et Marc ZANUSSI, Membres.

\*

**CONSIDERATIONS PRELIMINAIRES**

En date du 28 janvier 1999, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a déposé à la Chambre des Députés le projet de loi mentionné sous rubrique. Le projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

Les avis des différentes chambres professionnelles ont été émis aux dates suivantes:

- l'avis de la Chambre des Employés privés le 16 mars 1999;
- l'avis de la Chambre de Travail le 25 mars 1999;
- l'avis de la Chambre d'Agriculture le 19 avril 1999;
- l'avis de la Chambre de Commerce le 29 avril 1999;
- l'avis de la Chambre des Métiers le 3 septembre 1999.

Le Conseil d'Etat a émis son avis en date du 7 mars 2000 et son avis complémentaire en date du 16 mai 2000.

Dans sa réunion du 17 novembre 1999, la Commission du Travail et de l'Emploi a désigné son président M. Marcel Glesener comme rapporteur du projet de loi. Dans ses réunions du 29 mars et du 25 avril 2000, la commission a examiné le projet de loi et l'avis du Conseil d'Etat. Elle a adopté deux propositions d'amendements qu'elle a fait parvenir au Conseil d'Etat en date du 2 mai 2000. Dans sa réunion du 23 mai 2000, la commission a adopté le présent rapport.

\*

**L'OBJET DU PROJET DE LOI**

Le présent projet de loi a comme objectif la transposition en droit luxembourgeois de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, ainsi que de la directive 97/94/CE du Conseil du 15 décembre 1994 étendant le champ d'application de la directive précitée au Royaume-Uni.

Le Luxembourg est le dernier pays membre de l'Union européenne à transposer cette directive. Il vient à ce titre d'être condamné par la Cour de justice européenne. Le projet de loi, qui fut élaboré par un groupe de travail à composition tripartite, revêt donc une urgence certaine. Toutefois, le retard pris par le Luxembourg permet d'inclure dans la transposition déjà la directive d'extension au Royaume-Uni. En effet, la directive se fondait sur le Protocole social annexé au Traité de Maastricht et excluait donc le Royaume-Uni. Entre-temps ledit Protocole social a été intégré au Traité et la directive 97/94/CE du Conseil du 15 décembre 1997 étend au Royaume-Uni la directive initiale précitée de 1994.

L'origine de cette directive remonte à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs adoptée lors du Conseil européen de Strasbourg en décembre 1989. En effet, le point 17 de la Charte prévoit que „l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents Etats membres; cela vaut en particulier dans les entreprises ou des groupes comportant des entreprises ou des établissements situés dans plusieurs Etats membres“.

Ceci montre le souci d'adopter des règles européennes communes étant donné que les procédures nationales d'information et de consultation des travailleurs deviennent de plus en plus inadaptées à la structure transnationale des entreprises qui est due aux concentrations, restructurations et fusions de plus en plus nombreuses.

L'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs au sein des entreprises ou groupes d'entreprises à dimension communautaire doit se baser sur un accord entre les partenaires sociaux. Ainsi, la directive fixe un certain nombre de normes minimales à respecter. Ce n'est que du moment où un tel accord ne peut se former que le comité d'entreprise européen doit être constitué et fonctionner suivant des règles à déterminer par la loi nationale.

La directive s'applique aux entreprises ou groupes d'entreprises de dimension européenne occupant au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres et, dans au moins deux Etats membres, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux et, s'il s'agit d'un groupement d'entreprises, comporter au moins deux entreprises dans des Etats membres différents. Au Grand-Duché de Luxembourg, environ quinze entreprises tombent actuellement sous le champ d'application du présent texte. Reste à opérer la différenciation entre, d'une part, les entreprises transnationales dont la direction centrale est située au Luxembourg et à laquelle incombera dès lors la responsabilité de la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs et, d'autre part, les entreprises dont la direction centrale est domiciliée dans un autre pays membre de l'Union européenne et qui n'ont qu'à désigner leur(s) représentant(s) dans le groupe spécial de négociation.

Bien que la directive ne fixe, conformément à l'article 137 du Traité, que les prescriptions minimales, la marge de manœuvre laissée aux Etats membres est relativement faible, étant donné que la directive se base sur les principes de l'autonomie des partenaires sociaux et de la subsidiarité. En plus, le lien étroit avec le fonctionnement du marché intérieur empêche des écarts trop importants dans la transposition de la directive dans les législations nationales des Etats membres. Ainsi, un groupe permanent d'experts, institué par la Commission européenne, a retenu l'accord des Etats destinataires de respecter dans une très large mesure le texte de la directive.

Cet accord n'a cependant pas fait obstacle à un renforcement du texte par le gouvernement luxembourgeois, effectué en accord avec les partenaires sociaux. Ce renforcement du texte devra en premier lieu le rendre plus conforme au modèle d'information et de consultation luxembourgeois.

Le présent texte est appelé à régler les questions suivantes:

1. les procédures d'information et de consultation ou le comité d'entreprise à établir sur le territoire de l'Etat membre concerné, où se situe la direction centrale et /ou le siège de l'entreprise; le fonctionnement de cette procédure ou de ce comité d'entreprise est de la compétence du législateur de l'Etat membre où il/elle se trouve implanté/e;
2. le fonctionnement du groupe spécial de négociation précédant l'installation d'une procédure ou d'un comité d'entreprise sur le territoire de l'Etat membre visé sous 1);
3. la désignation des représentants des travailleurs occupés sur le territoire de l'Etat membre tant pour un groupe spécial de négociation (GSN) ou une procédure respectivement un comité d'entreprise européen fonctionnant sur le territoire dudit Etat, que pour une procédure, un comité d'entreprise ou un GSN fonctionnant sur le territoire d'un autre Etat;

4. le statut, et plus particulièrement la protection des représentants des travailleurs occupés sur le territoire de l'Etat membre, même au cas où ces représentants seraient envoyés dans des institutions (comité, GSN, procédures) fonctionnant sur le territoire d'un autre Etat membre;
5. certains détails pratiques (nombre d'experts, prise en charge des frais, etc.).

La finalité du présent projet de loi est donc d'instaurer le dialogue social dans les entreprises de dimension communautaire en vue de développer l'information et la consultation des travailleurs.

\*

## LES AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

La *Chambre des Employés privés* marque son accord au présent projet de loi, tout en présentant un certain nombre de remarques générales et ponctuelles.

En ce qui concerne les prescriptions minimales subsidiaires en vertu desquelles un comité d'entreprise européen est institué en absence d'un accord entre les partenaires sociaux, la *Chambre des Employés privés* est d'avis que les prescriptions de la directive sont à considérer comme minimum obligatoire auquel l'accord des parties ne peut déroger que dans un sens plus favorable.

Suivant la chambre professionnelle, la notion de consultation devrait être précisée dans le texte. Elle devrait porter et sur les données sociales et sur les grandes orientations de la politique industrielle et de l'emploi de l'entreprise. De même, il faudrait préciser les notions de contrôle direct et indirect. Il faudrait encore ajouter que seul le conseil d'administration devrait être considéré comme l'organe de décision d'une société anonyme.

La *Chambre professionnelle* traite encore du problème de la notion de syndicat représentatif au plan national et d'un certain nombre de problèmes relatifs au groupe spécial de négociation.

Dans ce contexte, la *Chambre des Employés privés* est d'avis que l'obligation d'information incombant aux membres du GSN devrait se limiter aux représentants du personnel aux différents niveaux de l'entreprise et ne pas être étendue, comme prévu, aux représentants patronaux du comité mixte.

Finalement la chambre professionnelle demande plus de droits pour le comité d'entreprise européen ainsi que la possibilité d'un recours contre les décisions du comité d'arbitrage.

La *Chambre de Travail* rappelle que la mise en place du comité d'entreprise européen incombe à la direction centrale de l'entreprise en question et que la procédure de négociation est entamée par celle-ci, soit sur sa propre initiative, soit sur l'initiative des représentants des travailleurs.

En ce qui concerne l'information des salariés en matière des effectifs et de la structure de l'entreprise, la chambre professionnelle propose de préciser que cette information doit avoir lieu au moins une fois par année civile. En effet, la disposition prévoyant une seule procédure d'information par année civile lui semble insuffisante, notamment s'il y a des changements significatifs au sein de l'entreprise.

La *Chambre de Travail* exige qu'au niveau de la désignation des représentants syndicaux, les organisations syndicales doivent non seulement avoir la représentation au niveau national, mais également être signataires de la convention collective au niveau de l'entreprise en question.

Tout comme la *Chambre des Employés privés*, la *Chambre de Travail* demande une possibilité de recours contre les décisions du comité d'arbitrage. Elle attire en plus l'attention sur le conflit d'intérêt qui existe dans le chef de l'Inspection du Travail et des Mines dans la mesure où elle a pour mission à la fois de présider le comité d'arbitrage et de surveiller l'application des dispositions de la présente loi.

La *Chambre de Commerce* se prononce contre une élection des membres du GSN et préfère une désignation de ces personnes. De même, elle se prononce pour une composition mixte du GSN et du comité d'entreprise européen sans toutefois demander une parité. En plus, elle est d'avis que les réunions du comité restreint ou du comité d'entreprise européen avec la direction de l'entreprise devraient être fixées d'un commun accord entre les parties. La *Chambre de Commerce* conteste le principe de l'institution d'un crédit d'heures au profit des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, sous prétexte que ceci découragerait les investisseurs potentiels de s'installer au Luxembourg.

La *Chambre d'Agriculture* et la *Chambre des Métiers* ne formulent pas d'observations particulières étant donné que les entreprises de ces deux secteurs ne sont guère touchées par le texte sous rubrique. Elles donnent par conséquent leur accord au texte du projet de loi.

\*

## L'EXAMEN DES ARTICLES A LA LUMIERE DE L'AVIS DU CONSEIL D'ETAT

### *Article 1er*

Le paragraphe (1) énonce l'objet du projet de loi, à savoir la transposition des deux directives européennes. Selon le commentaire des articles, le projet de loi entend ainsi se conformer à l'obligation lui imposée par l'article 14, paragraphe 2 de la directive 94/95.

Le Conseil d'Etat se prononce pour la suppression de ce paragraphe en argumentant que:

*„La transposition d'une directive communautaire dans le droit national porte sur le contenu („actum“) et non sur l'instrument juridique. Si le législateur communautaire tient, pour marquer son initiative, à ce que le législateur national fasse référence à une directive, il laisse tout de même aux Etats membres la faculté d'arrêter les modalités de cette référence. Dès lors il ne s'indique pas de placer cette référence à l'affiche du dispositif, mais d'insérer lors de la publication au Mémorial un renvoi aux directives qui sont transposées, conformément à l'article 14, paragraphe 2 de la directive 94/45/CE et à l'article 4, paragraphe 2 de la directive 97/74/CE.“*

La commission décide de suivre le Conseil d'Etat sur ce point. La référence en question se fera, soit par la mention de la directive au préambule de la loi, soit lors de la publication au Mémorial par un renvoi particulier aux directives qui sont transposées.

Le paragraphe (2) du texte gouvernemental devient le paragraphe (1) du texte proposé par la commission.

En tirant argument du fait qu'une loi doit avant tout avoir un caractère normatif et qu'il y a partant lieu „d'éviter des rappels des visées politiques dans son dispositif, le Conseil d'Etat propose de supprimer dans le texte gouvernemental le bout de phrase introductif *“En vue d'améliorer l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2 de la présente loi ...“*.

La commission est toutefois d'avis que le rappel de la finalité de la loi à cet endroit du texte a sa raison d'être, notamment pour faciliter et orienter l'interprétation de la loi.

Au paragraphe (2) in fine le texte gouvernemental fait référence aux articles 25 à 55 de la loi. Le Conseil d'Etat omet dans sa proposition de texte ce renvoi au motif que le texte ne gagnerait pas en clarté *„par des renvois à tout bout de champ à d'autres dispositions de la loi“*.

La commission pour sa part décide de maintenir, à cet endroit comme à d'autres endroits du texte, les renvois qui ont l'avantage de faciliter la lecture du texte et les recherches en cas de difficultés d'application.

Le paragraphe (3) du texte gouvernemental devient le paragraphe (2) du texte de la commission et est arrêté, sous réserve d'adaptation de références, tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Le paragraphe (4) du texte gouvernemental définit la notion de „consultation“ comme étant „l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises tels que définis dans la présente loi“.

Le Conseil d'Etat propose de transférer ce texte dans le chapitre 2 ayant précisément trait aux définitions (Articles 2-4 selon le Conseil d'Etat).

Par ailleurs, quant à la forme, le Conseil d'Etat propose de regrouper à l'article 2 les différentes définitions figurant à l'article 1er, paragraphe 4 et aux articles 2 et 3 du projet et d'omettre la subdivision du chapitre 2 en sections.

La commission décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point. Le paragraphe 4 est donc maintenu à l'article 1er et en devient le paragraphe (3).

Quant au fond, la commission s'interroge sur le contenu exact de la notion de consultation.

A ce sujet, il convient de noter d'abord que l'article 34 du projet de loi définit les compétences du comité d'entreprise européen et que l'article 35 (1) établit le principe général que l'information et la consultation dans le cadre du comité d'entreprise européen portent sur les questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs. Le paragraphe (2) énumère ensuite, de façon non exhaustive, les sujets susceptibles de faire l'objet d'une consultation (p.ex.: structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, changements substantiels dans l'actionnariat).

Il ressort clairement des termes et de l'esprit de la directive que les procédures d'information et de consultation ne comportent pas de négociation proprement dite. L'article 31 prévoit toutefois que, plus particulièrement en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou de licenciements collectifs, l'information de la part de la direction centrale doit intervenir en temps utile pour permettre aux représentants des travailleurs de prendre position en temps utile.

Il faut remarquer que les termes „en temps utile“ constituent une notion largement circonstancielle dont la signification exacte est difficile à cerner.

La commission renvoie à l'avis de la Chambre des Employés privés qui estime que la notion de consultation devrait être précisée à la lumière du rapport du groupe d'experts Gyllenhammar.

#### *Articles 2 à 4*

Compte tenu des décisions prises dans le cadre de l'article 1er, la commission décide de maintenir la structure et le contenu de ces articles dans la teneur du projet gouvernemental. Ces articles concernent respectivement la définition de:

- l'entreprise de dimension communautaire
- le groupe d'entreprises de dimension communautaire
- l'entreprise qui exerce le contrôle.

Contrairement à l'avis du Conseil d'Etat, la commission estime qu'il y a lieu de maintenir dans les différents articles le rappel que telle ou telle disposition s'applique uniquement aux fins de l'application et de l'interprétation de la présente loi, et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes, existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés. Ces rappels ont été inscrits dans le projet de loi à la demande expresse du Ministère de la Justice, afin de souligner clairement la spécificité des définitions figurant dans le présent projet. Ces définitions ne sauraient donc être transposées purement et simplement au droit commun des sociétés.

#### *Article 5*

Cet article définit les règles applicables en vue de la computation des effectifs et donc des seuils (1000 travailleurs, 150 travailleurs, seuils fixés pour des représentants supplémentaires des travailleurs dans les différentes enceintes prévues par le projet). Il s'agit en l'occurrence d'un des domaines que la directive laisse à la discrétion des législateurs nationaux. Il va de soi que ces règles ne sont applicables qu'à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg.

Le Conseil d'Etat propose une version remaniée de cet article, laquelle, sans toucher au fond des dispositions, regroupe les dispositions se rapportant respectivement au calcul des effectifs et à la communication des données.

La commission du Travail et de l'Emploi reprend le texte proposé par le Conseil d'Etat.

#### *Article 6*

Cet article établit le principe que la responsabilité de la mise en place du comité d'entreprise européen ou de la procédure d'information et de consultation transfrontalières incombe à la direction centrale et précise que dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, le comité d'entreprise ou la procédure d'information et de consultation transfrontalières sont en principe institués au niveau le plus élevé du groupe.

La commission adopte cet article dans la teneur proposée par le texte gouvernemental.

\*

Le **Titre 2** du projet de loi concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs.

Les articles 7 et 8 ont trait au déclenchement de la procédure.

Les articles 9 à 24 règlent la mission, la composition et le fonctionnement du groupe spécial de négociation (GSN) ainsi que la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg.

Les articles 25 à 32 règlent le cas où les négociations aboutissent à un accord. Cet accord peut aboutir à l'institution d'un comité d'entreprise européen (article 26) ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières (articles 27 et 28).

Les articles 33 à 50 réglementent le cas où les partenaires sociaux n'arrivent pas à un accord et consacrent, dans ce cas, l'institution obligatoire d'un comité d'entreprise européen.

\*

L'article 7 ne donne pas lieu à observation.

#### Article 8

Cet article détermine les différentes hypothèses et règles suivant lesquelles la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation peut être déclenchée.

Contrairement au Conseil d'Etat, la commission est d'avis que dans un texte légal d'une envergure et complexité aussi importantes que celles du présent projet les renvois ont leur utilité et facilitent la lecture, la compréhension et l'interprétation du texte.

A cet égard, elle maintient donc le texte gouvernemental. Elle reprend toutefois la modification rédactionnelle proposée par le Conseil d'Etat consistant à remplacer les termes „syndicats représentatifs au niveau national“ par l'expression „organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national“, terminologie employée dans la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives de travail.

#### Articles 9 à 14

Les articles 9 et 10 définissent les missions du groupe spécial de négociation, organe auquel il appartient de réaliser l'objectif visé par la présente loi.

Les articles 11 à 14 règlent la composition du groupe spécial de négociation en déterminant notamment la représentation territoriale des représentants des travailleurs au sein des groupes spéciaux de négociation fonctionnant sur le territoire luxembourgeois auprès d'une direction centrale établie au Luxembourg.

Ces articles ne donnent pas lieu à observation du Conseil d'Etat.

L'article 15 n'appelle pas d'observation.

#### Article 16

L'article 16 dispose que les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg sont désignés ou élus par les membres des délégations du personnel. Cette solution, s'appuyant sur des structures existantes, par ailleurs démocratiquement élues, et qui ne comportera pas des mécanismes bureaucratiques exorbitants, a été approuvée par les partenaires sociaux lors de la réunion tripartite précitée du 18 février 1997.

Pour les raisons exposées à l'article 8, la commission décide de remplacer, conformément à la proposition du Conseil d'Etat, les termes „syndicats représentatifs au niveau national“ par l'expression correcte „organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national“.

#### Article 17

Cet article règle le détail des élections des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg.

La commission reprend la proposition du Conseil d'Etat de remplacer l'expression „vote par écrit“ par les termes „vote par correspondance“.

Afin de tenir compte de l'observation afférente de la Chambre des Employés privés, le Conseil d'Etat propose de compléter l'alinéa 3 par la phrase suivante: „En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.“

La commission se rallie à cette proposition.

La commission reprend également la proposition du Conseil d'Etat de libeller la dernière phrase de l'alinéa final de l'article sous revue comme suit: „Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.“

#### *Articles 18 à 23*

Ces articles réglant le fonctionnement du groupe spécial de négociation sont adoptés par la commission dans la teneur du projet gouvernemental à l'exception d'un redressement d'une erreur rédactionnelle à l'article 18.

Les *articles 24 à 26* ne donnent pas lieu à observation.

#### *Article 27 du texte gouvernemental (supprimé)*

Conformément aux principes d'autonomie des partenaires sociaux et de subsidiarité, les parties sont entièrement libres de doter le comité d'entreprise européen conventionnel des modalités qu'elles estiment le mieux convenir à la spécificité de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Le Gouvernement, dans la tradition du dialogue social luxembourgeois, a estimé néanmoins important d'inscrire dans le texte de l'article 27 une obligation de moyens aux termes de laquelle les parties devraient chercher à rapprocher le plus possible le contenu de leur accord des prescriptions minimales applicables au comité d'entreprise.

Le Conseil d'Etat remarque que cette disposition n'a pas de caractère normatif et est dès lors à supprimer. Le Conseil d'Etat ajoute que, quant au fond, elle est superfétatoire, car dans la mesure où l'une des parties se trouve en désaccord avec les solutions proposées par l'autre, elle ne consentira pas à une solution négociée, de sorte que les prescriptions minimales s'appliqueront de plein droit.

Tout en partageant la motivation et l'argumentation ayant inspiré le texte gouvernemental, la commission, au plan strictement juridique, peut se rallier à l'avis du Conseil d'Etat.

L'article 27 est donc supprimé et la numérotation des articles subséquents est avancée d'une unité.

Les *articles 28 et 29 (articles 27 et 28 nouveaux)* ne donnent pas lieu à observations.

#### *Article 30 (article 29 nouveau)*

L'article 22 fixe le principe général selon lequel les votes au sein du GSN ont lieu à la majorité simple, sauf au cas où la loi stipulerait autrement.

L'article 30 dispose que les décisions sur les accords visés à l'article 25, qui portent sur l'institution et le fonctionnement d'un comité d'entreprise conventionnel ou d'une procédure conventionnelle d'information et de consultation, sont prises à la majorité des voix, donc selon les règles générales.

La commission estime que le présent article comporte un rappel et une précision utile et décide, contrairement à la proposition du Conseil d'Etat, de maintenir cet article.

L'*article 31 (article 30 nouveau)* n'appelle pas d'observation.

#### *Article 32 (article 31 nouveau)*

Compte tenu de l'amendement apporté à l'article 49, la commission décide de compléter le présent article par une disposition analogue libellée comme suit (pour la motivation voir plus bas):

*„Au cas où les représentants des travailleurs prennent position, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée à cette prise de position.“*

#### *Article 33 (article 32 nouveau)*

Compte tenu de la suppression de l'article 27, le Conseil d'Etat propose de libeller cet article comme suit:

*„Art. 32. Les accords visés au présent chapitre, sections 2 et 3, ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions minimales subsidiaires visées au chapitre 4 ci-après.“*

La commission se rallie à cette proposition.

Les articles 34 et 35 (articles 33 à 34 nouveaux) ne donnent pas lieu à observation.

*Articles 36 et 37 (articles 35 et 36 nouveaux)*

La compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et la consultation transfrontalières sur les questions économiques et sociales de nature stratégique et transnationale.

Le paragraphe (2) de l'article 35 nouveau énumère les matières qui relèvent du champ d'application de l'information et de la consultation transfrontalières dans le cadre du comité d'entreprise européen, à condition que les sujets énumérés constituent des questions transnationales affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Cette énumération reprend la liste contenue dans l'alinéa 2 du point 2. de l'annexe à la directive, tout en l'élargissant sur deux points. Il s'agit en l'occurrence donc d'un point où le projet de loi, en les renforçant, va au-delà des dispositions de la directive.

La liste en elle-même définit clairement des situations transnationales dans lesquelles les intérêts des travailleurs se trouvent considérablement affectés.

L'article 36 nouveau énumère les sujets qui ne sont pas des questions transnationales et qui ne relèvent donc pas de la compétence du comité d'entreprise européen.

Les articles 38 à 46 (37 à 45 nouveaux) concernant la composition et le fonctionnement du comité d'entreprise européen ne donnent pas lieu à observation.

*Article 47 (article 46 nouveau)*

D'après le Conseil d'Etat il y a lieu de supprimer le troisième alinéa de cet article qui renvoie aux prescriptions minimales relatives au fonctionnement d'un comité d'entreprise européen fixées à la directive 94/45 CEE. En effet, selon le Conseil d'Etat, la disposition sous revue fait partie d'une section concernant le fonctionnement du comité européen d'entreprise, qui a précisément pour objet de transposer ces prescriptions minimales en droit national.

Même si les observations du Conseil d'Etat se justifient au plan strictement formel et juridique, la commission estime utile, pour des raisons de clarté, de maintenir cet alinéa. En effet, le texte rappelle le principe de l'application des prescriptions minimales fixées à l'annexe, en cas d'absence d'accord entre les parties.

L'article 48 (article 47 nouveau) ne donne pas lieu à observation.

*Article 49 (article 48 nouveau)*

Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité d'entreprise a le droit, suivant l'article 49, d'en être informé. A l'issue d'une telle réunion d'information, le comité d'entreprise peut émettre un avis.

La commission décide de compléter le paragraphe 3 par un alinéa final ayant la teneur suivante: „Au cas où le comité d'entreprise émet un avis, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée.“

La commission considère en effet que l'exigence d'une réponse motivée de la part de la direction centrale est indispensable pour garantir que les arguments et objections des représentants des travailleurs sont effectivement prises en considération par les directions centrales.

Il s'agit d'éviter que la procédure de consultation applicable en cas de circonstances exceptionnelles ne se résume à un simple exercice de style.

Afin de rendre applicable cette exigence également aux procédures d'information et de consultation transfrontalières instituées en l'absence de comité d'entreprise européen, la commission propose encore de compléter l'article 31 (Art. 32 du texte gouvernemental initial) par une disposition analogue.

Les articles 50 à 53 (49 à 52 nouveaux) ne donnent pas lieu à observation.

*Article 54 (53 nouveau)*

Au deuxième alinéa, la commission reprend la proposition du Conseil d'Etat de remplacer les termes „vote par écrit“ par les termes „vote par correspondance“.

Les articles 55 à 62 (54 à 61 nouveaux) ne donnent pas lieu à observation.

*Article 63 (62 nouveau)*

Afin de rendre les dispositions pénales conformes aux dispositions du livre 1er du Code pénal, le Conseil d'Etat observe qu'il y a lieu de fixer aux paragraphes (1) et (3) les amendes minimales à 10.001 francs.

La commission se rallie à cette observation.

L'article 64 (63 nouveau) ne donne pas lieu à observation.

\*

### L'AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat marque son accord aux amendements présentés par la Commission du Travail et de l'Emploi tout en observant que l'agencement de l'article 48 gagnerait en clarté si, compte tenu de l'ajout apporté par l'amendement y relatif, le renvoi aux articles 58 et 62 figurant actuellement à l'alinéa 3 du paragraphe (3) était reporté à la fin du paragraphe.

La commission reprend cette proposition.

\*

Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission du Travail et de l'Emploi, à l'unanimité, propose à la Chambre des Députés de voter le texte du projet de loi dans la teneur suivante:

\*

### TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

#### PROJET DE LOI

**concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou  
d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire  
et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue  
d'informer et de consulter les travailleurs**

#### TITRE 1er

#### Dispositions générales

#### Chapitre 1er: *Objet*

**Art. 1er.**— (1) En vue d'améliorer l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2 de la présente loi, il est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et dans chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire soit un comité d'entreprise européen, soit une procédure d'information et de consultation des travailleurs conformément aux articles 25 à 54 de la présente loi.

(2) Le comité d'entreprise et la procédure d'information et de consultation visés au paragraphe (1) qui précède sont institués par voie d'accords entre partenaires sociaux conformément aux dispositions du chapitre 3 du titre 2 de la présente loi.

A défaut d'accord, le comité d'entreprise doit être institué conformément aux prescriptions minimales fixées au chapitre 4 du titre 2 de la présente loi.

(3) Au sens de la présente loi, on entend par „consultation“ l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises tels que définis dans la présente loi.

## Chapitre 2: Définitions

### *Section 1: Entreprise de dimension communautaire*

**Art. 2.**– Aux seules fins de l'application et de l'interprétation de la présente loi, et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes, existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, on entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise employant d'une part au moins 1000 travailleurs dans les Etats membres de l'Union européenne ainsi que dans les Etats membres de l'Espace économique européen et, d'autre part, au moins 150 travailleurs dans chacun de deux de ces Etats au moins.

### *Section 2: Groupe d'entreprises de dimension communautaire*

**Art. 3.**– Aux seules fins de l'application et de l'interprétation de la présente loi, et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes, existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, on entend par groupe d'entreprises de dimension communautaire, un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et des entreprises contrôlées telles que définies aux articles 4 et 5 de la présente loi, à condition que:

1. ledit groupe emploie au moins 1000 travailleurs dans les Etats définis à l'article 2 de la présente loi,
2. ledit groupe comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans deux des Etats en question,  
et
3. chacune d'au moins deux entreprises membres du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans chacun de deux Etats différents parmi les Etats en question.

### *Section 3: Entreprise qui exerce le contrôle*

**Art. 4.**– (1) Aux seules fins de l'application et de l'interprétation de la présente loi et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, une entreprise établie au Luxembourg, et faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 3 qui précède, est à considérer comme entreprise qui exerce le contrôle si elle peut exercer directement ou indirectement une influence dominante sur une autre entreprise du même groupe, appelée entreprise contrôlée, notamment du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

(2) Le fait d'exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise établie au Luxembourg, directement ou indirectement à l'égard d'une autre entreprise:

1. détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise  
ou
2. dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise  
ou
3. peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

Si plusieurs entreprises remplissent les critères précités, l'entreprise remplissant la condition sous 3. de l'alinéa 1 qui précède est présumée l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise exerce une influence dominante.

(3) Aux fins de l'application du paragraphe (2), les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

(4) Une entreprise n'est pas une entreprise qui exerce le contrôle d'une autre entreprise dont elle détient des participations, lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, points a) ou c)

du Règlement (CEE) No 4064/89 du Conseil du 21 décembre 1989 relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises.

(5) Une influence dominante au sens des dispositions qui précèdent n'est pas présumée en raison du seul fait qu'une personne dispose d'un mandat en exécution de la législation relative à l'insolvabilité, à la cessation des paiements ou à la faillite.

(6) La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au sens des dispositions qui précèdent est celle de l'Etat membre dont relève l'entreprise en question.

Au cas où la législation régissant l'entreprise concernée conformément à l'alinéa qui précède n'est pas celle d'un des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, la législation luxembourgeoise est applicable pour déterminer si l'entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au cas où, en application de l'article 6 de la présente loi, le représentant de l'entreprise est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ou, à défaut d'un tel représentant, la direction centrale de l'établissement ou de l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de travailleurs est établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

**Art. 5.—** (1) Aux fins de la présente loi, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédant la demande d'ouverture des négociations prévues à l'article 7.

Sont pris en considération pour le calcul du nombre moyen les travailleurs occupés pendant la période de référence de deux ans moyennant contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Ne sont pas pris en compte les travailleurs tombant sous le régime d'un contrat d'apprentissage ni les travailleurs ayant été occupés pendant moins de quatre semaines pendant la période de référence.

Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs mis à la disposition de l'établissement ou de l'entreprise dans le cadre du travail intérimaire ou d'un prêt de main-d'œuvre, ayant été occupés au cours de la période de référence visée à l'article qui précède, sont pris en compte conformément aux dispositions des alinéas 2 à 7 du paragraphe (4) de l'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, étant entendu que la période de douze mois prévue à l'alinéa 6 dudit paragraphe est remplacée, pour l'application de la présente loi, par la période de référence de deux ans.

(2) La direction centrale, saisie d'une demande d'ouverture de négociations, communique aux délégations du personnel des établissements et entreprises établies au Luxembourg ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes, dans les meilleurs délais, l'effectif global moyen des travailleurs et sa répartition entre les Etats membres de l'Union européenne, les entreprises et les établissements, et leur fournit sans préjudice des dispositions de l'article 58 des informations sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Il en est de même de la direction locale de l'établissement ou de l'entreprise qui doit se procurer auprès de la direction centrale les renseignements et documents nécessaires pour pouvoir fournir les informations demandées.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aussi aux directions établies au Luxembourg qui sont requises de fournir les données dans le cadre de l'institution d'un comité d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation fonctionnant à l'étranger.

Le refus de communiquer les données requises conformément aux dispositions des alinéas qui précèdent ainsi que leur communication tardive constituent un délit d'entrave au sens de l'article 62.

(3) Une fois par année civile, la direction centrale communique aux délégations du personnel ou, le cas échéant, au comité d'entreprise européen ou aux représentants des travailleurs, dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières au sens de la présente loi, les données concernant les effectifs et, sans préjudice de l'article 58 de la présente loi, la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Sont applicables les dispositions de l'article 62 de la présente loi.

### **Chapitre 3: *Champ d'application et notion de direction centrale***

**Art. 6.–** (1) La présente loi est applicable aux entreprises de dimension communautaire ayant leur siège et/ou leur direction centrale au Luxembourg ainsi qu'aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dont l'entreprise qui exerce le contrôle a son siège et/ou sa direction centrale au Luxembourg.

(2) Au cas où un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la présente loi comprend une ou plusieurs entreprises de dimension communautaire ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, le comité d'entreprise européen ou la procédure d'information et de consultation au sens de la présente loi, sont institués au niveau le plus élevé du groupe d'entreprises, à moins que l'accord entre parties au sens des articles 25 à 32 de la présente loi ne stipule différemment.

(3) Si la direction centrale n'est pas située dans un des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, mais s'il existe, à un échelon subordonné, une instance de direction pour l'ensemble des établissements ou entreprises situés dans les Etats visés à l'article 2, la présente loi est applicable si l'instance de direction à l'échelon subordonné est établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

S'il n'existe pas d'instance de direction à l'échelon subordonné au sens de l'alinéa qui précède, la direction centrale doit désigner un représentant dans un des Etats visés à l'article 2. La présente loi est applicable si le représentant ainsi désigné par la direction centrale est un établissement ou une entreprise situés au Luxembourg.

Au cas où aucun représentant n'est désigné, la présente loi est applicable si l'établissement ou l'entreprise établie au Luxembourg est l'établissement de l'entreprise ou l'entreprise du groupe d'entreprises occupant le plus grand nombre de travailleurs sur le territoire d'un des Etats visés à l'article 2.

Aux fins de l'exécution de la présente loi, les entités visées aux alinéas 1, 2 et 3 qui précèdent sont considérées comme direction centrale au sens de la présente loi.

(4) Même si la direction centrale au sens de la présente loi n'est pas établie au Luxembourg, les dispositions de la présente loi sont applicables en ce qui concerne le calcul des effectifs occupés au Luxembourg, l'élection ou la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg ainsi que la protection desdits représentants.

(5) Les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation au sens de la présente loi concernent, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans un des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises établies dans un des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, à moins que les parties à un accord au sens de la présente loi ne conviennent d'un champ d'application plus large.

## **TITRE 2**

### **Institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs**

#### **Chapitre 1er: *Déclenchement de la procédure***

**Art. 7.–** La responsabilité de la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs au sens de la présente loi incombe à la direction centrale, qui doit établir les conditions et fournir les moyens nécessaires à cette fin.

**Art. 8.–** La direction centrale au sens de l'article 6 de la présente loi entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation,

- soit de sa propre initiative;
- soit à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux des Etats visés à l'article 2 de la présente loi;

- soit à la demande écrite des syndicats signataires de la convention collective le cas échéant applicable, dont au moins une organisation syndicale la plus représentative sur le plan national;
- soit à la demande écrite d'une organisation syndicale la plus représentative sur le plan national, représenté dans au moins une des délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés.

La demande écrite visée à l'alinéa qui précède est adressée à la direction centrale. La direction centrale ou le représentant désigné au sens de l'article 6 doit indiquer aux travailleurs et à leurs représentants l'identité et le lieu d'établissement de la direction centrale ou du représentant désigné conformément à l'article 6 qui précède.

## **Chapitre 2: Groupe spécial de négociation**

### *Section 1: Mission*

**Art. 9.**– Aux fins de réaliser l'objectif visé par la présente loi, un groupe spécial de négociation est institué suivant les modalités fixées aux dispositions qui suivent.

**Art. 10.**– (1) Le groupe spécial de négociation a pour mission de conclure avec la direction centrale ou le représentant désigné tels que définis à l'article 6 qui précède, et situés au Luxembourg, un accord écrit fixant le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens ou les modalités de mise en oeuvre et de fonctionnement d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs, et, dans ce cadre, fixant les règles garantissant la prise en compte appropriée des intérêts des travailleurs.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article 58 de la présente loi, la direction centrale au sens des dispositions qui précèdent donne en temps utile au groupe spécial de négociation toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et met à sa disposition les documents nécessaires. Sont applicables les dispositions de l'article 62 de la présente loi.

(3) La direction centrale informe les directions locales des établissements ou entreprises de la mise en place et de la composition du groupe spécial de négociation. Les directions locales ou leurs représentants désignés en informent les représentants des travailleurs aux niveaux nationaux. Sont applicables les dispositions de l'article 62 de la présente loi.

### *Section 2: Composition*

**Art. 11.**– Le groupe spécial de négociation est composé des représentants des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, élus ou désignés conformément aux législations et/ou pratiques nationales, par les représentants des travailleurs au niveau national, ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

**Art. 12.**– Le groupe spécial de négociation est composé de trois membres au minimum et de dix-huit membres au maximum.

Il est désigné un suppléant pour chaque membre effectif.

**Art. 13.**– (1) Les travailleurs de chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte soit l'entreprise qui exerce le contrôle, soit une ou plusieurs entreprises contrôlées, ont droit à un représentant au sein du groupe spécial de négociation.

(2) Le groupe spécial de négociation comprend un représentant supplémentaire pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 25% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,

deux représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 50% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,

et,

trois représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 75% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

**Art. 14.**– Au cas où la direction centrale et le groupe spécial de négociation se mettent d'accord pour étendre à des établissements et des entreprises non situés dans un des Etats définis à l'article 2 de la présente loi, l'accord à négocier sur l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs, ils peuvent convenir d'élargir le groupe spécial de négociation à des représentants des travailleurs de ces Etats tiers, d'en fixer le nombre et de définir leur mode de désignation et leur statut.

### *Section 3: Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg*

**Art. 15.**– (1) La désignation des représentants au groupe spécial de négociation des travailleurs occupés au Luxembourg par une entreprise de dimension communautaire ou un ou plusieurs de ses établissements ainsi que par une ou plusieurs entreprises faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, se fait selon les règles fixées aux articles qui suivent.

(2) Ces règles s'appliquent à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg aux groupes spéciaux de négociation institués en application de la directive 94/45, tant au Luxembourg que dans un autre des Etats visés à l'article 2 de la présente loi.

**Art. 16.**– (1) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, soit parmi les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée avec les entreprises ou établissements concernés, soit parmi les représentants des organisations les plus représentatives sur le plan national ayant introduit la demande de négociation conformément aux tirets 3 et 4 de l'alinéa 1 de l'article 8 de la présente loi.

Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plus d'un représentant dans le groupe spécial de négociation conformément au paragraphe (2) de l'article 13 de la présente loi, l'un des représentants sera obligatoirement lié par un contrat de travail à durée indéterminée à l'entreprise ou l'établissement concernés, l'autre représentant étant obligatoirement un représentant d'un des syndicats représentatifs au niveau national ayant introduit la demande de négociation conformément à l'article 8 de la présente loi.

Les éventuels représentants effectifs supplémentaires et les représentants suppléants seront élus ou désignés conformément à la procédure déterminée à l'article 17 ci-après.

(2) Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article 3 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, le ou les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.

Dans les entreprises dans lesquelles existent une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés privés, le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres de la délégation centrale représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres de l'autre délégation centrale, le tout sans préjudice de l'application des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1) du présent article. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par la délégation centrale représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par l'autre délégation centrale, le tout sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1) du présent article.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article 17 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les

travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(3) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Le cas échéant la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) qui précède est applicable.

(4) Dans les entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés, les représentants effectifs et suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) qui précède.

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée à l'article 17 de la présente loi.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations, le tout sans préjudice de l'application des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1) du présent article. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par les délégations représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par les autres délégations, le tout sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1) du présent article.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article 17 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux. Sont applicables les dispositions de l'article 63 de la présente loi.

**Art. 17.**— Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux articles 15 et 16 qui précèdent.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions de l'article 16 de la présente loi, les mandats effectifs et suppléants seront attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

Les élections auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

#### *Section 4: Fonctionnement*

**Art. 18.**— La direction centrale et les directions locales au sens de la présente loi sont informées des noms des membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation. Au cas où les représentants des travailleurs en formulent la demande, la direction centrale transmet les informations précitées aux directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire respectivement aux directions des entreprises faisant partie du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs. L'article 62 de la présente loi est applicable.

**Art. 19.**– (1) La direction centrale convoque la réunion constitutive du groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire respectivement les directions des entreprises faisant partie du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

(2) Avant les réunions du groupe spécial de négociation avec la direction centrale, le groupe spécial a le droit de tenir des réunions préparatoires, en dehors de la présence de la direction centrale, dont le nombre ne peut excéder trois avant la première réunion précitée, ni une réunion avant les réunions subséquentes.

**Art. 20.**– (1) Les dates, la fréquence et le lieu des négociations sont fixés d'un commun accord par la direction centrale et le groupe spécial de négociation.

(2) La direction centrale et le groupe spécial de négociation négocieront en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en oeuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visés par la présente loi.

(3) Sans préjudice de l'article 58 de la présente loi, la direction centrale, en temps utile, donne au groupe spécial de négociation toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et met à sa disposition les documents nécessaires. Sont applicables les dispositions de l'article 62 de la présente loi.

(4) Le groupe spécial de négociation peut se faire assister par des experts de son choix. Le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre la direction centrale située au Luxembourg et le groupe spécial de négociation.

**Art. 21.**– (1) Dans la mesure nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée, les dépenses résultant de la constitution et de l'activité du groupe spécial de négociation, y compris les réunions préparatoires visées au paragraphe (2) de l'article 19 de la présente loi, sont prises en charge par la direction centrale.

Celle-ci met à la disposition du groupe spécial de négociation, dans la mesure nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée, les locaux et les moyens matériels, et prend en charge, dans la mesure du nécessaire, les frais de déplacement et de séjour des membres du groupe spécial de négociation. En cas de besoin, la direction centrale, dans la mesure nécessaire pour lui permettre d'accomplir sa mission de manière appropriée, met à disposition du groupe spécial de négociation les interprètes et le personnel administratif.

(2) En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par le groupe spécial de négociation conformément au paragraphe (4) de l'article 20 de la présente loi, la prise en charge financière obligatoire par la direction centrale est limitée à un expert, à moins que l'accord visé au paragraphe (4) à l'article 20 ne stipule autrement. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

(3) De même, la direction centrale peut limiter la prise en charge financière pour les réunions préparatoires prévues au paragraphe (2) de l'article 19 de la présente loi à une seule réunion préparatoire, sans préjudice d'un accord différent avec le groupe spécial de négociation.

**Art. 22.**– Sauf disposition contraire prévue par la présente loi, les décisions du groupe spécial de négociation sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés moyennant procuration en due forme.

**Art. 23.**– (1) Le groupe spécial de négociation peut décider de ne pas ouvrir des négociations ou de mettre fin aux négociations en cours. Par dérogation à l'article 22 de la présente loi, cette décision doit être prise à la majorité des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation présents ou représentés moyennant procuration en due forme.

Cette décision doit être sans délai consignée dans un écrit daté et signé par les membres du groupe spécial de négociation ayant acquiescé à la décision visée à l'alinéa 1 du présent paragraphe.

Copie de la décision précitée est notifiée sans délai à la direction centrale. Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg informent sans délai les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise. Les dispositions de l'article 62 de la présente loi sont applicables.

(2) Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord sur les modalités d'une procédure transnationale d'information et de consultation ou d'un comité d'entreprise européen.

(3) Au cas où une décision est prise conformément aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, les dispositions minimales subsidiaires visées au chapitre 4 qui suit sont inapplicables.

(4) Une nouvelle demande de constitution d'un groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après la date de la décision visée au paragraphe (1) qui précède, à moins qu'un accord écrit entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale ne fixe un délai plus court.

#### *Section 5: Information des représentants locaux des travailleurs*

**Art. 24.**— Les membres du groupe spécial de négociation représentant les travailleurs occupés au Luxembourg informent régulièrement les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise, ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs dans les établissements et/ou entreprises visées par l'information et la consultation transfrontalières établies par la présente loi du déroulement des travaux. Sont applicables les dispositions des articles 58 et 62 de la présente loi.

### **Chapitre 3: Institution conventionnelle d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières**

#### *Section 1: Dispositions générales*

**Art. 25.**— (1) Le groupe spécial de négociation et la direction centrale peuvent librement convenir des modalités de mise en oeuvre de la ou des procédures d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs.

L'accord visé à l'alinéa qui précède peut prévoir que l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs se feront soit moyennant institution d'un ou de plusieurs comités d'entreprises européens, soit moyennant une ou plusieurs procédures visant cette finalité.

(2) L'accord doit s'étendre à tous les travailleurs et garantir une représentation appropriée des travailleurs occupés sur le territoire des Etats visés à l'article 2 de la présente loi dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises est représenté par un établissement ou une entreprise.

#### *Section 2: Institution d'un comité d'entreprise européen conventionnel*

**Art. 26.**— L'accord entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale peut instituer un comité d'entreprise européen. L'accord fixe les modalités de mise en oeuvre et de fonctionnement du comité d'entreprise européen, et porte notamment au moins sur les points suivants:

1. l'énumération précise des entreprises du groupe d'entreprises de dimension communautaire et des établissements de l'entreprise de dimension communautaire, y compris, le cas échéant, les entreprises et établissements situés hors du territoire des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, concernés par l'accord;
2. la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de ses membres titulaires et suppléants, à élire ou à désigner parmi les travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, la répartition des sièges et la durée du mandat;
3. les attributions et le mode de fonctionnement du comité d'entreprise européen;
4. le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
5. les ressources financières, matérielles et infrastructurelles à allouer au comité d'entreprise européen pour assurer son fonctionnement;

6. la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation.

*Section 3: Institution d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières*

**Art. 27.**— La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation transfrontalières sans instituer un comité d'entreprise européen.

**Art. 28.**— (1) L'accord doit dans ce cas prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.

Sont par ailleurs applicables les points 1., 5. et 6. de l'article 26 de la présente loi. Au cas où la procédure visée à l'article 27 de la présente loi comporte des structures formelles, l'accord doit être conforme aux finalités visées par les points 2., 3. et 4. de l'article 26 de la présente loi.

(2) A moins que l'accord n'en stipule autrement, il y a lieu d'entendre par représentants des travailleurs au sens du paragraphe (1) qui précède, les représentants des travailleurs au groupe spécial de négociation.

Au cas où l'accord contient des dispositions sur l'élection ou la désignation des représentants des travailleurs dans le cadre de la procédure d'information et de consultation transfrontalières, celles-ci doivent prévoir que les représentants en question sont élus ou désignés parmi les travailleurs des établissements et/ou entreprises concernées conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

(3) La direction centrale ne peut être obligée de prendre en charge le financement que d'une réunion annuelle conformément au paragraphe (1) qui précède, à moins que l'accord n'en stipule autrement.

*Section 4: Dispositions communes*

**Art. 29.**— Conformément à l'article 22 de la présente loi, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres aux fins de la conclusion des accords visés aux sections 2 et 3 qui précèdent.

**Art. 30.**— Les accords entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation visés aux sections 2 et 3 qui précèdent doivent être constatés dans un écrit daté et dûment signé par les représentants habilités de la direction centrale et du groupe spécial de négociation.

**Art. 31.**— L'information et la consultation transfrontalières doivent notamment au moins porter sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

L'information et la consultation transfrontalières portent dans tous les cas obligatoirement sur des circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, plus particulièrement en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou de licenciements collectifs. L'information de la part de la direction centrale doit dans ce cas intervenir en temps utile pour permettre aux représentants des travailleurs de prendre position en temps utile. Au cas où les représentants des travailleurs prennent position, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée à cette prise de position. Sont applicables les dispositions des articles 58 et 62 de la présente loi.

**Art. 32.**— Les accords visés au présent chapitre, sections 2 et 3, ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions minimales subsidiaires visées au chapitre 4 ci-après.

**Chapitre 4: Prescriptions minimales subsidiaires: institution obligatoire d'un comité d'entreprise européen**

*Section 1: Champ d'application des prescriptions minimales subsidiaires*

**Art. 33.**— Afin d'assurer la réalisation de l'objectif inscrit au paragraphe (2) de l'article 1er de la présente loi, un comité d'entreprise européen, dont la composition, la compétence et le fonctionnement

doivent être conformes aux prescriptions minimales visées à la section 2 du présent chapitre, est obligatoirement institué dans les cas suivants:

1. la direction centrale et le groupe spécial de négociation en conviennent;
2. la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 8 de la présente loi; au cas où la demande a été faite avant l'entrée en vigueur de la présente loi, le délai écoulé avant cette entrée en vigueur est pris en compte; au cas où le délai de six mois a expiré à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, les prescriptions minimales subsidiaires deviennent immédiatement applicables;
3. la direction centrale et le groupe spécial de négociation n'arrivent pas à conclure un des accords prévus au chapitre 3 du présent titre qui précède endéans une période de trois ans à compter de la demande visée à l'article 8 de la présente loi, sans que le groupe spécial n'ait pris la décision visée à l'article 23 de la présente loi; au cas où la demande a été faite avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, le délai ayant couru avant cette entrée en vigueur est pris en compte pour le calcul de la période triennale précitée; au cas où cette période est venue à terme avant l'entrée en vigueur de la présente loi, les prescriptions subsidiaires minimales deviennent immédiatement applicables.

### *Section 2: Compétences du comité d'entreprise européen*

**Art. 34.**– (1) La compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et la consultation transfrontalières sur les questions économiques et sociales de nature stratégique et transnationale concernant l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises de l'entreprise ou du groupe d'entreprises situés dans des Etats différents parmi les Etats visés à l'article 2 de la présente loi.

(2) Dans le cas des entreprises ou groupes d'entreprises visés au paragraphe (3) de l'article 6 de la présente loi, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux matières décrites au paragraphe (1) qui précède qui concernent tous les établissements ou toutes les entreprises du groupe situés dans les Etats visés à l'article 2 de la présente loi ou qui concernent au moins deux des établissements de l'entreprise ou au moins deux entreprises du groupe, situés dans des Etats différents parmi les Etats visés à l'article 2.

**Art. 35.**– (1) L'information et la consultation dans le cadre du comité d'entreprise européen portent dans tous les cas, dans le cadre de la compétence générale fixée aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, sur les questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

(2) Dans le cadre de compétence du comité d'entreprise établi conformément aux articles 33 et 34 de la présente loi, et conformément au principe général fixé au paragraphe (1) qui précède, l'information et la consultation transfrontalières portent notamment sur les questions suivantes:

- structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises;
- changements substantiels dans l'actionariat de l'entreprise ou du groupe d'entreprises;
- situation économique, financière et sociale;
- évolution probable des activités, de la production et des ventes;
- situation et évolution probable de l'emploi;
- investissements;
- changements substantiels dans l'organisation;
- introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production;
- transferts de production et délocalisation;
- fusions;
- réduction de la taille ou fermeture des entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci;
- licenciements collectifs;
- politique de formation professionnelle continue au niveau transfrontalier.

**Art. 36.**– Le comité d’entreprise européen n’a pas compétence pour les matières suivantes:

- sujets strictement locaux et nationaux;
- droits des syndicats;
- droits des travailleurs en matière d’information, de consultation, de codétermination et de participation aux niveaux nationaux et, le cas échéant au niveau communautaire;
- rémunérations, salaires, avantages sociaux;
- négociations collectives ou négociations entre la direction et les instances représentatives des travailleurs, dont les délégations du personnel et les comités mixtes d’entreprise;
- dossiers purement personnels;
- questions politiques;
- politique de formation professionnelle continue dans les entreprises ou établissements dans les divers pays;
- prérogatives de l’actionnariat conformément au droit des sociétés.

**Art. 37.**– (1) Quatre ans après la réunion constituante du comité d’entreprise européen, celui-ci examine s’il convient d’entamer des négociations en vue de la conclusion d’un accord conformément aux articles 26 et 27 de la présente loi, ou de maintenir l’application des prescriptions minimales subsidiaires conformément aux articles 33 à 50 de la présente loi.

(2) Au cas où le comité d’entreprise européen décide d’ouvrir les négociations en vue de l’accord visé aux articles 26 et 27 de la présente loi, les règles fixées aux articles 9 à 14 et 18 à 24 de la présente loi s’appliquent mutatis mutandis, l’expression „comité d’entreprise européen“ remplaçant alors l’expression „groupe spécial de négociation“. Le comité d’entreprise européen remplit la fonction de groupe spécial de négociation.

(3) Le comité d’entreprise continue par ailleurs de fonctionner normalement pendant la durée de la procédure.

(4) S’il est décidé de ne pas entamer les négociations ou si la direction centrale et le comité d’entreprise européen ne parviennent pas à un accord endéans un délai de trois ans, un comité d’entreprise européen sera réinstitué conformément aux dispositions du présent chapitre 4.

### *Section 3: Composition du comité d’entreprise européen*

**Art. 38.**– Le comité d’entreprise européen est composé de travailleurs de l’entreprise de dimension communautaire ou du groupe d’entreprises de dimension communautaire, élus ou désignés, conformément aux législations et aux pratiques nationales, par les représentants des travailleurs, ou, à défaut, par l’ensemble des travailleurs. Pour la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg l’article 52 de la présente loi s’applique.

**Art. 39.**– (1) Le comité d’entreprise européen comprend au minimum trois et au maximum trente membres.

Il est élu ou désigné un suppléant par membre effectif.

(2) Au cas où le comité d’entreprise comprend neuf membres au moins, il peut élire en son sein, selon des règles à définir par lui, un comité restreint comprenant trois membres au maximum, dont le président. Les membres du comité restreint ne peuvent être employés dans le même établissement ou la même entreprise. Le comité restreint est chargé des affaires courantes. Par ailleurs il est le premier destinataire de l’information à transmettre par la direction centrale conformément à l’article 48 ci-après.

**Art. 40.**– (1) Les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l’article 2 de la présente loi dans lequel l’entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d’entreprises compte soit l’entreprise qui exerce le contrôle, soit une ou plusieurs entreprises contrôlées, ont droit à un représentant au sein du comité d’entreprise européen.

(2) Le comité d'entreprise européen comprend un représentant supplémentaire pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 10% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,

- deux représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 20% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,
- trois représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 30% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,
- quatre représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 50% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,
- cinq représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 60% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;
- six représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 80% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

**Art. 41.**– Le comité d'entreprise européen peut associer à ses travaux, avec voix consultative, les représentants des travailleurs occupés dans des Etats non visés à l'article 2 de la présente loi.

**Art. 42.**– Le comité d'entreprise européen communique sans délai à la direction centrale située au Luxembourg ainsi que, le cas échéant, à tout autre niveau de direction approprié, les noms des membres effectifs et suppléants du comité d'entreprise européen et les entreprises ou les établissements dans lesquels ils sont occupés.

La direction centrale respectivement l'autre niveau de direction, informé conformément à l'alinéa qui précède, transmet l'information aux directions des établissements composant l'entreprise de dimension communautaire et aux directions des entreprises composant le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs au niveau national, notamment les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise.

Les dispositions de l'article 62 sont applicables au présent article.

#### *Section 4: Fonctionnement du comité d'entreprise européen*

**Art. 43.**– (1) Dès qu'elle est informée conformément à l'article 42 de la présente loi, la direction centrale convoque la réunion constitutive du comité d'entreprise européen.

(2) Le comité d'entreprise européen élit en son sein son président et son suppléant.

(3) Tout comité d'entreprise européen ne disposant pas d'un comité restreint conformément au paragraphe (2) de l'article 39 de la présente loi peut confier la gestion courante des affaires au président.

**Art. 44.**– (1) Le comité d'entreprise européen adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(2) Sauf disposition contraire de la présente loi le comité d'entreprise européen prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés moyennant procuration en due forme.

**Art. 45.**– Le comité d'entreprise européen, et, s'il existe, le comité restreint, peuvent se faire assister par des experts de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches.

**Art. 46.**— Le règlement interne, ou à défaut, un protocole de collaboration élaboré conjointement par le comité d'entreprise européen et la direction centrale peuvent arrêter les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint, et notamment la date et le lieu des réunions et des réunions préparatoires, les délais de convocation et de transmission du rapport sur base duquel l'information et la consultation transfrontalières ont lieu, tant en ce qui concerne les réunions annuelles que pour les réunions en cas de circonstances exceptionnelles, le nombre d'experts admis, les règles concernant l'interprétation et la traduction, le secrétariat des réunions ainsi que les règles budgétaires.

Au cas où le règlement interne prévoit les éléments visés à l'alinéa qui précède, la direction centrale doit l'approuver sur les sujets en question.

A défaut d'accord entre parties, les prescriptions minimales relatives au fonctionnement d'un comité d'entreprise européen fixées à l'annexe à la directive 94/45 CEE s'appliquent.

**Art. 47.**— Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, dans le cadre de ses compétences fixées aux articles 34 à 36 de la présente loi.

A défaut d'accord sur le délai dans lequel le rapport visé à l'alinéa qui précède conformément à l'alinéa 1 de l'article 46 de la présente loi, le rapport doit être soumis dans tous les cas en temps utile pour permettre au comité d'entreprise européen de réagir en temps utile. Les dispositions des articles 58 et 62 de la présente loi sont applicables.

**Art. 48.**— (1) Toutefois, sans préjudice de l'application de l'article 47 de la présente loi, et dans le cadre de leurs compétences, lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint, ou, à défaut, le comité d'entreprise européen, ont le droit d'en être informés.

(2) Le comité restreint, ou, à défaut, le comité d'entreprise européen, ont le droit de se réunir, à leur demande, avec la direction centrale et/ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informés et consultés sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

A la réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les travailleurs des établissements et/ou des entreprises qui sont directement concernés par les mesures en question.

(3) L'information de la part de la direction centrale visée à l'alinéa 1 du présent paragraphe doit intervenir dans les meilleurs délais. La réunion d'information et de consultation visée au deuxième alinéa du présent paragraphe doit s'effectuer dans les meilleurs délais et, dans tous les cas, en temps utile pour permettre au comité restreint, ou, à défaut, au comité d'entreprise européen, de se prononcer utilement.

L'information et la consultation s'effectuent sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié qui doit être transmis en temps utile au comité restreint et aux membres du comité d'entreprise européen ayant le droit de participer à la réunion visée à l'alinéa 2 du paragraphe (2).

Un avis du comité d'entreprise peut être émis à l'issue de la réunion, ou dans un délai raisonnable.

Au cas où le comité d'entreprise émet un avis, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée à cet avis.

Les articles 58 et 62 de la présente loi sont applicables au présent paragraphe.

(4) La réunion d'information et de consultation sur des circonstances exceptionnelles au sens du présent article ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale ou de l'autre niveau de direction éventuellement concerné.

**Art. 49.**— Avant les réunions avec la direction centrale en application des articles 47 et 48 de la présente loi, le comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, le comité restreint, le cas échéant élargi

conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article 48 de la présente loi, ont le droit de se réunir en dehors de la présence de la direction centrale.

Il en est de même à l'issue desdites réunions.

**Art. 50.**— (1) Les dépenses résultant de l'institution et de l'activité du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint sont supportées par la direction centrale.

Par application de l'alinéa qui précède et sauf s'il en a été convenu autrement, celle-ci met à disposition, dans la mesure nécessaire pour permettre au comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La direction centrale prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre au comité d'entreprise et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour des membres du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre au comité d'entreprise et/ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la direction centrale met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif.

(2) En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par le comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la direction centrale est limitée à un expert, sauf accord contraire préalable avec le comité d'entreprise européen. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

De même la prise en charge financière par la direction centrale des réunions du comité d'entreprise européen ou du comité restreint en dehors de la présence de la direction centrale est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de la direction centrale en cas de réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles conformément à l'article 48 de la présente loi.

(3) Les modalités d'application pratiques du présent article peuvent être arrêtées par le règlement interne ou à défaut, par le protocole de collaboration visé à l'article 46 qui précède.

## **Chapitre 5: Dispositions communes**

### *Section 1: Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg*

**Art. 51.**— (1) La désignation des représentants, au comité d'entreprise européen institué conformément aux articles 26 et 33 de la présente loi ainsi que dans les structures à mettre éventuellement en place dans le cadre de la procédure visée à l'article 27 de la présente loi, des travailleurs occupés au Luxembourg par une entreprise de dimension communautaire ou un ou plusieurs de ses établissements ainsi que par une ou plusieurs entreprises faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, se fait selon les règles fixées aux articles qui suivent.

(2) Ces règles s'appliquent à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les comités d'entreprise et dans les structures précitées institués en application des directives CEE 94/45 et 97/74, fonctionnant tant au Luxembourg que dans les autres des États visés à l'article 2 de la présente loi.

**Art. 52.**— (1) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les instances visées à l'article qui précède seront élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel parmi les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée avec les entreprises ou établissements concernés.

(2) Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article 3 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, le ou les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.

Dans les entreprises dans lesquelles existent une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés privés, le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres de la

délégation centrale représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres de l'autre délégation centrale. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par la délégation centrale représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par l'autre délégation centrale.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article 53 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(3) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Le cas échéant la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) qui précède est applicable.

(4) Dans les entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés, les représentants effectifs et suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) qui précède.

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée à l'article 53 de la présente loi.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par les délégations représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par les autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article 53 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux. Sont applicables les dispositions de l'article 63 de la présente loi.

**Art. 53.**— Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux articles 51 et 52 qui précèdent.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions de l'article 16 de la présente loi, les mandats effectifs et suppléants seront attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs.

Les élections auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Le cas échéant un règlement grand-ducal pourra fixer les modalités des élections.

*Section 2: Information des représentants locaux des travailleurs*

**Art. 54.**– Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le comité d'entreprise européen, dans le comité restreint et dans la procédure d'information et de consultation transfrontalières en application de la présente loi informent régulièrement de leur activité les délégations du personnel et le comité mixte d'entreprise, ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs dans les établissements et/ou entreprises visées par l'information et la consultation transfrontalières conformément à la présente loi. Sont applicables les dispositions des articles 58 et 62 de la présente loi.

**TITRE 3**

**Dispositions diverses**

**Chapitre 1er: Statut des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg**

**Art. 55.**– Sont applicables aux représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et dans le comité d'entreprise européen, tant conventionnel que légal, ainsi qu'aux représentants des travailleurs occupés à Luxembourg impliqués dans la procédure d'information et de consultation transfrontalières, les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

**Art. 56.**– (1) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg ont le droit, sur base d'un accord avec le chef d'établissement ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur rémunération, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs missions leur conférées en exécution de leur mandat au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise européen ou dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

(2) Dans la limite de l'accomplissement des missions en question, le chef d'établissement doit accorder au(x) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Le(s) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant la mission leur incombant par suite de leur mandat au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise européen ou dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

(3) Les modalités d'application des paragraphes (1) et (2) qui précèdent peuvent être précisées d'un commun accord entre la direction centrale et/ou les chefs des établissements ou entreprises situées au Luxembourg d'une part, les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation, le comité d'entreprise européen ou impliqués dans une procédure d'information et de consultation transfrontalières d'autre part.

(4) A défaut, et au cas où le représentant des travailleurs occupés au Luxembourg a un contrat de travail avec un des établissements ou une des entreprises concernés, le crédit d'heures fixé par le paragraphe (2) de l'article 21 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel est majoré de la manière suivante:

- au cas où les entreprises et établissements dont les travailleurs sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 travailleurs au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;
- cette majoration est de trois heures rémunérées par mois si le nombre de travailleurs définis à l'alinéa qui précède est de 501 au moins,

et

de quatre heures rémunérées par mois si ce nombre est de 1501 au moins.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du ou des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le comité d'entreprise européen ou dans la procédure d'information et de consultation dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, confor-

mément aux dispositions de la présente loi et doit servir à la seule exécution de la mission incombant auxdits représentants dans le cadre de la présente loi.

Au cas où le(s) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg est(ont) un (des) délégués du personnel libérés en application du paragraphe (3) de l'article 21 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, le crédit d'heures visé à l'alinéa 1 du présent paragraphe est reporté sur la délégation restante.

Toutefois la mission incombant au(x) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg en application de la présente loi doit être exercée par ceux-ci personnellement.

(5) La mission de représentant des travailleurs occupés au Luxembourg dans un des établissements ou une des entreprises visées par la présente loi ne peut être cumulée, à l'exception, le cas échéant, du cas visé à l'alinéa final du paragraphe (4) qui précède, avec celle de délégué des jeunes travailleurs, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité en vertu des articles 4, 11 et 11bis de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des travailleurs en application de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la santé et la sécurité des travailleurs au travail.

## **Chapitre 2: Principes régissant la coopération et la confidentialité des données**

**Art. 57.**– La collaboration entre la direction centrale d'une part, le groupe spécial de négociation et les comités d'entreprise tant conventionnel que légal d'autre part se déroule dans un esprit de coopération et de confiance mutuelle et dans le respect des droits et obligations réciproques.

Le même principe est applicable à la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre de la procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs instituée en vertu des articles 27 et 28 de la présente loi.

Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement des instances visées aux alinéas qui précèdent conformément aux principes y fixés sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement donnant lieu à application de l'article 62 de la présente loi. Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises aux termes de la présente loi, leur transmission tardive, incomplète ou incorrecte, sans préjudice des dispositions de l'article 58 de la présente loi.

**Art. 58.**– (1) La direction centrale ne peut être obligée à donner des informations en exécution de la présente loi que dans la mesure où ce faisant elle ne risque pas de divulguer un secret de fabrication ou un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises ou établissements concernés ou leur porteraient préjudice.

Un comité d'arbitrage composé d'un représentant de la direction centrale, un représentant des travailleurs impliqués dans la procédure d'information et de consultation en application de la présente loi et présidé par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut être saisi en cas de litige. Sa décision n'est pas susceptible de recours.

(2) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen tant légal que conventionnel sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données que la direction centrale leur a expressément fournies à titre confidentiel.

Cette interdiction continue à s'appliquer après la cessation des fonctions des personnes visées à l'alinéa qui précède.

Ne sont toutefois pas à considérer comme tiers au sens du présent paragraphe les membres du comité d'entreprise européen, du comité restreint et du groupe spécial de négociation, ni les représentants locaux des établissements ou entreprises concernés par la présente loi dans la mesure où ils doivent être informés en application de la présente loi ou des accords en découlant, ni les experts auxquels il a été fait appel.

(3) L'interdiction visée à l'alinéa 1 du paragraphe (2) qui précède s'applique aussi aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières

instituée en application des articles 27 et 28 de la présente loi, aux experts, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs auxquels des informations ont été transmises en application de la présente loi et des accords en découlant.

### **Chapitre 3: Prorogation des accords en vigueur**

**Art. 59.**– (1) Les accords visant l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire valablement conclus avant le 23 septembre 1996 restent d'application, à condition qu'ils soient applicables à l'ensemble des travailleurs couverts par la présente loi et garantissent une représentation des travailleurs de l'ensemble des Etats visés à l'article 2 dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire possède un établissement ou une entreprise.

(2) Les accords conclus avant la date visée au paragraphe qui précède, qui ne sont pas conformes aux conditions fixées au paragraphe (1) qui précède peuvent être adaptés, sur ces points, endéans les six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi.

(3) Les accords conclus à partir du 23 septembre 1996 et avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne sont pas soumis aux obligations découlant de la présente loi, soit s'ils sont explicitement reconduits par les parties pour la durée prévue à l'accord, soit s'ils font l'objet d'une reconduction tacite, pour la durée prévue à l'accord.

(4) Les modifications aux accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi qui s'imposent du fait d'une modification de la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises ou des effectifs y occupés peuvent être effectuées au-delà du délai fixé à l'alinéa 1 du paragraphe (2) qui précède.

(5) Les modifications aux accords en vigueur devenues nécessaires par la suite de l'extension des dispositions de la directive 94/45 au Royaume-Uni doivent être effectuées avant le 16 décembre 1999.

(6) Lorsque les accords visés au paragraphe (1) qui précède, le cas échéant adaptés conformément aux paragraphes (2) à (4), qui avaient été conclus pour une durée déterminée, arrivent à expiration après l'entrée en vigueur de la présente loi, les parties à ces accords peuvent décider d'un commun accord de les reconduire. Cet accord doit être écrit et daté et porter les signatures des représentants dûment habilités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises et des travailleurs. A défaut d'accord écrit, les dispositions de la présente loi deviennent applicables.

(7) Les accords visés au paragraphe (1) qui précède, le cas échéant adaptés conformément aux paragraphes (2) à (4), qui avaient été conclus pour une durée indéterminée, restent en vigueur après l'entrée en vigueur de la présente loi, suite à une demande conformément à l'article 8 de la présente loi, jusqu'à la conclusion d'un accord conformément aux articles 26 respectivement 27 et 28 de la présente loi ou jusqu'à la mise en place d'un comité d'entreprise européen en vertu des articles 33 et suivants de la présente loi.

### **Chapitre 4: Interaction entre la présente loi et d'autres dispositions légales**

**Art. 60.**– (1) La présente loi ne porte pas préjudice à l'application des autres textes légaux le cas échéant applicables, en particulier en ce qui concerne les mesures d'information et de consultation y prévues.

Sont notamment visées par l'alinéa qui précède les dispositions suivantes:

1. la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel;
2. la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes;
3. les articles 6 à 13 de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi (licenciements collectifs);
4. l'article 36 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(2) La présente loi ne peut pas porter préjudice à l'application de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives du travail.

#### **Chapitre 5: Dispositions pénales et dispositions relatives au contentieux**

**Art. 61.**– L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions de la présente loi.

**Art. 62.**– (1) Est passible d'une amende de 10.001 à 150.000.– francs, celui qui entrave intentionnellement la mise en place, la libre désignation des membres et le fonctionnement régulier d'un groupe spécial de négociation, d'un comité restreint, d'un comité d'entreprise européen et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Il en est de même de celui qui favorise ou désavantage, en raison de la mission lui conférée à ce titre, un membre titulaire ou suppléant d'un groupe spécial de négociation, d'un comité restreint, d'un comité d'entreprise européen ou d'un représentant des travailleurs dans le cadre d'un accord sur une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Les dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe sont notamment applicables au refus injustifié de la direction centrale de divulguer, ou de divulguer en temps utile, des données non confidentielles au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise, au comité restreint et aux représentants des travailleurs dans les procédures d'information et de consultation transfrontalières, au refus injustifié des membres du groupe spécial de négociation, des comités d'entreprise légal et conventionnel et des représentants des travailleurs dans les procédures d'information et de consultation de divulguer ou de divulguer en temps utile les résultats des travaux aux représentants locaux des travailleurs.

Les dispositions du présent article s'appliquent aussi au cas où la direction centrale, le groupe spécial de négociation, le comité d'entreprise, le comité restreint ou la procédure d'information et de consultation sont établies ou fonctionnent à l'étranger.

(2) En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues au paragraphe (1) qui précède seront portées au double du maximum; en outre, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois.

(3) Est passible d'une amende de 10.001 à 50.000.– francs toute personne qui contrevient aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article 58 de la présente loi.

En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues à l'alinéa qui précède seront portées au double du maximum; en outre il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 1 mois.

**Art. 63.**– Sans préjudice de l'article 62 qui précède et pour autant qu'il n'est pas statué autrement, les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des tribunaux du travail.

Luxembourg, le 23 mai 2000.

*Le Président-Rapporteur,*  
Marcel GLESENER