

N° 5045¹⁵**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI**concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant**

- 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;**
- 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;**
- 3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi**

* * *

**AMENDEMENTS ADOPTES PAR LA COMMISSION
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI****DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(22.4.2004)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous soumettre ci-joint un nouveau texte coordonné du projet de loi mentionné sous rubrique, tel que la Commission du Travail et de l'Emploi l'a adopté dans ses réunions du 29 mars 2004 ainsi que des 5, 7 et 20 avril 2004. Ce texte comporte une série d'amendements parlementaires dont le détail et la motivation se trouvent exposés dans la suite.

Remarque préliminaire

Globalement la Commission du Travail et de l'Emploi se rallie à l'approche générale développée par le Conseil d'Etat dans son avis du 16 mars 2004, consistant à présenter un texte largement élagué par rapport au texte gouvernemental initial. En conséquence, la commission a basé son instruction sur le texte proposé par le Conseil d'Etat. La numérotation des articles correspond donc à celle du Conseil d'Etat, étant entendu qu'à partir de l'article 31 cette numérotation change en fonction des amendements comportant des articles nouveaux introduits par la commission parlementaire.

Intitulé

La commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de prévoir un intitulé officiel du projet de loi faisant référence aux lois modifiées tout en insérant in fine du projet un article spécifique autorisant l'emploi d'un intitulé abrégé.

Toutefois comme la commission proposera au titre V relatif aux dispositions modificatives, abrogatoires et diverse de supprimer l'article portant modification de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, la référence à cette même loi devra également être omise dans l'intitulé qui finalement se lira comme suit:

„Projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

- 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;*
- 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;*
- 3. la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel;*
- 3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi“*

Article 1er

Paragraphes (2) et (3)

Le Conseil d'Etat ne reprend pas les paragraphes (2) et (3) du texte gouvernemental dans lesquels il est précisé que resteront en dehors du champ d'application de la future loi tous les agents dont le statut est établi et organisé unilatéralement par le pouvoir législatif ou réglementaire. Au regard de leur employeur, ces personnes sont placées dans une situation régie par des dispositions générales et impersonnelles et qui ne découle donc pas de stipulations contractuelles.

Pour éviter les divergences d'interprétation au sujet de la délimitation des secteurs public et privé, le projet gouvernemental a pris l'option de ne plus définir le champ d'application par rapport à la notion de secteur, mais en fonction du statut des travailleurs. En d'autres termes, la loi s'applique à tous les travailleurs ayant le statut de salariés de droit privé.

Le Conseil d'Etat estime que l'exclusion des agents statutaires découle implicitement de son texte proposé au paragraphe (1).

La commission considère toutefois qu'il est préférable de maintenir la délimitation négative du champ d'application de la loi telle qu'elle figure aux paragraphes (2) et (3) du texte gouvernemental. Elle estime que ce texte a le mérite d'établir clairement que le critère déterminant du champ d'application n'est pas le secteur auquel appartient le travailleur, mais le régime juridique par lequel est régi sa relation de travail, à savoir soit un régime statutaire unilatéral, soit la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Toutefois la commission considère qu'il y a lieu d'apporter au texte gouvernemental les amendements rédactionnels suivants:

Au paragraphe (2), l'expression „et notamment un statut de droit public ou assimilé“ est à remplacer par l'expression syntaxiquement plus correcte „notamment par un statut de droit public ou assimilé“.

Compte tenu de la nouvelle teneur de l'article 1er de la loi du 16 avril 1979 lui conférée par la loi de réforme du 19 mai 2003 et compte tenu de l'intitulé abrégé proposé par le Conseil d'Etat ainsi que d'un redressement grammatical, le paragraphe (3) prendra la teneur suivante:

„(3) L'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante:

*„Les dispositions de la loi **du ... concernant les relations collectives de travail** ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“ “*

Article 2

A la première phrase du premier alinéa de cet article, la commission propose de supprimer dans l'expression „conditions générales de travail“, le qualificatif „générales“, ceci par souci de concordance terminologique avec l'article 1er définissant le champ d'application de la loi. Il s'agit encore d'écarter une éventuelle interprétation a contrario qui exclurait les conditions spécifiques de travail du champ contractuel d'une convention collective.

Au troisième tiret du 1er alinéa, la commission propose de réintroduire la notion d'entité économique et sociale et de définir cette notion dans des alinéas subséquents. La commission considère que la référence à cette notion a sa place dans le présent article et non pas, tel que prévu au projet gouvernemental initial, à l'article 7 traitant des critères de la représentativité sectorielle.

La commission ne partage donc pas l'avis du Conseil d'Etat d'écarter la notion d'entité économique et sociale du présent texte de loi. Elle voudrait rappeler que la définition qu'elle préconise de reprendre au

présent article est celle figurant actuellement déjà dans la loi du 20 décembre 2002 portant, entre autres, réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration. Or, il s'agit en l'occurrence d'une loi spéciale à portée très limitée. Il n'est dès lors pas concevable d'opérer dans la présente loi – générale par essence – par renvoi à une notion figurant dans la loi spéciale précitée. A noter encore que contrairement au texte gouvernemental de l'article 7 du présent projet, la présomption en matière de „franchising“ sera une présomption simple et non pas irréfragable. Cette solution est conforme à celle retenue dans la loi précitée du 20 décembre 2002.

La commission propose par conséquent de consacrer définitivement en droit positif la notion d'entité économique et sociale telle qu'elle se dégage d'une jurisprudence, entre-temps communément admise, tout en tenant compte des remarques notamment du Conseil d'Etat et des organisations patronales sur d'éventuels effets pervers possibles, au moins dans le cadre de la culture luxembourgeoise des négociations collectives, et en proposant un texte qui écarte les risques précités.

Article 3

Au paragraphe (1), le Conseil d'Etat propose un texte simplifié se lisant comme suit:

„(1) Constituent un syndicat au sens de la présente loi les groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres [ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail].“

Le texte proposé par le Conseil d'Etat ne se réfère plus à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs dont devrait se préoccuper un syndicat pour pouvoir être considéré comme tel „au sens et en vue de l'application de la présente loi“. Le Conseil d'Etat considère que la loi en question a en effet précisément pour objet la „réglementation des conditions de travail“ des salariés et non pas celle de leurs conditions de vie.

Le Conseil d'Etat ajoute même qu'à la limite, toute la phrase „*ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail*“ pourrait tout aussi bien être supprimée alors qu'elle n'ajoute rien à l'objet consistant dans „*la défense des intérêts professionnels*“ en général.

La commission ne partage pas cette appréciation et elle décide de réintroduire in fine du paragraphe (1) l'expression figurant au texte gouvernemental „... *l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail*“. En effet, la commission est d'avis que la proposition du Conseil d'Etat se situe en retrait par rapport à l'évolution législative au cours des dernières décennies qui, à de multiples occasions, a consacré le principe que les attributions syndicales dépassent la seule défense des conditions de travail des travailleurs. Le rôle des syndicats dans le domaine des conditions de vie se trouve d'ailleurs inscrit dans la loi de 1965 et est conforme au droit développé par le Bureau International du Travail en matière de relations collectives de travail.

Ainsi ces attributions se rapportent-elles notamment à la santé au travail, à la formation, à l'égalité des sexes ainsi qu'à la coordination des activités professionnelles et de la vie familiale, bref à un ensemble de domaines qui ont des implications certaines sur les conditions **de vie** des salariés. Contrairement au Conseil d'Etat, la commission considère donc que l'amélioration des conditions de vie des salariés n'est pas une attribution historique des syndicats qui aujourd'hui serait tombée en désuétude, mais qu'il s'agit d'une attribution fondamentale dans la conception moderne des missions syndicales.

Pour le reste, la commission reprend le paragraphe (1) tel que proposé par le Conseil d'Etat en complétant toutefois pour des raisons de clarté le début de la phrase comme suit: „*Constituent un syndicat de salariés* ...“.

Le paragraphe (2) du texte gouvernemental prévoit que les syndicats doivent établir leur indépendance financière et organique par rapport aux employeurs et aux organisations professionnelles d'employeurs en prouvant qu'ils remplissent cumulativement les quatre critères suivants:

- la capacité organisationnelle nécessaire pour remplir les missions et responsabilités légales;
- l'indépendance organique résultant notamment du fait que le personnel dirigeant et les autres mandataires syndicaux sont employés par le syndicat lui-même;
- la capacité financière nécessaire notamment pour soutenir un éventuel conflit social;
- l'autonomie financière résultant notamment de la prépondérance des cotisations perçues de la part des membres.

Le Conseil d'Etat considère que le texte gouvernemental pêche par une définition trop détaillée, difficilement applicable et, à la limite, inutile de la qualité de syndicat. Le Conseil d'Etat estime qu'il

n'est pas nécessaire de définir avec la dernière précision la qualité de syndicat alors que ce qui est déterminant en matière de conventions collectives, c'est le caractère représentatif d'un syndicat.

Voilà pourquoi, le Conseil d'Etat propose de remplacer le paragraphe (2) de l'article 3 par la disposition suivante:

„(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance financière et organique par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2.“

La commission concède que les critiques du Conseil d'Etat sont fondées et que l'approche préconisée par les auteurs du projet pourrait en pratique effectivement s'avérer trop restrictive et largement théorique. Toutefois, elle n'est pas disposée pour autant à reprendre tel quel le texte formulé par le Conseil d'Etat qui, pour sa part, paraît très lapidaire. Elle considère que les critères de la capacité et de l'indépendance organisationnelles ainsi que de l'indépendance et de l'autonomie financière sont en tant que tels parfaitement valables, sans qu'ils doivent toutefois être circonscrits de façon aussi détaillée que le texte gouvernemental le propose.

C'est dans cet ordre d'idées que la commission propose d'amender le paragraphe (2) en lui conférant la teneur qui suit:

*„(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance financière et organique par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2, **en pouvant notamment rapporter la preuve d'une capacité et d'une indépendance organisationnelles, ainsi que d'une capacité et d'une autonomie financières, par rapport à ces cocontractants potentiels, leur permettant de remplir les missions leur imparties.**“*

Le paragraphe (3) est repris tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article 5

Selon le texte gouvernemental, la reconnaissance de la représentativité nationale générale, basant sur la preuve de la puissance sociale nationale conformément à l'article 4 qui précède, présuppose l'établissement, par le syndicat demandeur, de l'existence cumulative de trois éléments, à savoir:

1. Le premier élément est une condition chiffrée: Le syndicat doit représenter, au moment de la décision, une moyenne de 20% des deux catégories de travailleurs, et au moins 15% dans chacune des deux catégories. Un syndicat qui représenterait 20% en général, mais par exemple seulement 10% d'ouvriers n'aurait pas droit à la reconnaissance de la représentativité nationale générale.
2. Le deuxième élément exige que le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays.
3. Selon le troisième élément du texte gouvernemental, l'action du syndicat doit être diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique.

En ce qui concerne le deuxième élément, le Conseil d'Etat estime qu'il est flou et que sa pertinence est discutable. Il propose partant de le supprimer.

La commission ne partage pas cet avis. Elle considère que la nécessité d'une activité effective dans la majorité des branches économiques est une condition parfaitement valable et pour laquelle l'Inspection du travail et des mines dispose de données suffisantes pour la contrôler. Selon la commission, c'est précisément ce deuxième critère qui permet d'apprécier concrètement l'assise réelle du syndicat dans l'économie. Ce critère permettra aussi d'éviter que puissent devenir éligibles pour l'octroi de la représentativité nationale de simples ententes électorales constituées à l'effet d'atteindre les seuils inscrits au paragraphe 1er, mais sans répondant réel dans le paysage syndical.

En conséquence, la commission propose de réintroduire par voie d'amendement au texte du Conseil d'Etat, sous forme d'alinéa 2, le paragraphe (2) du texte gouvernemental, en supprimant toutefois les mots „et des régions“. Il paraît en effet inutile d'ajouter des considérations de répartition géographique dans ce texte.

En ce qui concerne le troisième élément figurant au paragraphe (3) du texte gouvernemental, la commission partage l'avis du Conseil d'Etat qu'il n'a pas d'apport supplémentaire par rapport aux deux premières conditions et qu'il y a partant lieu de le supprimer.

Article 9 (et article 10 du texte gouvernemental)

La commission partage l'avis du Conseil d'Etat qu'il y a lieu de supprimer l'alinéa 1er de l'article 10 du texte gouvernemental initial.

L'alinéa 2 de l'article 10 accorde aux membres salariés des commissions de négociation une protection contre le licenciement, à l'instar des membres des délégations du personnel.

Le Conseil d'Etat n'est pas convaincu par la nécessité de cette protection spécifique des membres de la commission de négociation et développe un argumentaire plaçant pour la suppression de ce texte.

La commission ne partage pas cette appréciation du Conseil d'Etat. Elle estime que la protection des membres de la commission de négociation se justifie pendant la durée des négociations ceci pour éviter que ces membres, notamment ceux qui n'ont pas le statut de délégués, puissent être exposés à des pressions de l'employeur. Pour écarter toute extension abusive de cette protection au-delà de la durée de négociation, la commission estime qu'il y a lieu de préciser expressément dans le texte que la protection est limitée à cette seule durée.

La commission se prononce donc pour le maintien sous une forme amendée de l'alinéa 2 de l'article 10, en le transférant toutefois sous forme de paragraphe (5) nouveau à l'article 9 traitant de la commission de négociation.

Ce paragraphe sera libellé comme suit:

*„(5) **Pendant la seule durée des négociations collectives**, les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont applicables mutatis mutandis aux membres de la commission de négociation visés à l'article 9.“*

Il s'ensuit que l'article 10 dans sa teneur initiale peut être supprimé.

Article 13

La commission peut se rallier à l'ensemble des développements du Conseil d'Etat concernant cet article à l'exception de ceux visant le paragraphe (9) réglant de quelle manière la convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés. La commission concède cependant que le texte gouvernemental comporte des charges trop onéreuses pour l'employeur en lui imposant l'obligation d'une communication systématique de la convention collective à tous les salariés.

Voilà pourquoi la commission propose un amendement ayant pour objet d'alléger cette obligation en réintroduisant par voie d'amendement au paragraphe (4) du Conseil d'Etat les deuxième et troisième phrases du paragraphe 9 de l'article 17 du texte gouvernemental. L'obligation générale de diffusion prévue dans la deuxième phrase est tempérée en la faisant précéder de l'expression: „**sur simple demande du salarié**, elle sera envoyée ...“.

Le paragraphe (4) amendé aura donc la teneur suivante:

„(4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

*Par ailleurs, **sur simple demande du salarié**, elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés concernés, aux frais des employeurs concernés.“*

Article 14

Cet article consacre le principe de l'unicité de la convention collective. Sous l'empire de la législation de 1965, il ne peut y avoir „qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel „ouvrier“ et qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel „employé“ par groupement d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise“ (article 5, alinéa 1 de la loi de 1965). Le projet de loi gouvernemental va plus loin en disposant qu'il ne peut y avoir qu'une seule convention collective „pour l'ensemble du personnel“ quitte à ce que „les parties contractantes [puissent] décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé“.

Les amendements apportés par la commission à cet article ont pour objet de maintenir le principe de l'unicité, tout en aménageant un surplus de flexibilité permettant aux parties contractantes d'y déroger en différenciant suivant le personnel ouvrier et le personnel employé.

Le texte tient compte des objections en partie fondées notamment de la Fédération des Artisans concernant les risques que le texte trop contraignant en matière d'unicité de convention proposé par le Gouvernement ferait courir à la pratique des relations collectives de travail notamment dans les petites

et moyennes entreprises (PME) couvertes, de par la diversité de leurs fonctions, par différentes conventions collectives, dites de branche. Sont visées les PME à activités multiples (donc activités, professions au sens de l'article 2) qui sont chacune couvertes par la convention collective de branche déclarée d'obligation générale applicable.

Même si la Fédération des Artisans fait erreur en prétendant que le texte rendrait applicable la convention la plus favorable (le projet ne le dit pas), il est vrai que le principe renforcé de l'unicité tel que retenu par le projet initial, et notamment l'obligation de faire une convention collective unique soit pour l'ensemble du personnel, soit pour l'une des deux catégories de personnel, d'une entreprise, risquera effectivement d'avoir des effets pervers en termes de compétitivité. Ainsi une entreprise pourrait se trouver pénalisée par rapport à une entreprise à activité unique dont le personnel serait couvert par la convention collective de branche pertinente, moins favorable que celle qui pourrait être applicable à l'entreprise à activités multiples. Ceci pourrait inciter les entreprises concernées à se départir de la pratique actuelle de faire couvrir chaque métier par „sa“ convention collective et donc à mettre en péril le système des relations collectives de travail notamment dans l'artisanat, tel qu'il fonctionne à la satisfaction générale à l'heure actuelle.

Par ailleurs, il est aussi tenu compte des remarques du Conseil d'Etat et des organisations patronales concernant le fait qu'il semble déraisonnable d'obliger les entreprises artisanales à avoir obligatoirement des conventions collectives pour leur petit nombre d'employés privés, qui souvent travaillent très près de leurs collègues à statut ouvrier et font un travail très souvent comparable, en ajoutant juste une fonction de supervision. Le nombre d'employés privés est par ailleurs insignifiant dans beaucoup de ces PME.

Le texte proposé par la Commission reprend donc les visées politiques du projet tout en rendant le texte moins contraignant pour empêcher qu'il n'entraîne des régressions dans le modèle social luxembourgeois tel qu'il fonctionne actuellement.

Le texte proposé redonne de nouveau plus de marge de manœuvre au partenariat social et permet de ne pas mettre en cause le système actuel tout en offrant des voies conventionnelles d'amélioration sur base volontaire.

Enfin, contrairement au Conseil d'Etat, la commission se prononce pour le maintien du paragraphe (3) du texte gouvernemental dont le contenu va au-delà d'une simple réaffirmation des principes de l'effet relatif des conventions et du parallélisme des formes.

Article 16

Cet article fixe le champ d'application de la convention collective et des accords dits subordonnés en ce qui concerne les personnes et les entreprises y soumises.

En ce qui concerne les paragraphes (1) et (2), la commission se rallie au texte proposé par le Conseil d'Etat.

Dans le cadre de cet article, la commission est également appelée à statuer sur la notion de cadre supérieur et la question de l'application de la législation sur les conventions collectives à l'égard de cette catégorie de salariés.

La solution préconisée par le projet gouvernemental se présente comme suit:

L'article 18, paragraphe 2, alinéa 2 prévoit que „les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective conclue pour le personnel ayant le statut d'employé, conformément à l'article 20 de la présente loi. Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.“ Dans le cadre du présent article le paragraphe 4, alinéa 1 reprend en fait ce texte en disposant que „sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut d'employé“.

L'alinéa 2 du même paragraphe 4 définit comme suit les cadres supérieurs:

„Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direc-

tion effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.“

En se référant à certaines réflexions des chambres professionnelles, le Conseil d'Etat, renvoie à sa proposition de texte émise au regard de l'article 1er et se demande si la notion de cadre supérieur ne pourrait pas se déduire de certains éléments tirés de l'application de la législation régissant la sécurité sociale. Serait ainsi à considérer comme cadre supérieur le salarié dont la rémunération annuelle dépasserait le quintuple (ou un autre multiple à définir) des douze salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins et qui participerait d'une façon effective et continue à la direction de l'entreprise.

La commission considère en premier lieu qu'il n'y a pas lieu de faire abstraction d'une définition de la notion de cadre supérieur dans la présente loi. En l'absence de définition légale, ce point risquerait en effet de compliquer inutilement les négociations collectives et de constituer trop souvent une pierre d'achoppement.

Le principe de la nécessité d'une définition admis, la commission estime que celle préconisée par le Conseil d'Etat serait trop rigide et elle se prononce pour la solution prévue au projet gouvernemental. Toutefois, elle estime qu'il y a lieu de fusionner, sous forme d'un paragraphe (3) nouveau à ajouter à l'article 16 tel que formulé par le Conseil d'Etat, les dispositions des articles 18 paragraphe (2), alinéa 2 et 20 paragraphe (4) du texte gouvernemental.

La teneur de ce paragraphe sera la suivante:

„Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.

Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

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

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.“

Article 20

Cet article détermine le contenu obligatoire des négociations collectives.

La commission ne partage pas l'approche du Conseil d'Etat consistant à réduire ce contenu au strict minimum. Elle constate que le texte gouvernemental ne fait que reprendre le texte actuel de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives du travail, tel qu'il a été conçu par l'article V de la loi PAN du 12 février 1999 en le complétant d'un point concernant les négociations collectives sur la politique à mener à l'égard du harcèlement moral, du mobbing et du stress au travail.

La commission considère que le texte à retenir dans le présent article ne saurait se situer en retrait par rapport au droit positif et elle se prononce également pour le maintien du seul point réellement nouveau, à savoir celui visant le harcèlement moral, le mobbing et le stress au travail.

L'omission des passages de texte en question reviendrait en effet à annuler la loi PAN de 1999 alors que celle-ci n'est pas autonome en la matière, mais a modifié la loi du 12 juin 1965. Cette omission abolirait donc définitivement le droit positif actuel tel qu'il résulte tant de la loi de 1965 que de l'avancée qualitative faite en 1999 en matière de contenu des conventions collectives de travail.

Voilà pourquoi la commission se prononce pour la réintroduction à la suite du paragraphe (1) de l'article 20 tel que proposé par le Conseil d'Etat des paragraphes (2) à (5) de l'article 25 du texte gouvernemental. Il s'ensuit que les paragraphes (3) et (4) formulés par le Conseil d'Etat deviennent les paragraphes (6) et (7) nouveaux.

Article 24

Au premier tiret du paragraphe (2), le texte gouvernemental étend les missions de l'ONC à la prévention des „litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles collectives et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail“.

Le projet gouvernemental attribue donc à l'ONC la compétence pour tous les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles, même en dehors des négociations en vue de l'établissement d'une convention collective.

En conclusion de développements très circonstanciés, le Conseil d'Etat se prononce pour la suppression de ce tiret.

A titre subsidiaire, le Conseil d'Etat propose de reformuler ce tiret comme suit:

„– résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail“.

La commission relève que ce point est étroitement lié au droit de grève. La jurisprudence, si elle interdit toute restriction du droit de grève, permet néanmoins au législateur de l'encadrer. Telle est précisément la finalité du texte gouvernemental qui implique que tout litige collectif ne se rapportant pas directement à la négociation ou à l'exécution d'une convention collective devra être précédé d'une phase de conciliation auprès de l'ONC.

La finalité du texte gouvernemental est donc de créer un surplus de sécurité juridique en assurant que toute grève déclenchée dans la suite d'un tel conflit doit obligatoirement être précédée d'une phase de conciliation auprès de l'ONC. En d'autres termes, en explicitant de cette façon une compétence qui en réalité appartenait déjà à l'ONC sous l'empire de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945, le texte permettra de donner une assise légale incontestable à des mouvements de grève non liés à des négociations collectives, à condition de passer par une procédure de conciliation préalable.

Voilà pourquoi la commission reprend la proposition subsidiaire du Conseil d'Etat. Elle considère toutefois qu'il y a lieu d'aménager pour ce type de litiges collectifs une procédure de conciliation allégée et abrégée. Telle est en effet une condition indispensable pour que la liberté d'action syndicale ne s'en trouve pas entravée. La Commission considère que dans ce cas de figure la phase de conciliation doit être enfermée dans un délai réduit, pour que les réactions syndicales puissent également se faire à court terme. (voir ci-dessous article 36 nouveau)

Article 25

Le paragraphe (1) arrête le principe que tous les litiges d'ordre collectif, tels qu'ils ont été définis à l'article 24, doivent être portés, avant tout arrêt ou cessation de travail devant l'Office national de conciliation (ONC) par une des parties intéressées, selon les procédures définies dans les articles subséquents.

Le Conseil d'Etat propose de remplacer la notion „arrêt ou cessation de travail“ par celle de „grève ou mesure de lock-out“.

Le Conseil d'Etat ajoute que la grève est définie comme interruption concertée et collective du travail par des salariés afin d'assurer le succès de leurs revendications. L'expression anglaise „lock-out“ est aujourd'hui reçue en droit français. Elle se définit comme l'interruption de l'activité de l'entreprise ou d'une fraction de celle-ci sur décision de la direction, au cours d'un conflit du travail, soit pour prévenir une grève, soit pour y riposter.

Il suggère de souligner le caractère contraignant de la procédure de conciliation en incluant le terme „obligatoirement“ dans le texte.

La commission se rallie au texte du Conseil d'Etat, étant entendu toutefois que dans la logique de sa décision prise à l'article 24 paragraphe (2) déterminant les missions de l'ONC, l'expression „au premier tiret“ doit être remplacée par celle „aux deux premiers tirets“.

La mission de l'ONC relative aux litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail étant maintenue, la commission réintroduit la définition de cette catégorie de litige au paragraphe (2) de l'article 25. La définition correspond, sous réserve d'un léger réaménagement rédactionnel, à celle figurant au paragraphe (4) de l'article 28 du texte gouvernemental. La commission est d'avis que la définition proposée par le Conseil d'Etat à titre subsidiaire est trop concise, ce qui l'a amenée à se rapporter à la définition figurant au texte gouvernemental initial. En effet, le texte du Conseil d'Etat limiterait cette catégorie de litiges collectifs aux seuls problèmes de restructuration d'une entreprise. Cette approche n'est pas opportune, alors qu'elle ne cadre pas avec les lignes directrices émises par le BIT qui refuse une approche aussi restrictive.

Article 26

La commission peut se rallier à l'ensemble des considérations et propositions de texte développées par le Conseil d'Etat au sujet de cet article, sous réserve des amendements suivants:

- au premier alinéa du paragraphe (1), la commission estime qu'il n'est plus de rigueur que la présidence de l'ONC doit être exercée par un président délégué fonctionnaire. Par voie de conséquence elle propose un amendement ayant pour objet de remplacer le bout de phrase „sur une liste de trois fonctionnaires de la carrière supérieure“ par l'expression „sur une liste de trois candidats“. Pour le poste de président délégué peuvent donc être candidats également des personnes du secteur privé, étant entendu que leur profil personnel doit de préférence correspondre à celui dressé dans le texte gouvernemental.
- au paragraphe (2), la commission propose de réajuster la composition de la commission paritaire d'une manière à tenir compte des réalités du paysage syndical et d'assurer un équilibre entre les deux syndicats justifiant de la représentativité nationale générale tout en permettant d'accueillir à l'avenir des représentants de nouveaux syndicats à représentativité nationale.
- La commission réintroduit à la suite du texte du Conseil d'Etat le paragraphe (5) de l'article 30 du texte gouvernemental ainsi libellé:

„(5) La Commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.“

Article 27

L'article 27 a trait aux modalités de nomination des assesseurs.

La commission se rallie à l'intégralité des observations formulées par le Conseil d'Etat en proposant toutefois par voie d'amendement de compléter le texte du Conseil d'Etat in fine du 1er paragraphe par les phrases suivantes:

„L'employeur sera remboursé pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC à charge du budget de l'Etat, section Ministère du travail et de l'Emploi. Les modalités et limites de ce remboursement feront l'objet d'un règlement grand-ducal.“

La commission comprend la proposition des chambres professionnelles d'introduire un congé spécifique à accorder aux assesseurs permanents de l'ONC. Elle estime toutefois qu'il y a lieu d'éviter une accumulation de congés spéciaux, alors et surtout que l'objectif poursuivi peut être atteint en prévoyant une possibilité de remboursement de l'employeur pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC. La commission considère que, mutatis mutandis, la solution proposée s'apparente à celle prévue en matière de congé politique ainsi qu'à celle envisagée dans le projet de loi réglant l'accès individuel à la formation professionnelle continue.

Article 29

La commission reprend la version proposée par le Conseil d'Etat en la complétant toutefois par voie d'amendement par la phrase suivante:

„Ce règlement fixera également les indemnités du président et des membres du Secrétariat.“

Chapitre 3 – Procédure

Ce chapitre est restructuré afin de tenir compte de la mise en œuvre d'une procédure de conciliation abrégée pour des litiges collectifs en rapport avec les conditions collectives du travail.

Article 30 nouveau

L'article 30 se limite à reprendre sous forme amendée le 1er alinéa de l'article 30 du Conseil d'Etat en annonçant la structure du chapitre qui se présente comme suit:

- La section 1 a trait d'une façon générale à la procédure en cas de litige collectif et est subdivisée en deux sous-sections dont la première traite les litiges collectifs en rapport avec une convention collective et la deuxième des litiges collectifs en rapport avec les conditions collectives de travail.
- La section 2 détermine la procédure en cas de déclaration d'obligation générale d'une convention collective.

La suite du texte de l'article 30 devient l'article 31 nouveau, la numérotation des articles subséquents jusqu'à l'article 35 étant également décalée d'une unité.

Article 36 nouveau

Cet article introduit la procédure abrégée de conciliation devant l'ONC en cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article 25 paragraphe (2).

Le paragraphe (2) du présent article prévoit qu'après l'expiration d'un délai de quatre semaines à partir de la première réunion de la commission paritaire, la non-conciliation peut être décrétée par les parties au litige ou par une d'elles.

La commission renvoie encore à ses développements à l'endroit de l'article 24.

Les paragraphes (2) et (3) de l'article 36 et l'article 37 reprennent pour le reste la clôture de la procédure telle qu'elle est identiquement prévue à la sous-section 1 relative au litige collectif en rapport avec une convention collective.

Article 38 (article 35 selon le Conseil d'Etat)

La commission reprend cet article relatif à la procédure en cas de déclaration d'obligation générale sous réserve des amendements suivants:

- La commission réintroduit sous forme de paragraphe (4) nouveau, le paragraphe 5 de l'article 43 du texte gouvernemental. De ce fait les paragraphes (4) et (5) dans le texte du Conseil d'Etat deviennent les paragraphes (5) et (6) nouveaux.

Il est précisé que la commission se rallie aux arguments ayant amené le Conseil d'Etat à exprimer son opposition formelle contre la possibilité d'un recours en réformation contre un règlement grand-ducal, de sorte que les passages afférents du texte sont supprimés.

La proposition de réintroduire ce paragraphe correspond à une demande exprimée par les partenaires sociaux qui ont relevé que ce texte indique expressément le critère que prendront en considération tant l'ONC et les chambres professionnelles que le Ministre du Travail et de l'Emploi et l'ITM dans leur appréciation de la suite à réserver aux stipulations conventionnelles en présence de dispositions légales divergentes. Ce critère, en l'occurrence, le caractère de norme plus favorable au salariat, justifiera le bien-fondé d'une recommandation au Gouvernement de procéder à une déclaration d'obligation générale des stipulations en question.

Ainsi, la commission considère que cette disposition ajoutera non seulement à la sécurité juridique, une fois que les conventions contenant de telles stipulations auront été conclues, mais guidera également les partenaires sociaux dans leur approche de négociation en présence de dispositions légales existantes.

- Suivant le texte proposé par le Conseil d'Etat au paragraphe (5), le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale ne saurait en aucun cas rétroagir plus de huit mois avant sa publication.

Le Conseil d'Etat souligne que l'application rétroactive d'une convention collective ou d'un accord déclaré d'obligation générale peut s'avérer utile et nécessaire, mais que, pour éviter des abus, il y a lieu de prévoir des limites. D'où sa proposition de limiter la rétroactivité à un délai maximum de huit mois avant la publication de la convention.

La commission ne partage pas ce point de vue. Elle considère qu'en l'espèce il y a lieu de préserver intégralement la liberté contractuelle des parties. Des situations peuvent se présenter où des négociations difficiles sont décantées à la faveur de leur prolongation au-delà des délais d'usage. Dans ces hypothèses, il y a lieu de laisser aux parties toute latitude dans la fixation de la date d'entrée en

vigueur rétroactive de la convention. Voilà pourquoi, la commission propose par voie d'amendement de supprimer la deuxième phrase du paragraphe (4) ainsi libellé:

„En aucun cas cependant, il ne peut rétroagir plus de huit mois avant sa publication.“

Article 42 (article 38 selon le Conseil d'Etat)

La commission réintroduit sous forme de paragraphe (4) nouveau, le paragraphe (6) de l'article 47 du texte gouvernemental. La motivation de cet amendement est strictement analogue à celle concernant l'amendement apporté à l'article 38.

Articles 47 à 51 (articles 39 à 44 selon le Conseil d'Etat)

La commission adopte ces articles comportant des modifications abrogatoires, modificatives et diverse dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat sous réserve des deux amendements suivants:

- A l'article 47 (article 39[43] selon le Conseil d'Etat), la commission, tout comme le Conseil d'Etat, est d'avis que la nouvelle définition de la notion de cadre supérieur telle qu'elle figurera dans la législation sur les conventions collectives en vue d'une délimitation négative du champ d'application de celle-ci, devra être transposée par extrapolation dans la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés visant à soustraire les employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs aux conditions de rémunération des heures supplémentaires. Toutefois, la commission s'étant prononcée pour le maintien de la définition du cadre supérieur telle qu'elle est prévue au projet gouvernemental, cette même définition devra également être transcrite dans la loi précitée de 1937. La commission propose donc de substituer cette définition au paragraphe (1) deuxième alinéa de l'article 47 à celle du Conseil d'Etat reprise par ce dernier à son article 43.
- La commission propose de supprimer l'article 49 (article 41 [45] selon le Conseil d'Etat) portant modification de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel visant à abaisser de 100 à 50 le seuil qui détermine le mode de scrutin (représentation proportionnelle respectivement majorité relative) lors des élections pour les délégations du personnel. La commission propose de faire abstraction à ce stade de cette modification ponctuelle dans l'attente d'une réforme d'ensemble de la législation en question.

*

Vu l'urgence, je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son avis complémentaire dans un délai tel que le projet de loi puisse encore être évacué avant la fin de la législature.

Copie de la présente est adressée pour information à M. François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Jean SPAUTZ

Président de la Chambre des Députés

Annexe: Texte amendé et coordonné proposé par la Commission du Travail et de l'Emploi

*

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

(Les amendements figurent en caractères gras)

PROJET DE LOI

**concernant les relations collectives de travail, le règlement des
conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant**

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. ~~la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel;~~
3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

TITRE Ier

Les conventions collectives de travail

Chapitre 1er.– *Champ d'application de la loi*

Art. 1er.– (1) La présente loi a pour objet la réglementation, par voie de convention collective de travail, des relations et conditions de travail des ouvriers et employés privés liés à un employeur par un contrat de travail au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989.

(2) La présente loi ne s'applique pas à la réglementation des conditions de travail, par voie de négociations collectives, des travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, **et notamment par** un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

(3) L'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante:

„Les dispositions de la loi du ... concernant les relations collectives de travail ~~le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation~~ ne sont pas applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“

Chapitre 2.– *Définition de la convention collective de travail*

Art. 2.– La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions ~~géné-~~
~~rales~~ de travail conclu entre,

- un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après d'une part,
et
- soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière,
- soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, **ou encore, qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit de contracter le décident**, d'autre part.

On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne

s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

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

de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires, et/ou

de relever d'une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée, et/ou

de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou

de relever d'une direction et/ou d'un actionnariat communs et/ou complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations;

de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs et/ou complémentaires et/ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

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

Chapitre 3.– *Les syndicats de salariés*

1. *Définition générale du syndicat*

Art. 3.– (1) Constituent un syndicat **de salariés** au sens de la présente loi les groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions **de vie et de travail**.

(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance ~~financière et organique~~ par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2, **en pouvant notamment rapporter la preuve d'une capacité et d'une indépendance organisationnelles, ainsi que d'une capacité et d'une autonomie financières, par rapport à ces cocontractants potentiels, leur permettant de remplir les missions leur imparties.**

(3) En fonction de leurs pouvoirs, notamment en matière de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats conformément aux articles 4 à 7, ainsi que, le cas échéant, 9, 14 et 15 de la présente loi.

2. *Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale*

Art. 4.– Sont à considérer comme justifiant de la représentativité nationale générale les syndicats disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau national un conflit majeur d'ordre social.

Cette représentativité doit être remplie cumulativement pour les deux catégories de travailleurs visées à l'article 1er, paragraphe 1er.

Art. 5.– Pour pouvoir prétendre à la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat visé à l'article 4 doit en outre avoir obtenu, lors des dernières élections aux chambres professionnelles salariales, en moyenne au moins vingt pour cent (20%) des suffrages des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs visées à l'article 1er, et au moins quinze pour cent (15%) des suffrages de chacune des deux catégories en question.

Le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays; cette présence est contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel ayant eu lieu avant la date de la décision sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale.

3. Syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie

Art. 6.– (1) Sont à considérer comme justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers ou pour les deux à la fois, les syndicats disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernées un conflit majeur d'ordre social.

(2) L'importance d'un secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Sera ainsi déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale celui dont l'emploi représente au moins dix pour cent (10%) des personnes visées à l'article 1er, paragraphe 1er, occupées au Grand-Duché de Luxembourg.

Le secteur considéré doit cependant comprendre plus d'une entreprise. Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.

Art. 7.– Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article 6, le syndicat doit:

1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales;
2. avoir obtenu
 - soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée,
 - soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, cinquante pour cent (50%) des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément à l'article 6, paragraphe 2. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.

4. Procédure de reconnaissance

Art. 8.– (1) La décision portant octroi, refus ou retrait de reconnaissance des qualités visées aux articles 3 à 7 incombe au ministre ayant le Travail dans ses attributions, ci-après dénommé le ministre, statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'Inspection du travail et des mines, ci-après désignée sous le sigle ITM.

(2) La décision d'octroi ou de refus est rendue à la requête du syndicat intéressé joignant à sa demande dûment motivée toutes les pièces à l'appui.

(3) La décision de retrait est rendue à la requête de tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.

(4) La décision est notifiée aux parties intéressées et publiée au Mémorial B.

Chapitre 4.– La négociation de la convention collective de travail

1. Procédure de négociation d'une convention collective de travail

Participation aux négociations; Commission de négociation

Art. 9.– (1) Par convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions prévues aux articles 3, 4 et 5, respectivement 3, 6 et 7, selon la convention visée.

(2) Ces syndicats peuvent, à l'unanimité, admettre ou refuser d'autres syndicats à la négociation. Copie de leur décision est adressée au ministre et à l'ITM.

(3) Doivent être admis à la commission de négociation le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective.

Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

(4) Les demandes visées au paragraphe 3 doivent être tranchées dans un délai de sept jours à compter de leur réception.

En cas de refus d'admission ou d'absence de décision dans le délai imparti, l'affaire est transmise au ministre qui rendra sa décision dans les deux semaines, en statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'ITM, les parties entendues en leurs explications.

(5) Pendant la seule durée des négociations collectives, les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont applicables mutatis mutandis aux membres de la commission de négociation.

Demande d'ouverture des négociations collectives

Art. 10.– (1) La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.

La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations.

(2) Les négociations doivent effectivement commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.

(3) Toutefois, l'employeur sollicité peut, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la demande d'ouverture de négociations, informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.

Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date visée à l'alinéa 1.

A défaut, la partie concernée peut être obligée à négocier séparément. Les négociations doivent alors effectivement commencer dans les quinze jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours fixé à l'alinéa 2.

(4) En cas de refus explicite ou implicite d'engager les négociations dans le délai légal, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.

2. Signature et validité de la convention collective

Art. 11.– La convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation, sans préjudice des dispositions de l'article 12.

Elle n'entre en vigueur qu'à la suite du dépôt accepté conformément à l'article 13.

Art. 12.– (1) Un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peuvent convenir avec leur cocontractant de signer seuls la convention collective tout en invitant, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.

(2) Dans les huit jours de l'invitation, les syndicats contactés doivent faire part de leur décision.

(3) A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, un ou plusieurs des syndicats décidés à signer seuls conformément au paragraphe 1er peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l'expiration du délai prévu au paragraphe 2.

(4) Au cas où le ministre constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, il admettra le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective.

A cette fin, le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

3. Dépôt et publicité de la convention collective de travail

Art. 13.– (1) La convention collective est déposée à l'ITM par la partie la plus diligente.

(2) Sur proposition de l'ITM, le ministre émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui sera communiquée aux parties et publiée au Mémorial B.

A défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.

(3) La convention collective dont le dépôt a été accepté sort ses effets au lendemain de la formalité prévue au paragraphe 1er, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.

(4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Par ailleurs, **sur simple demande du salarié**, elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur **le** lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés concernés, aux frais des employeurs concernés.

4. Unicité de la convention collective

Art. 14.– (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 15, **les parties ayant le droit de contracter peuvent décider qu'il y aura, il ne peut y avoir**, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, **qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel**.

(2) Les parties **ayant le droit de contracter** ~~contractantes~~ peuvent **aussi** décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé, **respectivement de ne pas conclure une convention collective pour l'une des deux catégories de personnel**. Dans ~~ce~~ **le premier** cas, il ne peut y avoir, sans préjudice des dispositions de l'article 15, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel employé.

(3) Pour pouvoir entrer en vigueur, et sous peine de refus du dépôt conformément à l'article 17 de la présente loi, tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quelle que soit sa dénomination, modifiant la convention, en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.

Art. 15.– (1) Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.

Dans ce cas, la convention collective doit expressément:

1. énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre;
2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs;

3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise;
4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.

(2) Les accords visés ci-dessus doivent, sous peine de nullité, être signés par les représentants des parties contractantes.

Ils n'entrent en vigueur qu'après avoir fait l'objet d'une décision d'acceptation dans les conditions de l'article 13.

5. Champ d'application de la convention collective de travail

Art. 16.– (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, sans préjudice des dispositions précédentes concernant la validité des deux types d'actes, toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par les dispositions d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné valables au sens de la présente loi, les dispositions de cette convention ou de cet accord s'appliqueront à l'ensemble des travailleurs au service de cet employeur et faisant partie de la catégorie de travailleurs visée par la convention ou l'accord.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.

Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

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

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.

6. Durée de validité de la convention collective de travail

Art. 17.– Principe

La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois années au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article 13.

Art. 18.– Dénonciation et renégociation

(1) La convention collective de travail pourra être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis sera de trois mois au maximum avant la date de son échéance.

La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article 10.

Copie de la dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.

(2) La convention collective dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation, sauf fixation conventionnelle d'un autre délai.

(3) A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'aura pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe 1er sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne pourra par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention, sans préjudice des dispositions du paragraphe 1er. Copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.

(4) Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe 1er, les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas, les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.

L'accord des parties visé à l'alinéa qui précède est consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre et à l'ITM.

7. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective

Art. 19.— Pendant la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné, les parties contractantes s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

8. Contenu de la convention collective de travail

Art. 20.— (1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixeront, sous peine de nullité:

1. les qualités des parties;
2. leur champ d'application professionnel et territorial;
3. leurs date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

(2) La convention collective de travail et les accords visés à l'article 19 de la présente loi détermineront notamment les conditions de travail dont les parties conviendront.

Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter;
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire;
3. les jours fériés;
4. le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel;
5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:

1. des dispositions ayant pour objet d'adapter le montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires publics;
2. des majorations pour travail de nuit qui ne pourront être inférieures à 15% de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;

3. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
4. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes;
5. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des cinq domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(4) La convention collective ou les accords prévus à l'article 19 de la présente loi contiendront obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des travailleurs âgés de plus de quarante-cinq ans; les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations;
4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(5) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au point 1. qui précède.

Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une

branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de la mesure fixée au point 1. du présent paragraphe.

(6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.

(7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nulles, à moins qu'elles ne soient favorables pour les travailleurs.

9. Contestations nées d'une convention collective de travail

Art. 21.– (1) Les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords conclus en application de l'article 15 relèvent de la compétence des juridictions du travail.

Il en est de même des contestations nées de l'exécution d'une convention collective de travail ou d'un accord conclus en application de l'article 15.

(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclus en application de l'article 15 est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

(3) Les organisations syndicales parties à une convention collective ou à un accord conclus en application de l'article 15 peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes 2 et 3, les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la présente loi.

Chapitre 5.– Questions de procédure

Art. 22.– Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre I sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

Art. 23.– Les décisions visées à l'article 22 sont susceptibles d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Le délai de recours et d'appel est fixé à respectivement un mois.

TITRE II

L'Office national de conciliation

Chapitre 1er.– Attributions

Art. 24.– (1) L'Office national de conciliation, ci-après désigné sous le sigle ONC, est institué auprès du ministre.

(2) L'ONC a pour mission de:

- résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail;
- de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif;
- d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclus conformément au Titre III.

Art. 25.– (1) Avant toute grève ou mesure de lock-out, les litiges collectifs visés ~~au premier tiret aux deux premiers tirets~~ de l'article 24(2) sont portés obligatoirement par la partie la plus diligente devant l'ONC.

(2) **Sans préjudice des litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par les articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, on entend par litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail relevant de la compétence de l'ONC, à condition que les litiges soient véritablement collectifs et concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel, ceux découlant des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.**

(3) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'ONC:

- le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 10(4);
- le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective définie à l'article 2.

(4) Au cas où la direction centrale de l'entreprise chargée d'appliquer la présente loi aux salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.

(5) Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les parties s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

Chapitre 2.– Composition

Art. 26.– (1) L'ONC est présidé par le ministre, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, **sur une liste de trois candidats**. La liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre.

Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre fonctionnaire figurant sur la liste précitée.

Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.

L'ONC comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre.

La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire.

(2) La commission paritaire comprend **huit** ~~six~~ assesseurs effectifs, dont **quatre** ~~trois~~ représentants des employeurs et **quatre** ~~trois~~ représentants des salariés ainsi que **seize** ~~douze~~ assesseurs suppléants dont **huit** ~~six~~ représentants des employeurs et **huit** ~~six~~ représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé, mais pouvant remplacer l'ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné.

(3) Aux fins de l'application de la procédure de vote, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement:

- le groupe des assesseurs employeurs;
- le groupe des assesseurs salariés.

(4) La commission paritaire peut s'adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations

professionnelles d'employés dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige.

Elle peut de même s'adjoindre des experts avec voix consultative.

(5) La Commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.

Art. 27.— (1) Les assesseurs effectifs et suppléants sont nommés par le ministre sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des négociations sans perte de rémunération pour les séances de la commission paritaire. S'ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en informent par écrit et en motivant leur position le président de l'ONC qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties. **L'employeur sera remboursé pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC à charge du budget de l'Etat, section Ministère du travail et de l'Emploi. Les modalités et limites de ce remboursement feront l'objet d'un règlement grand-ducal.**

(2) Les assesseurs sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse par leur révocation sur demande des organisations professionnelles des employeurs ou des travailleurs qu'ils représentent. En cas de vacance d'un poste, l'assesseur nommé par le ministre conformément au paragraphe 1er achève la durée du mandat restant à courir.

(3) Les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1, et les experts visés à l'article 26(4), alinéa 2, sont nommés par le ministre pour une durée qu'il détermine.

La nomination des représentants se fait sur base des propositions des organisations intéressées.

Art. 28.— Les réunions de la commission paritaire sont présidées par le président de l'ONC.

Art. 29.— Un règlement grand-ducal détermine les modalités du remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions aux assesseurs effectifs et suppléants, aux experts visés à l'article 26(4), alinéa 2 et au personnel du secrétariat ainsi qu'aux représentants des parties au litige et aux représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1. **Ce règlement fixera également les indemnités du président et des membres du Secrétariat.**

Chapitre 3.— Procédure

Art. 30.— Tout différend d'ordre collectif **et toute demande de déclaration d'obligation générale** au sens de l'article 24(2), ~~premier tiret, fait~~ **font** obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation, **dont les modalités sont réglées par les sections 1 et 2 du présent chapitre.**

Section 1. – Procédure en cas de litige collectif

Sous-section 1 – Litige collectif en rapport avec une convention collective

Art. 31.— (1) La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.

(2) Le président transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission paritaire qui procède à l'instruction.

Les assesseurs peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des compléments au dossier.

Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application de la présente loi. Cette décision peut faire l'objet d'un recours en réformation conformément à l'article 23.

(3) La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'ONC.

En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée.

La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.

Art. 32.– (1) Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions. Il instruit les dossiers conformément à l'article 31.

(2) Les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

(3) Les réunions de la commission paritaire ne sont pas publiques.

Art. 33.– (1) La commission ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.

(2) Si un membre effectif est empêché d'assister aux réunions de la commission au sujet d'un différend ou à une réunion, il désigne un remplaçant parmi les membres suppléants. Pendant la durée de l'empêchement, ce membre suppléant sera convoqué en lieu et place du membre effectif empêché.

Art. 34.– (1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au Titre III, soit par le constat de non-conciliation.

(2) Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige qui sont habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire conformément à l'article 12(4).

La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.

(3) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(4) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

Art. 35.– L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

Sous-section 2 – Litige collectif en rapport avec les conditions collectives du travail

Art. 36.– (1) En cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article 25(2), la partie la plus diligente saisit l'ONC selon les règles précisées à la sous-section 1. Copie de cette saisine est adressée à l'ITM et aux représentants des travailleurs concernés par le litige collectif.

Cette saisine doit contenir les éléments faisant l'objet du litige collectif et la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de l'article 25, (2) et la nomination des représentants des employeurs ou travailleurs directement concernés par le litige. Au plus tard endéans les trois jours francs de cette saisine, l'autre partie désigne d'office ses représentants devant l'ONC qui peut cependant siéger en l'absence de telles nominations.

Le président procédera dans les six jours aux nominations des représentants des employeurs et travailleurs directement concernés et convoquera par la même occasion les assesseurs permanents.

La première séance aura lieu au plus tard six jours après l'acte visé à l'alinéa qui précède.

(2) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(3) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

Art. 37.– L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

Section 2.– Procédure en cas de déclaration d'obligation générale

Art. 38.– (1) Toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions de la présente loi peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.

(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être soumise par consultation écrite. Le président de l'ONC doit toutefois convoquer les assesseurs pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs.

(4) Au cas où le Président conjointement avec les assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

Le Ministre continuera la proposition de la commission paritaire de l'Office au Conseil de Gouvernement en joignant son avis.

Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.

Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à une proposition de refus de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif.

(5) Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. **En aucun cas cependant, il ne peut rétroagir plus de huit mois avant sa publication.**

(6) Le règlement grand-ducal d'obligation générale cesse ses effets au même moment que la convention collective ou l'accord conclu conformément au Titre III qu'il déclare d'obligation générale.

Chapitre 4.– Arbitrage

Art. 39.– (1) Dans les deux semaines suivant le constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir le ministre en vue de la désignation d'un arbitre.

L'arbitre est proposé par le ministre aux parties endéans les deux semaines suivant sa saisine.

Les parties sont tenues de se prononcer endéans deux semaines sur la proposition émanant du ministre.

(2) L'acceptation de l'arbitre entraîne acceptation de la sentence arbitrale de la part des deux parties. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.

(3) L'arbitre engage toutes consultations et investigations qu'il juge utiles à l'accomplissement de sa mission.

Chapitre 5.– Dispositions pénales

Art. 40.– (1) La procédure de conciliation prévue au présent Titre II est obligatoire.

(2) Est passible d'une amende de 620 à 65.000 euros celui qui aura:

- provoqué un arrêt ou une cessation collective du travail sans avoir auparavant saisi l'Office national de conciliation;
- refusé sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'Office;
- entravé l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire.

(3) Seront par ailleurs condamnés à des dommages-intérêts les employeurs qui auront indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les membres salariés tant de la commission de négociation visée aux articles 9 et 10 de la présente loi que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifié des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Chapitre 6.– Forme des notifications

Art. 41.– Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre II sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

TITRE III

Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel

Art. 42.– (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d’employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d’activités ou déclarant s’associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l’Union européenne;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d’une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l’accord des partenaires sociaux au niveau européen;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d’accord, et qui peuvent être, notamment, l’organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l’accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail.

(2) Les accords visés au paragraphe 1er peuvent être déclarés d’obligation générale pour l’ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.

(3) La demande de déclaration d’obligation générale est adressée au ministre conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d’employeurs ayant signé l’accord national.

(4) **Au cas où le Président conjointement avec les assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l’accord intervenu devant l’Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l’objet d’une déclaration d’obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l’aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l’Inspection du travail et des mines, de donner suite à la demande de déclaration d’obligation générale.**

Le Ministre continuera la proposition de la commission paritaire de l’Office au Conseil de Gouvernement en joignant son avis.

Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d’obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.

Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à une proposition de refus de l’Office, sa décision de refus peut faire l’objet d’un recours devant le tribunal administratif.

(5) La déclaration d’obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d’une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d’un mois à compter de la demande de déclaration d’obligation générale.

La proposition visée à l’alinéa qui précède peut être émise après consultation écrite. Le président doit toutefois convoquer les membres pour une réunion de la commission paritaire, soit sur demande de trois de ses membres, soit sur demande d’un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d’une fédération nationale d’employeurs.

TITRE IV

L’observatoire des relations professionnelles et de l’emploi

Art. 43.– (1) Il est créé auprès du ministre un Observatoire national des relations du travail et de l’emploi, ci-après désigné par le sigle ORPE.

(2) L'ORPE a pour mission:

1. l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation;
 2. l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel;
 3. la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdisciplinaires nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale;
 4. le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue;
 5. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.
- Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes.

(3) L'ORPE remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité de coordination tripartite, le Comité permanent de l'emploi et le Gouvernement.

Art. 44.– (1) L'ORPE est présidé par le ministre ou un fonctionnaire délégué à cette fin.

(2) Un comité de gestion tripartite définit l'orientation générale des travaux de l'ORPE, établit le plan de travail, supervise les résultats et émet un avis sur les publications à effectuer.

(3) Le comité de gestion comprendra, en plus du président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à proposer par les fédérations d'employeurs pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants du ministre. Les membres du comité sont nommés par le ministre. L'activité au sein du comité de gestion est honorifique.

Art. 45.– (1) Le secrétariat de l'ORPE est assuré par les agents du ministre et de l'ITM.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser le fonctionnement de l'ORPE.

Art. 46.– L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.

TITRE V

Dispositions modificatives, abrogatoires et diverse

Art. 47.– (1) Le point (18) de l'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complété par un point 3 de la teneur suivante:

„3. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires visées aux points 1 et 2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la

convention collective applicable des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.“

(2) L'article 6, I.B de la même loi est complété par un point 8bis de la teneur suivante:

„(8bis) Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines;
- la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites à la durée du travail;
- la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail prenant en compte la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment, si possible, des périodes de repos compensatoire suffisantes;
- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante(40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;
- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi.“

(3) L'article 6(4), alinéa 7 de la même loi prend la teneur suivante:

„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du ... concernant les relations collectives de travail.“

Art. 48.– (1) L'article 4(3), alinéa 6 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante:

„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du ... concernant les relations collectives de travail.“

(2) La même loi est complétée par un article 4ter de la teneur suivante:

„**Art. 4ter.**– Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six

(6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou d'un accord trouvé devant l'Office national de conciliation et valant convention collective;
- la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites supérieures à la durée du travail journalière et hebdomadaire;
- la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail garantissant la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes;
- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;
- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi."

Art. 49. – Le paragraphe 1er de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel prend la teneur suivante:

~~„(1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'établissement, sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales définies aux articles 4 à 7 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, étant entendu que pour les syndicats visés par les articles 6 et 7 de la loi précitée, ce droit est limité au secteur dans lequel ils bénéficient de la représentativité „sectorielle“, soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant 5% au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder cinquante (50).~~

~~Toutefois, dans les établissements occupant moins de cinquante (50) travailleurs, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative; il en est de même pour la désignation des représentants des jeunes travailleurs.~~

~~Par dérogation à l'alinéa 1 du présent paragraphe, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale remplissant les conditions fixées à l'article 3 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, sans remplir celles fixées aux articles 4 à 7, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure."~~

Art. 49. – L'article 7(7) de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi prend la teneur suivante:

~~„(7) En cas de désaccord conformément au paragraphe 6 qui précède, les parties saisiront conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord en joignant copie du procès-verbal.~~

Le président de l'Office national de conciliation convoquera dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance aura lieu trois jours au plus tard après la convocation.

Les délibérations de la commission seront closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal sera adressée sans délai à l'Administration de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines.“

Art. 50.— La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes de: „Loi du ... concernant les relations collectives de travail“.

Art. 51.— Sont abrogés:

1. l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;
2. la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

