N° 5045[6]

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(29.9.2003)

Par sa lettre du 4 novembre 2002, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu saisir la Chambre de Commerce pour avis du projet de loi sous rubrique.

Le projet de loi sous avis se propose de réformer en profondeur les règles concernant les relations collectives de travail.

Ainsi, le projet de loi poursuit quatre objectifs majeurs:

– la réforme de la législation sur les conventions collectives de travail, et l'abrogation subséquente de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;
– la réforme des dispositions concernant l'Office national de conciliation („ONC"), et l'abrogation subséquente de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;
– l'introduction d'une base légale pour les accords collectifs en matière de dialogue social interprofessionnel;
– l'introduction d'une base légale pour l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi („ORPE").

Les raisons et fondements de la réforme qui ont poussé les auteurs du projet de loi sous avis à proposer un cadre légal entièrement nouveau sont les suivants:

– la jurisprudence des juridictions administratives luxembourgeoises;
– les recommandations du Bureau International du Travail;
– l'avis du Conseil Economique et Social de 1997;
– le fonctionnement actuel de l'ONC qui est jugé insatisfaisant;
– l'absence de base légale permettant aux partenaires sociaux de transposer au niveau national les résultats du dialogue social au niveau communautaire.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

D'une façon générale, la Chambre de Commerce souscrit à la finalité de la réforme de la législation sur les conventions collectives de travail en ce qu'elle tend à éviter un morcellement du monde syndical en tant qu'interlocuteur des employeurs.

La Chambre de Commerce estime par ailleurs que les dispositions actuellement en vigueur, si elles méritent certainement des adaptations sur un certain nombre de points, contiennent toutefois également bon nombre de règles qui ont donné, d'une façon globale, satisfaction aux entreprises.

L'une des critiques générales que la Chambre de Commerce se doit d'émettre est que les dispositions proposées pèchent par un formalisme exagéré imposé aux relations collectives de travail, qui ne manquera pas de rendre le dialogue social au niveau de l'entreprise plus compliqué que par le passé.

Un exemple significatif à cet égard est la tentative de professionnalisation de la procédure devant l'ONC et l'élargissement de ses compétences, auxquels la Chambre de Commerce s'oppose.

D'autres points non acceptables, qui seront évidemment développés dans le cadre du présent avis, sont notamment les suivants:

– l'extension de la compétence de l'ONC aux litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail;
– l'introduction de la possibilité de lancer des préavis de grève d'avertissement pendant la procédure de conciliation;
– le principe de l'unicité de la convention collective de travail;
– la définition des cadres supérieurs.

Les points positifs du projet de loi sous avis qu'il faut relever sont, aux yeux de la Chambre de Commerce:

– l'introduction légale de la notion de la représentativité sectorielle, même si la Chambre de Commerce se prononce contre les critères retenus à cet égard;
– les nouvelles règles concernant la commission de négociation;
– l'introduction d'une base légale pour les accords collectifs en matière de dialogue social interprofessionnel.

Tout en saluant dès lors les points positifs précités du projet de loi sous avis, la Chambre de Commerce se doit cependant d'insister sur ses critiques, qui seront plus amplement développées dans la suite et dont la prise en considération conditionne l'accord de notre Chambre quant à la réforme proposée.

En effet, toute réforme en matière de relations collectives de travail doit reposer sur un accord unanime des partenaires sociaux et doit avoir pour objectif unique le bon fonctionnement de notre économie et le maintien de la paix sociale, qui sont qualifiés à juste titre comme étant des attraits majeurs du Luxembourg en tant que site économique privilégié.

Par ailleurs, le cadre légal en la matière doit permettre aux partenaires sociaux de mener un dialogue constructif afin qu'ils puissent pleinement assurer leur mission et assumer leurs prérogatives.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

TITRE I

Les conventions collectives de travail

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

Concernant l'article 1er

Cet article, qui constitue l'unique article du chapitre 1, trace le champ d'application du projet de loi et englobe, outre les travailleurs qui ont le statut d'employé privé ou ouvrier, également les apprentis et les stagiaires relevant d'une de ces deux catégories.

La Chambre de Commerce est d'avis que, comme par le passé, les relations contractuelles des apprentis et des stagiaires ne devraient pas tomber dans le champ d'application des conventions collectives.

En effet, les deux catégories de personnes ne se trouvent pas, d'un point de vue juridique, dans les liens d'un contrat de travail avec l'entreprise dans laquelle ils sont occupés, et ne peuvent dès lors avoir ni le statut d'employé privé, ni le statut d'ouvrier.

Le commentaire de l'article 1 le relève d'ailleurs lui-même, en visant les apprentis et les stagiaires „qui relèveraient du statut d'ouvrier ou employé privé *en l'absence de leur statut de stagiaire ou d'apprenti*“*;* aux yeux de la Chambre de Commerce, cette formulation ne fait que prouver que, précisément, le statut de stagiaire ou d'apprenti exclut la catégorisation en employés privés ou ouvriers.

Les paragraphes (2) et (3) de cet article ont pour objectif d'exclure le secteur public du champ d'application du projet de loi.

La Chambre de Commerce a du mal à comprendre l'argumentation y relative du commentaire des articles, où les auteurs du projet de loi estiment que cette exclusion du secteur public serait „évidente".

Parmi les arguments avancés figure aussi celui de la spécificité des relations entre l'Etat et les syndicats de la fonction publique.

La Chambre de Commerce estime que de telles déclarations sont inacceptables et se prononce par conséquent pour l'inclusion du secteur public dans le champ d'application du projet de loi.

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

Concernant l'article 2

L'article 2 est le seul article du chapitre 2 et contient une définition de la notion de convention collective de travail.

Cet article ne soulève pas d'observations particulières.

Chapitre 3 – *Les syndicats de salariés*

Concernant l'article 3

Cet article fournit une définition générale de la notion de „syndicat".

Ainsi, un syndicat est défini comme un groupement professionnel constitué par des salariés, doté d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de ses membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Un autre critère retenu est l'indépendance financière et organique par rapport aux employeurs et aux organisations professionnelles d'employeurs, qui repose notamment sur les conditions suivantes:

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

La Chambre de Commerce constate que les critères retenus, vagues a priori, consacrent néanmoins le principe de la puissance sociale („Mächtigkeitsprinzip") et placent la barre à un niveau très élevé, étant entendu que, comme le précise le commentaire des articles, les conditions ainsi posées ne valent que dans l'optique de la participation d'un syndicat à des négociations et, le cas échéant, des signatures collectives.

Si cet article n'a donc pas pour objectif de limiter la liberté syndicale, consacrée par l'article 11 (5) de la Constitution, il faut néanmoins se rendre à l'évidence que la participation aux négociations collectives constitue en fait l'objectif primaire de chaque groupement de salariés.

D'une façon générale, la Chambre de Commerce estime que les critères retenus par les auteurs du projet de loi sous avis témoignent d'une approche théorique et restrictive face aux réalités du paysage syndical luxembourgeois.

Pour la Chambre de Commerce, l'élément essentiel devrait être le degré de représentativité des salariés dont un syndicat défend les intérêts et sa capacité d'opérer en connaissance des réalités du terrain.

Ainsi p. ex., la Chambre de Commerce n'est pas persuadée que l'indépendance d'un syndicat puisse être garantie par le fait que son personnel dirigeant doit être employé par le syndicat lui-même, les protections garanties par le droit du travail apportant les garanties suffisantes aux dirigeants syndicaux ayant une occupation professionnelle au sein d'une entreprise.

La Chambre de Commerce voudrait par contre insister sur le fait que, nonobstant les observations formulées ci-dessus, elle appuie une politique visant à éviter le morcellement du paysage syndical.

Les articles 4 et 9 du projet de loi sous avis fixent les conditions à remplir pour qu'un syndicat, au sens de l'article 3 précité, puisse se prévaloir de la représentativité nationale générale.

Les articles 6 et 7 fournissent la nouvelle base légale pour les syndicats pouvant justifier de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie.

Une troisième catégorie nouvelle de syndicats est visée aux articles 9, 14 et 15 du projet de loi sous avis; il s'agit de syndicats disposant d'un mandat direct ou indirect d'au moins 50% des travailleurs appelés à être couverts par une convention collective à négocier.

Concernant l'article 4

Cet article considère d'une façon générale comme syndicats justifiant de la représentativité nationale générale les organisations pouvant faire état d'un degré suffisant de puissance sociale au niveau national, c'est-à-dire disposant de l'efficience et des pouvoirs nécessaires pour être à même d'assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national.

Cette représentativité doit exister tant au niveau des employés privés qu'au niveau des ouvriers.

Ces dispositions d'ordre général, qui sont appliquées quantitativement et in concreto par l'article 5 du projet de loi, n'appellent pas de commentaires particuliers de la part de la Chambre de Commerce.

Concernant l'article 5

Les syndicats représentatifs au niveau national doivent réunir les conditions suivantes:

1. Représenter une moyenne d'au moins 20% des employés privés et des ouvriers, et au moins 15% de chacune de ces deux catégories, sur base des résultats obtenus lors des deux dernières élections aux chambres professionnelles salariales compétentes.
2. Avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays, mesurée sur base des résultats obtenus lors des dernières élections pour les délégations du personnel.
3. Avoir une action diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique.

En ce qui concerne cette dernière condition, la Chambre de Commerce est d'avis qu'elle est superflue, alors qu'elle n'apporte rien de nouveau par rapport aux deux premières conditions.

La Chambre de Commerce ne peut que constater par ailleurs que la définition ainsi posée de la représentativité nationale ne fait que conforter la position des deux grands syndicats nationaux OGB-L et LCGB; elle n'est par contre pas en ligne avec la jurisprudence qui avait reconnu le statut de la représentativité nationale au syndicat du secteur financier ALEBA.

Concernant l'article 6

Cet article introduit la définition du syndicat à représentativité sectorielle.

En ce qui concerne la généralité des termes employés par cet article, la Chambre de Commerce renvoie à son appréciation à l'endroit de l'article 4.

Concernant l'article 7

L'article 7 fournit les conditions chiffrées qu'il faut remplir pour pouvoir bénéficier de la représentativité sectorielle.

Le secteur pour lequel la représentativité est revendiquée doit être un secteur particulièrement important de l'économie nationale; un tel secteur doit notamment employer au moins 10% de l'emploi salarié de droit privé au total au Luxembourg et doit comprendre plus d'une entreprise constituant une entité économique et sociale.

Il est à remarquer que, même si l'importance de l'emploi n'est citée qu'à titre indicatif par l'article 7, le commentaire des articles va beaucoup plus loin alors qu'il prend explicitement en considération un faisceau d'éléments, comme p. ex. la production, le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée ou le pourcentage du PNB.

Ces derniers éléments n'étant toutefois pas soumis à une appréciation chiffrée, la Chambre de Commerce craint que, dans la pratique future, seul le critère de l'emploi sera pris en considération par les autorités compétentes.

Elle voudrait dès lors mettre l'accent sur le fait que le texte sous avis dit clairement que le critère de l'emploi est *notamment* à prendre en considération et que d'autres critères ne peuvent donc pas être exclus.

La Chambre de Commerce est par ailleurs d'avis que le seuil de 10% de l'emploi salarié total est absolument exagéré et de surplus artificiel, alors qu'il ne fait que tenter d'assurer à un seul secteur, en l'occurrence au secteur financier, la possible présence d'un syndicat sectoriel.

La Chambre de Commerce voudrait relever en outre que la politique gouvernementale au Luxembourg tend, à juste titre, vers un objectif de diversification économique.

Or, le fait de placer le seuil pour la représentativité sectorielle à 10% de l'emploi salarié au Luxembourg semble en flagrante contradiction avec une telle politique, si ce n'est qu'on veut délibérément ôter ab initio à la notion de représentativité sectorielle l'essentiel de son importance.

Il faut par ailleurs se demander quelle est la définition de la notion de secteur; l'article 7 paragraphe (1) in fine dispose à cet égard qu'un secteur ne peut comprendre que des entreprises ayant une activité identique, à moins qu'un syndicat introduise auprès du Ministre du Travail une demande de reconnaissance en définissant un secteur regroupant des activités semblables, apparentées ou constituant un complément mutuel.

La Chambre de Commerce n'est pas d'accord à ce que la détermination d'un secteur ne rentre que dans les compétences du Ministère du Travail, un droit d'initiative à cet égard n'étant réservé qu'aux syndicats.

Il est suggéré à titre principal d'abandonner le critère quantitatif de même que la notion de secteur et de considérer comme entité, par rapport à laquelle l'évaluation de la représentativité d'un syndicat se fait, le cercle des entreprises poursuivant des activités identiques ou analogues et qui se sont mises ensemble pour négocier en vue de la conclusion d'une convention collective. Cette approche semble par ailleurs être plus respectueuse des recommandations afférentes du Bureau International du Travail et plus proche des réalités vécues actuellement au Luxembourg.

A titre subsidiaire, si le critère quantitatif est maintenu, la Chambre de Commerce propose de fixer le seuil à 5% de l'emploi national, le critère de 10% retenu par le projet de loi ayant comme unique objectif de consacrer la situation actuelle en conférant aux seuls syndicats du secteur financier la possibilité de bénéficier de la représentativité sectorielle, ce avec quoi la Chambre de Commerce ne peut pas se déclarer d'accord.

En ce qui concerne la définition de la notion d'entité économique et sociale, la Chambre de Commerce ne voudrait pas répéter les arguments qui l'avaient amenée, à l'endroit du projet de loi portant réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration, à critiquer les raisonnements juridiques menés au sujet de cette notion, et plus particulièrement en ce qui concerne l'analyse juridique du concept de la franchise, alors que ce texte a été voté par la Chambre des Députés et est entre-temps devenu la loi du 20 décembre 2002.

Il y a toutefois lieu de supprimer à l'alinéa 5 du point 1 de l'article 7 la référence à la présomption *irréfragable*, cet adjectif ayant également été supprimé dans la loi précitée qui contient par ailleurs exactement les mêmes termes que ceux repris dans le projet de loi sous avis.

Concernant l'article 8

Cet article règle d'une façon minutieuse les différentes procédures de reconnaissance ou de retrait des qualités d'un syndicat et les recours possibles contre les décisions ministérielles afférentes.

Tout en ne voulant pas s'opposer à l'introduction d'une telle procédure, la Chambre de Commerce estime néanmoins que ces nouvelles règles sont d'une extrême complexité et pèchent par un formalisme exagéré.

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

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

Concernant l'article 9

L'article 9 introduit la notion nouvelle de la commission de négociation, dont le principe est expressément salué par la Chambre de Commerce.

Sont admis d'office à toute commission de négociation les syndicats justifiant de la représentativité nationale.

Il en est de même pour les syndicats pouvant se prévaloir de la représentativité sectorielle, dans la mesure où les négociations se déroulent à l'intérieur de ce secteur.

Tout syndicat au sens de l'article 3 du projet de loi pourra par ailleurs faire une demande d'admission à la commission de négociation.

La décision d'admission ou de refus prise par les syndicats faisant partie d'office de la commission de négociation devra être motivée et être notifiée au syndicat requérant dans les 7 jours de la demande d'admission.

Au cas toutefois où le syndicat requérant représente au moins 50% des travailleurs appelés à être couverts par la convention collective à négocier, il doit être admis à la commission de négociation.

La Chambre de Commerce approuve ces dispositions, dans la mesure où elles tendent à garantir qu'un syndicat représentant effectivement les intérêts des salariés destinés à être couverts par une convention collective ne peut pas être écarté des négociations.

De nouveau, la Chambre de Commerce constate que la procédure instituée pour le cas où il y a refus d'admission d'un tel syndicat requérant ou absence d'unanimité parmi les syndicats admis d'office à la commission de négociation à l'égard d'une telle demande est très lourde et complexe.

La Chambre de Commerce regrette également que les dispositions sous avis ne confèrent aucun rôle à l'employeur ou à ses représentants dans le cadre de ces discussions concernant la composition de la commission de négociation.

Concernant l'article 10

L'alinéa 2 de cet article confère aux membres de la commission de négociation une protection spéciale contre le licenciement. La Chambre de Commerce s'oppose catégoriquement à l'introduction d'une telle protection supplémentaire, eu égard au fait surtout que les personnes faisant partie d'une commission de négociation ne sont pas autrement déterminées et semblent pouvoir être librement choisies par les parties aux négociations. La Chambre de Commerce demande dès lors de supprimer purement et simplement cet alinéa, les délégués syndicaux ne faisant pas partie de l'entreprise et les délégués du personnel bénéficiant de toute façon d'une protection contre le licenciement.

Concernant l'article 11

Cet article règle les modalités de la demande d'ouverture des négociations collectives.

Ces dispositions n'appellent pas de commentaires particuliers de la Chambre de Commerce, si ce n'est que le paragraphe (4), qui instaure une présomption irréfragable de refus de négociation si les négociations ne s'ouvrent pas dans les délais de 30, respectivement 60 jours semble se heurter à des situations où des procédures de recours sont pendantes, comme p. ex. les recours prévus à l'alinéa 9 concernant la composition de la commission de négociation.

2. *Forme de la convention collective de travail*

Concernant l'article 12

Cet article ne donne pas lieu à des observations particulières.

3. *Signature et validité de la convention collective*

Concernant l'article 13

La Chambre de Commerce n'a pas de remarques à formuler à l'égard de cet article.

Concernant l'article 14

Cet article concerne l'hypothèse où il n'y a pas d'unanimité au sein de la commission de négociation pour signer une convention collective et institue une procédure pouvant aboutir à la situation où un ou plusieurs syndicats peuvent signer seul(s) cette convention.

Au cas où un ou plusieurs syndicats sont d'accord pour signer une convention collective, l'employeur ou ses représentants invitent les autres syndicats à se joindre à cette signature.

Aux yeux de la Chambre de Commerce, il paraît superfétatoire que cette invitation précise pourquoi certaines parties à la négociation veulent signer la convention, alors que tous les membres de la commission de négociation sont censés connaître l'état et le résultat des discussions.

Si les syndicats ainsi sollicités refusent de se joindre à la signature, le ou les syndicats ayant l'intention de signer seul(s) peuvent saisir l'ONC qui devra analyser si ce ou ces syndicats dispose(nt) d'un mandat direct ou indirect de 50% des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective en négociation.

Si cette condition est remplie aux yeux de l'ONC, il admettra le ou les syndicats requérant à la signature de la convention, au besoin seul(s).

Si la condition du mandat direct ou indirect ne semble pas remplie, l'ONC ordonne un référendum dans la ou les entreprises concernée(s).

La Chambre de Commerce approuve ces dispositions, alors qu'elles permettent le cas échéant la conclusion d'une convention collective entre un employeur et des représentants syndicaux défendant l'intérêt de la majorité des salariés concernés.

Concernant l'article 15

Cet article vise la procédure de contestation de la signature d'une convention collective.

La Chambre de Commerce est d'avis que la procédure qui est ainsi prévue devant l'ONC est superfétatoire, alors que la mission octroyée dans ce cas à l'ONC serait de contrôler encore une fois les conditions d'admission d'un ou de plusieurs syndicats à la signature, contrôle qu'il a précisément déjà effectué dans le cadre de la procédure prévue à l'article 14.

Concernant l'article 16

L'article 16 vise la procédure du référendum prévu aux articles 14 et 15.

Aux yeux de la Chambre de Commerce, cet article devrait être plus explicite quant aux modalités de déroulement précises de cette procédure.

4. *Dépôt et publicité de la convention collective de travail et entrée en vigueur*

Concernant l'article 17

Cet article introduit une procédure très formaliste en ce qui concerne l'acceptation du dépôt d'une convention collective de travail auprès de l'Inspection du Travail et des Mines.

La Chambre de Commerce estime que cette procédure très lourde est superflue au vu des garanties concernant la qualité des parties à signer une convention collective résultant des articles 13 à 16 qui précèdent.

Le délai de réponse de 15 jours imparti à l'Inspection du Travail et des Mines semble par ailleurs dépourvu de toute raison d'être lorsque les syndicats signataires sont des syndicats reconnus être représentatifs au niveau national ou sectoriel.

L'objectif de toute procédure de dépôt et d'acceptation d'une convention collective devrait être celui de la plus grande sécurité juridique et de l'entrée en vigueur la plus rapide possible.

Dans ces conditions, la Chambre de Commerce plaide pour une acceptation du dépôt dans les plus brefs délais, et pour une entrée en vigueur à compter du jour de l'acceptation, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.

La Chambre de Commerce propose dès lors de reformuler le paragraphe (5) de l'article 17 dans le sens préconisé.

Elle constate en outre que les paragraphes (2), 1er alinéa, (5), 1er alinéa et (7), 2eme alinéa, ne sont pas concordants en ce qui concerne la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

En ce qui concerne le rôle à jouer par l'ONC dans le cadre de cette procédure, la Chambre de Commerce se permet de marquer un grand point d'interrogation.

En effet, alors que dans le texte même du projet de loi, l'ONC n'apparaît que dans un bout de phrase incomplet et manifestement perdu qu'on semble avoir tout simplement oublié de supprimer, le commentaire de cet article explicite longuement le rôle de l'ONC, de sorte qu'on ne sait pas à quoi s'en tenir.

En tout était de cause, la Chambre de Commerce estime que l'ONC ne devrait pas intervenir dans le cadre de cette procédure.

Finalement, en ce qui concerne le paragraphe (9) de cet article, la Chambre de Commerce ne voit vraiment pas pourquoi il appartiendrait à l'employeur de s'occuper, à ses frais, d'un envoi personnalisé

de la convention collective aux salariés couverts par cette convention; une telle mission incombe à l'évidence aux représentants des salariés.

5. *Unicité de la convention collective*

Concernant l'article 18

La Chambre de Commerce s'oppose à ce principe, aux termes duquel une convention collective applicable à une entreprise doit couvrir nécessairement tout le personnel, employés privés et ouvriers confondus.

Elle exige dès lors le maintien du texte actuel, qui ne portait pas à critique.

Par ailleurs, ces dispositions pourraient constituer un blocage au niveau des syndicats représentatifs sur le plan sectoriel, alors que de tels syndicats ne représentent pas nécessairement les deux catégories de salariés.

Concernant l'article 19

L'article 19 consacre et explicite les notions de convention-cadre et d'accord subordonné au niveau inférieur.

La Chambre de Commerce salue ainsi expressément la possibilité réservée aux partenaires sociaux de conclure des conventions-cadres qui instituent et réglementent les grands principes régissant les conditions de travail et de rémunération, tout en laissant la prérogative aux acteurs situés à un niveau inférieur – à savoir la branche pour la convention-cadre conclue au niveau du secteur et l'entreprise pour la convention-cadre de branche ou secteur – de préciser au niveau approprié les règles générales instituées par la convention-cadre en fonction des spécificités de l'unité économique à laquelle s'adresse la convention et des besoins rencontrés sur le terrain aussi bien par les entreprises que par les salariés couverts.

La Chambre de Commerce n'est pas d'accord à ce que seuls les signataires de la convention-cadre pourront également négocier et signer les accords subordonnés; une telle contre-signature obligatoire pourra en effet à l'évidence jouer un rôle de blocage au niveau de la négociation de l'accord subordonné.

Comme les solutions spécifiques se rapportent à l'unité économique la plus petite qui est l'entreprise, voire une partie d'entreprise seulement, il faut que celles-ci puissent être discutées effectivement aux niveaux les plus appropriés. Dans cette hypothèse, il est primordial que ces conditions puissent être négociées, dans le cadre tracé précisément par la convention-cadre, par les acteurs directement concernés et ce indépendamment de toute condition d'adhésion à un syndicat donné.

La Chambre de Commerce revendique donc clairement la possibilité d'une contre-signature par les délégations du personnel puisqu'il ne s'agit que d'entériner et d'adapter les règles générales pour tenir compte des spécificités sur le terrain.

6. *Champ d'application de la convention collective de travail et des accords subordonnées*

Concernant l'article 20

Le paragraphe (4) de cet article introduit une nouvelle définition de la notion de „cadres supérieurs", en principe exclus du champ d'application des conventions collectives de travail.

La Chambre de Commerce ne peut pas se rallier à cette définition, qui trouve son fondement dans un amalgame des jurisprudences existant tant dans le domaine des dispositions spécifiques concernant la durée du travail des employés privés que dans celui des conventions collectives de travail.

La Chambre de Commerce est d'avis que les critères devant servir à caractériser un cadre supérieur en matière de durée de travail ne sont pas les mêmes que ceux devant guider le législateur en ce qui concerne le champ d'application des conventions collectives.

D'ailleurs, ce ne sont pas seulement les cadres supérieurs qui sont exclus des règles en matière de durée de travail des employés privés, mais bien d'autres catégories de salariés encore, en fonction de leur activité spécifique, alors que tel n'est pas le cas pour le champ d'application des conventions collectives.

La Chambre de Commerce est donc d'avis que les critères préconisés devraient tout au plus trouver application de manière alternative et non cumulative.

Quant au fond, les critères préconisés prêtent également à critique.

Si la condition d'une rémunération plus élevée paraît évidente, il y a lieu de se demander à partir de quel moment une telle rémunération est „nettement" plus élevée, comme l'exige le texte.

Afin de préserver une certaine sécurité juridique, il est dès lors proposé de s'en tenir aux rémunérations qui dépassent, eu égard à l'âge et à l'ancienneté de service des salariés, les grilles de salaire et autres barèmes retenus dans le cadre d'une convention collective.

La condition du véritable pouvoir de direction effectif ne saurait par ailleurs être exigée cumulativement avec celle de la rémunération élevée, alors que, pour de jeunes cadres supérieurs p. ex., il n'y a pas nécessairement corrélation entre ces deux facteurs.

En ce qui concerne la dernière condition posée, à savoir celle de l'absence de contraintes dans les horaires, la Chambre de Commerce donne à réfléchir que même un cadre supérieur est lié par contrat de travail à son employeur, contrat qui est notamment caractérisé par un lien de subordination juridique du salarié vis-à-vis de son employeur, et qu'on ne saurait dès lors pas parler d'une absence de contrainte dans les horaires de travail.

Par conséquent, sous peine de bouleverser inutilement et d'une façon inacceptable les différentes politiques des entreprises en matière d'hiérarchie, de structures de salaire etc., la Chambre de Commerce exige à titre principal de s'en tenir au seul critère de la rémunération dépassant le cadre des barèmes fixés par la convention collective.

A titre subsidiaire, et sous réserve de la prise en compte des remarques ponctuelles qui précèdent, les critères retenus devraient s'appliquer de façon alternative et non cumulative.

7. *Déclaration d'obligation générale*

Concernant l'article 21

Cet article ne donne pas lieu à des commentaires particuliers, sauf à remplacer le verbe „déterminera" par „confirmera" ou „reprendra".

8. *Durée de validité de la convention collective de travail et des accords subordonnés*

Concernant l'article 22

La Chambre de Commerce approuve le fait qu'une convention collective pourra dorénavant avoir une durée de validité de 4 années.

L'article 22 devrait toutefois préciser qu'il s'applique sans préjudice des dispositions de l'article 23 paragraphe (3), qui vise l'hypothèse des conventions collectives reconduites à titre de convention à durée indéterminée.

Concernant l'article 23

Cet article vise les problèmes de la dénonciation et de la renégociation des conventions collectives de travail.

Le paragraphe (2) prévoit qu'une convention collective dénoncée restera en vigueur:

– soit jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective;
– soit jusqu'à la constatation définitive de l'échec des négociations, le cas échéant par décision de l'ONC ou de l'arbitre désigné;
– dans tous les cas, au plus tard jusqu'au 1er jour du 12ème mois suivant la notification de la dénonciation, à moins que les parties à la négociation de la convention collective ne fixent un autre délai.

La Chambre de Commerce constate que les dispositions précitées tendent à généraliser une jurisprudence qui avait estimé dans un cas d'espèce, basé sur une clause spécifique d'une convention collective de travail, que la convention dénoncée reste en vigueur jusqu'au moment de l'échec des négociations pour son renouvellement.

Même si on peut être d'avis que la généralisation de cette solution se heurte aux principes de base régissant le droit contractuel, la Chambre de Commerce n'entend pas s'opposer aux nouvelles dispositions projetées, qui présentent également des avantages.

La Chambre de Commerce voudrait par ailleurs relever que les différents renvois opérés à l'endroit des paragraphes (3) et (4) devraient se référer au paragraphe (1) de l'article 23, et non pas au paragraphe (2) de cet article.

9. *Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective*

Concernant l'article 24

Cet article ne donne pas lieu à des remarques particulières de la part de la Chambre de Commerce, sous réserve des critiques qui seront formulées à l'encontre de l'article 28 concernant la grève d'avertissement.

Etant donné que l'article sous avis maintient l'obligation de trêve sociale pendant la durée d'application d'une convention collective de travail, la Chambre de Commerce voudrait relever que les dispositions pénales édictées par l'article 48 du projet de loi sous avis seraient le cas échéant appelées à s'appliquer.

10. *Contenu de la convention collective de travail*

Concernant l'article 25

L'article 25 reprend pour l'essentiel les dispositions des articles 4 et 4bis actuels de la loi du 12 juin 1965, tel que modifiée par la loi du 12 février 1999 concernant le plan d'action national en faveur de l'emploi.

Au paragraphe (3) a été ajouté un point 5 exigeant l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing.

La Chambre de Commerce note qu'il n'y a pas de définition légale concernant le mobbing et qu'il semble hasardeux de fixer une différence entre le harcèlement moral et le mobbing.

Il appartiendra donc aux partenaires sociaux de s'entendre sur la signification et la portée de ces notions.

En tout état de cause, les entreprises ont la volonté de combattre, dans la mesure de leurs moyens, toute forme de harcèlement au lieu de travail.

La Chambre de Commerce constate également qu'au paragraphe (4), point 3, il est précisé que la convention collective devra consigner le résultat des négociations concernant le maintien ou l'accroissement de l'emploi et la lutte contre le chômage, notamment en faveur de travailleurs âgés de plus de 45 ans.

Il y a lieu de se demander pourquoi cette limite d'âge a été fixée à 45 ans, alors que, normalement, le problème du chômage des travailleurs âgés est plutôt analysé parmi les travailleurs âgés de plus de 50 ans.

Par ailleurs, à la lecture du commentaire de cet article, qui est curieusement marqué entre parenthèses, il semble que les auteurs du projet de loi aient voulu supprimer cette précision.

On ne peut qu'en conclure qu'il est difficile de savoir à quoi s'en tenir en définitive.

11. *Contestations nées d'une convention collective de travail*

Concernant l'article 26

Cet article n'appelle pas de commentaires particuliers de la part de la Chambre de Commerce.

TITRE II

L'Office national de conciliation

D'une façon générale, la Chambre de Commerce critique la nouvelle orientation des dispositions concernant l'ONC, et notamment la professionnalisation de cet Office et la complication extrême des procédures.

Elle reviendra plus en détail sur ces critiques dans le cadre de l'analyse des articles 30 et suivants du projet de loi sous avis; il y a toutefois d'ores et déjà lieu de souligner que les observations à l'égard de ces articles sont le fruit d'une concertation entre partenaires sociaux concernant le rôle et le fonctionnement futurs de l'ONC.

1. *Attribution*

Concernant l'article 27

Cet article ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Concernant l'article 28

L'article 28 est à critiquer sur un certain nombre de points.

Au paragraphe (4) est introduite la notion de litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail.

De tels litiges collectifs pourraient également englober des problèmes découlant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise, qui pourraient dès lors aboutir à une saisine de l'ONC.

La Chambre de Commerce s'oppose de façon véhémente à cette disposition, qui est inacceptable.

En effet, il n'est pas concevable que des questions de restructuration ou de réorganisation, qui relèvent des pouvoirs de direction de l'employeur, soient désormais soumises à la compétence de l'ONC. Une délégation de pouvoir à cet organisme va à l'encontre de ce principe de pouvoir de direction, qui n'est que le pendant naturel de la responsabilité de l'employeur pour la bonne marche de son entreprise et pour les risques de l'entreprise qui lui incombe conformément aux dispositions du droit du travail.

La Chambre de Commerce demande donc la suppression pure et simple de ce paragraphe.

Le paragraphe (5) est pareillement jugé inacceptable en ce qu'il introduit la possibilité pour les syndicats de déposer un préavis de grève d'avertissement durant la procédure de conciliation.

Aux yeux de la Chambre de Commerce, une telle menace de grève pendant la période de conciliation perturbera sérieusement la sérénité dans laquelle les pourparlers des partenaires sociaux doivent se dérouler.

L'introduction de la légalité de la grève d'avertissement constitue ainsi purement et simplement une menace pour le dialogue social et, partant, pour la paix sociale au Luxembourg.

Ces nouvelles dispositions sont donc impérativement à supprimer.

Concernant l'article 29

Cet article n'appelle pas de commentaires.

2. *Composition*

Concernant l'article 30

De l'avis commun des partenaires sociaux, la constitution de l'ONC sous la forme d'un établissement public est contestée.

Tout comme par le passé, le Ministre du Travail devra être le Président de l'ONC.

Il est toutefois préconisé que le ministre délègue cette présidence pour une certaine durée, et non par litige, à un haut fonctionnaire qui sera désigné parmi un pool de plusieurs fonctionnaires préchoisis pouvant suppléer, le cas échéant, à une vacance du président.

Le statut de président, en ce qu'il est exorbitant par rapport à celui des autres membres de l'ONC, est contesté.

Etant donné par ailleurs que les membres spéciaux sont les représentants des parties au litige, toute référence à ce type de membres est à supprimer dans le cadre du Titre II sous avis.

Il s'ensuit que ceux-ci ne sont pas non plus à investir d'un droit de vote, à l'exception de celui prévu par l'article 41 paragraphe (2).

Concernant l'article 31

Au paragraphe (2), la durée du mandat des assesseurs permanents est à aligner sur la durée du mandat du président.

Par ailleurs, les termes „fédérations patronales nationalement représentatives" sont à remplacer par „fédérations patronales les plus représentatives".

Concernant les articles 32 et 33

Ces articles n'appellent pas d'observations de la part de la Chambre de Commerce.

Concernant l'article 34

La Chambre de Commerce n'est pas d'accord avec le principe de la rémunération des assesseurs permanents effectifs sur base du niveau du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés.

Elle propose dès lors de ne prévoir à cet égard que le seul remboursement des frais exposés.

Le paragraphe (5) concernant la présence obligatoire des assesseurs à une réunion, même fixée à court terme, ne rencontre pas non plus l'accord de la Chambre de Commerce et est à supprimer.

3. *Procédure*

3.1. en cas de litige collectif

Concernant l'article 35

La Chambre de Commerce n'est pas d'accord à ce que le président de l'ONC puisse se saisir d'office de tout litige collectif qui lui serait signalé, même en l'absence de saisine formelle.

De l'avis commun des partenaires sociaux, il y a lieu de limiter les recours juridictionnels prévus au paragraphe (2) aux seules décisions de ne pas admettre à la conciliation des dossiers au motif qu'ils ne rentreraient pas dans le champ d'application de la loi.

Il se pose par ailleurs la question de savoir à qui s'ouvrent de tels recours.

Le 2ème alinéa du 2ème paragraphe est à supprimer.

Concernant l'article 36

La Chambre de Commerce rend attentif au fait que le renvoi au paragraphe (6) de l'article 30, concernant les experts, est erroné; il devrait s'agir d'un renvoi au paragraphe (7) de l'article 30.

La même remarque vaut d'ailleurs pour les renvois erronés opérés à l'endroit des articles 31 paragraphe (3) et 34 paragraphe (3).

Concernant l'article 37

Les partenaires sociaux préconisent que le président puisse, conjointement avec les membres permanents, convoquer les parties au litige.

Au paragraphe (1) in fine, il est proposé de remplacer les termes „membres spéciaux non admis au vote" par „parties au litige".

Concernant l'article 38

Au paragraphe (2) de cet article, la Chambre de Commerce propose, sur base de l'avis commun des partenaires sociaux, que les propositions de conciliation se fassent conjointement par le Président et les deux groupes de membres permanents.

Par ailleurs, le vote des propositions de conciliation devrait se faire par groupe, et non pas par vote majoritaire de l'ensemble des assesseurs permanents.

Au cas où les discussions lui semblent bloquées sur base des propositions de conciliation visées ci-dessus, le Président pourra formuler des propositions de conciliation de sa propre initiative.

Concernant l'article 39

Il est proposé, au paragraphe (1) de cet article, de faire abstraction de la présence obligatoire de la majorité des membres spéciaux.

Au paragraphe (2) concernant la convocation des membres suppléants, il y a lieu de procéder par analogie à l'article 30 paragraphe (4); ainsi, les assesseurs suppléants ne sont pas à affecter à un titulaire déterminé, mais doivent pouvoir remplacer tous les trois membres effectifs.

Le texte serait par conséquent à reformuler comme suit:

„En cas d'empêchement d'un membre effectif, il sera remplacé par un des suppléants sur proposition de l'assesseur effectif empêché."

Concernant l'article 40

Cet article, concernant des réunions séparées des différents groupes, procède d'un formalisme inutile.

La Chambre de Commerce propose de supprimer purement et simplement l'article 40.

Concernant l'article 41

La Chambre de Commerce, sur base de l'accord entre les partenaires sociaux, propose de remplacer le texte du projet de loi par les dispositions suivantes.

Le paragraphe (2) prendrait la teneur suivante:

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

Le 3ème alinéa du paragraphe (2) est à rayer, alors qu'il fait double emploi avec les dispositions de l'article 45.

Le paragraphe (3) serait à reformuler comme suit:

„Lorsque les membres permanents estiment conjointement" (vote par groupe et non par accord majoritaire) „que les moyens de conciliation sont épuisés ou lorsque, après avoir rejeté une proposition de conciliation, une des parties au litige demande la déclaration de non-conciliation, le Président doit le constater."

Concernant l'article 42

De l'avis commun des partenaires sociaux, cet article est à supprimer.

Concernant l'article 43

Au premier alinéa, la référence aux litiges collectifs est à supprimer, alors que la procédure y afférente est organisée au troisième alinéa.

Au deuxième alinéa, il y a lieu de prévoir que la modification doit être acceptée par toutes les parties à la convention et non pas par les quatre groupes.

Il y a donc lieu de remplacer les termes „l'accord unanime des quatre groupes" par „l'accord des mêmes signataires".

Concernant l'article 44

Cet article n'appelle pas de commentaires de la part de la Chambre de Commerce.

3.2. en cas de déclaration d'obligation générale

Concernant l'article 45

De l'avis commun des partenaires sociaux, il est proposé de remplacer le 1er alinéa du paragraphe (5) par le texte qui suit:

„Si le président conjointement avec les membres permanents estime 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 par rapport au 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, il proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions de donner suite à la demande d'obligation générale.

Le Ministre continuera la proposition de l'Office National de Conciliation au Conseil de Gouvernement en joignant son avis."

Le 2ème alinéa est à supprimer dans son intégralité.

Il se pose en effet la question de savoir si le Gouvernement peut, dans le respect des principes de la séparation des pouvoirs constitutionnels et de la hiérarchie des normes, valablement déclarer d'obligation générale une convention qui stipule une clause susceptible de devenir une règle de droit par le biais de ladite déclaration dans un domaine où le législateur a déjà posé une norme.

Il échet de distinguer deux cas de figure en pareille circonstance:

La disposition légale revêt un caractère supplétif ou quasi supplétif

Il s'agit:

- soit d'une disposition que le législateur a identifiée comme étant supplétive (sauf stipulation contraire par les parties à une convention individuelle ou collective, … ou encore … les parties signataires etc. peuvent déroger à la présente …). Dans ce cas de figure, il n'existe aucun motif interdisant au Gouvernement de procéder comme préconisé;
- soit d'une disposition que le législateur n'a pas expressément identifiée comme ayant un caractère supplétif, mais où la solution mise en place par le législateur répond à une situation vécue en pratique qui n'est plus vérifiée ainsi dans le monde du travail, ou ne répond pas à toutes les situations vécues concrètement dans un monde de travail changeant. En pareille hypothèse, la déclaration d'obligation générale habiliterait les partenaires sociaux à remplacer, voire compléter des dispositions légales respectivement obsolètes et lacunaires. Il y a partant lieu de conclure que la déclaration d'obligation générale ne viole aucunement les susdits principes de droit, étant donné que l'action des partenaires sociaux ne fait qu'adapter ou compléter celle du législateur; elle est partant complémentaire et non pas contraire à celle du législateur.

La disposition légale revêt un caractère impératif

Si les partenaires sociaux conviennent de modifier une telle disposition et si l'Office National de Conciliation et le Ministre du Travail estiment que les propositions des partenaires sociaux tendant à modifier des dispositions légales impératives n'enfreignent pas pour autant le principe général du droit du travail relaté ci-dessus, la déclaration d'obligation générale entérinera en toute légalité les solutions préconisées.

Il va sans dire qu'un recours judiciaire est ouvert à tout salarié et à toute entreprise qui s'estiment lésés par cette déclaration d'obligation générale.

4. *Arbitrage*

Concernant l'article 46

La Chambre de Commerce ne peut pas se déclarer d'accord avec ces dispositions qui ont pour objet de rendre la sentence arbitrale obligatoire.

En effet, une entreprise ne saurait être forcée contre son gré à instituer des conditions de travail ou de rémunération décrétées par voie d'autorité.

Les dispositions relatives à la procédure d'arbitrage, telles que prévues à l'article 46, risqueraient dans ces conditions de rester lettre morte.

Il doit appartenir au contraire à l'arbitre désigné d'user de son autorité et de ses compétences pour provoquer une conciliation entre les parties au litige.

Il y a par ailleurs lieu de supprimer, au paragraphe (1), la référence faite au médiateur.

5. *Dispositions communes*

Concernant les articles 47 et 48

Ces articles n'appellent pas de commentaires de la part de la Chambre de Commerce.

TITRE III

Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel

Concernant l'article 49

La Chambre de Commerce accueille favorablement la possibilité réservée aux partenaires sociaux de transposer des accords signés au niveau communautaire ou des directives résultant de tels accords par des conventions collectives conclues au niveau national et qui sont, sous réserve de leur conformité avec la législation en place, déclarés d'obligation générale par le Conseil de Gouvernement. Ce faisant, les auteurs du projet de loi sous avis comblent une lacune dans la législation nationale concernant les rapports collectifs du travail, lacune qui est devenue patente suite à la ratification du traité d'Amsterdam.

Il est évident que le non-aboutissement des négociations entre partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ne doit en aucun cas constituer un litige collectif au sens de la législation en question et qu'il reviendra partant en pareille hypothèse au législateur de suppléer, le cas échéant, à la carence des partenaires sociaux. Pour éviter toute confusion à cet égard et pour documenter le caractère extraordinaire de ces accords, les auteurs du projet de loi ont à raison réservé un titre entier de la loi projetée à cette forme de dialogue qui est réservé aux organisations professionnelles syndicales représentatives au niveau national et qui diverge nettement de la négociation collective traditionnelle qui continuera à occuper principalement les organisations professionnelles.

En ce qui concerne le paragraphe (6) de cet article, il est proposé de reproduire mutatis mutandis le texte proposé par la Chambre de Commerce à l'endroit de l'article 45 paragraphe (5).

La Chambre de Commerce estime en outre qu'il est important de préciser qu'il appartiendra aux partenaires sociaux de définir librement et d'un commun accord les sujets sur lesquels les négociations porteront.

TITRE IV

L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE)

Concernant les articles 50 à 53

Dans la mesure où les articles sous avis ne tendent qu'à donner une base légale à l'ORPE, qui fonctionne en fait déjà depuis 2000, la Chambre de Commerce n'a pas d'observations générales à formuler à cet égard.

Elle voudrait toutefois relever qu'à l'article 51 paragraphe (2) dernier alinéa, il est prévu que le comité de gestion de l'ORPE comprend deux représentants des syndicats et deux représentants des employeurs, alors qu'à l'heure actuelle, la composition est de chaque fois trois représentants.

La Chambre de Commerce propose donc de prévoir également trois représentants salariaux et patronaux à l'endroit de l'article 51.

TITRE V

Dispositions modificatives et abrogatoires

Concernant l'article 54

Cet article modifie le paragraphe (1) de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

Il est prévu d'une part que les syndicats représentatifs au niveau sectoriel se verront accorder le droit de proposer des listes dans le cadre des élections pour les délégations du personnel dans leur secteur;

cette modification semble en effet être le complément nécessaire à l'introduction légale de la notion de représentativité sectorielle.

Il est proposé par ailleurs d'abaisser de 100 à 50 le seuil qui détermine le mode de scrutin lors des élections pour les délégations du personnel.

La Chambre de Commerce s'oppose à cette modification. En effet, le système de la majorité relative convient parfaitement aux entreprises présentant la taille retenue par la loi de 1979 en la matière; il faut insister sur le fait qu'un abaissement de ce seuil entraînera un travail administratif absolument démesuré et injustifié pour les petites entreprises en ce qu'il évite tant aux entreprises qu'aux salariés un formalisme démesuré.

Le seuil actuel permet par ailleurs, tout comme le système de la représentation proportionnelle, d'identifier, le cas échéant, les candidats et les délégués quant à leur appartenance à un syndicat donné.

Concernant l'article 55

Cet article introduit respectivement un article 4ter à 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, respectivement un point 8bis à 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 service des employés privés.

Ces ajouts ont pour objectif d'ouvrir la possibilité de dépasser dans le cadre de conventions collectives ou d'accords subordonnés et, sous certaines conditions, la durée du travail maximale légale dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes saisonnières extraordinaires concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six semaines.

Si la Chambre de Commerce approuve cette dérogation au droit commun, justifiée par les besoins réels des entreprises visées, elle ne peut pas accepter que de telles clauses, convenues entre partenaires sociaux, doivent être autorisées préalablement par le Ministre du Travail afin de pouvoir produire effet.

La Chambre de Commerce propose dès lors de supprimer l'exigence d'une autorisation ministérielle préalable.

En ce qui concerne le paragraphe (3) de l'article 55, ayant trait à la définition de la notion de cadre supérieur, il est renvoyé aux critiques formulées à l'endroit de l'article 20 du projet de loi sous avis.

*

Après consultation de ses ressortissants, et au vu des remarques fondamentales qui précèdent, la Chambre de Commerce ne peut marquer son accord aux dispositions du projet de loi sous avis que sous réserve de la prise en compte de celles-ci.