N° 5045[5]

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 DES EMPLOYES PRIVES

(8.7.2003)

SOMMAIRE:

Introduction

TITRE Ier: Les conventions collectives de travail

1. Champ d'application de la nouvelle législation (Art. 1)
2. Définition de la convention collective de travail (Art. 2)
3. La notion de syndicat au sens de la législation proposée (Art. 3-7)
   - 3.1. Définition générale du syndicat (Art. 3)
   - 3.2. Le critère de la représentativité nationale générale (Art. 4-5)
   - 3.3 Le critère de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (représentativité „sectorielle") (Art. 6-7)
4. La procédure de reconnaissance des syndicats à représentativité nationale et sectorielle (Art. 8)
5. La négociation de la convention collective de travail (Art. 9-26)
   - 5.1. Procédure de négociation (Art. 9-11)
     - 5.1.1. Participation aux négociations; commission de négociation (Art. 9)
     - 5.1.2. Habilitation et protection des membres des commissions de négociation (Art. 10)
     - 5.1.3. Demande d'ouverture des négociations collectives (Art. 11)
   - 5.2. Forme de la convention collective de travail (Art. 12)
   - 5.3. Signature et validité de la convention collective (Art. 13-16)
     - 5.3.1. Principe général (Art. 13)
     - 5.3.2. Droit de signature ad hoc (Art. 14)
     - 5.3.3. Contestation devant l'ONC (Art. 15)
     - 5.3.4. Le référendum (Art. 16)
   - 5.4. Dépôt et publicité de la convention collective de travail et entrée en vigueur (Art. 17)
   - 5.5. Unicité de la convention collective (Art. 18-19)
     - 5.5.1. Unicité de la convention collective (Art. 18)
     - 5.5.2. Conventions-cadres (Art. 19)
   - 5.6. Champ d'application de la convention collective de travail et des accords subordonnés (Art. 20)
   - 5.7. Déclaration d'obligation générale (Art. 21)

5.8. Durée de validité de la convention collective de travail et des accords subordonnés (Art. 22-23)
5.8.1. Principe (Art. 22)
5.8.2. Dénonciation et renégociation (Art. 23)
5.9. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective (Art. 24)
5.10. Contenu de la convention collective de travail (Art. 25)
5.11. Contestations nées d'une convention collective de travail (Art. 26)

TITRE II: L'Office national de conciliation (ONC)
1. Attributions (Art. 27-29)
1.1. Missions (Art. 27)
1.2. Définition des litiges d'ordre collectif (Art. 28)
1.3. Le préavis de grève d'avertissement (Art. 28)
1.4. Compétence de déclaration d'obligation générale (Art. 29)
2. Composition (Art. 30-34)
2.1. Statut de l'ONC (Art. 30, § 1)
2.2. Composition de l'ONC (Art. 30, § 2)
2.3. Le président de l'ONC (Art. 30, § 2)
2.4. La composition de la commission paritaire (Art. 30, §§ 3-7)
2.5. La nomination des membres de la commission paritaire (Art. 31)
2.6. Le fonctionnement de la commission paritaire (Art. 32-33)
2.7. L'indemnisation des membres de la commission paritaire (Art. 34)
3. La procédure en cas de litige collectif (Art. 35-44)
3.1. Saisine de la commission paritaire (Art. 35-36)
3.2. Convocation de la commission paritaire (Art. 37)
3.3. La séance (Art. 38)
3.4. Quorum et réunion de groupe (Art. 39-40)
3.5. Fin de la procédure de conciliation (Art. 41-44)
4. La procédure en cas de déclaration d'obligation générale (Art. 45)
4.1. La demande pour une déclaration d'obligation générale (Art. 45, § 2)
4.2. La décision relative à une demande pour une déclaration d'obligation générale (Art. 45, §§ 3-5)
4.3. L'entrée en vigueur d'une déclaration d'obligation générale (Art. 45, § 6)
5. Arbitrage (Art. 46)
5.1. Désignation d'un arbitre (Art. 46)
5.2. Sentence de l'arbitre (Art. 46)
6. Dispositions communes (Art. 47)
7. Dispositions pénales (Art. 48)

TITRE III: Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel (Art. 49)
1. Champ d'application des accords nationaux ou interprofessionnels
2. Portée des accords nationaux ou interprofessionnels
3. Demande de déclaration d'obligation générale
4. Procédure de déclaration d'obligation générale
5. Entrée en vigueur

TITRE IV: L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) (Art. 50-53)
1. Mission de l'ORPE (Art. 50)

2. Composition de l'ORPE (Art. 51)
3. Modalités pratiques (Art. 52-53)

TITRE V: Dispositions modificatives et abrogatoires (Art. 54-56)
1. Loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel (Art. 54)
2. 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 et 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 (Art. 55)
3. Dispositions abrogatoires (Art. 56)

*

SOMMAIRE DES SCHEMAS:

Schéma 1: Définition générale d'un syndicat au sens du présent projet
Schéma 2: Procédure de reconnaissance et de retrait de la qualité de représentativité nationale et sectorielle d'un syndicat
Schéma 3: Procédure relative à la validité de la signature d'une convention collective selon le projet de loi
Schéma 4: Procédure relative à la validité de la signature d'une convention collective selon la proposition de la CEP•L

*

INTRODUCTION

1. Les conventions collectives de travail constituent de longue date un instrument de régulation des relations de travail entre employeurs et salariés au Grand-Duché. Elles remontent au 19e siècle, plus précisément au 1er janvier 1894, lorsque les typographes signent la première convention collective du pays. Cet exemple est suivi au début du 20e siècle par les travailleurs d'autres secteurs (ganterie, brasserie, ouvriers communaux). Toutes ces conventions sont alors signées sans qu'aucune base légale n'encadre les débats.

2. Dès 1908, la volonté de légiférer et de donner par ce biais une base légale aux accords professionnels volontaristes se manifeste. Ainsi, en 1908, un premier projet de loi est élaboré, suivi en 1917 d'une proposition de loi du député Pierre Dupong. Sans trouver force légale, la proposition de loi Dupong fait l'objet, en 1927, d'un projet d'arrêté grand-ducal se basant sur la loi du 8 décembre 1926 sur le congé ouvrier qui prévoyait „qu'un règlement d'administration publique déterminera les conditions auxquelles doit suffire la convention collective".

3. Malgré le vide juridique existant en la matière, la conclusion de conventions collectives se poursuit dans la pratique. Ainsi, le 28 juillet 1936 est conclue la première convention collective pour les ouvriers du secteur de la sidérurgie.

4. Sur le plan législatif, l'année 1935 constitue une année lourde de conséquences. En effet, le 17 décembre, le Gouvernement Bech retire le projet de loi sur les conventions collectives de travail de l'ordre du jour de la Chambre des Députés. Le retrait de ce projet provoque l'organisation, en date du 12 janvier 1936, d'une grande manifestation syndicale sur la place Guillaume à Luxembourg qui réunit 40.000 personnes.

5. Le résultat de la manifestation est prompt dans le sens, que par arrêté grand-ducal du 23 janvier 1936 pris sur base de la loi habilitante de 1935 fixant la compétence du pouvoir exécutif en matière économique, le Conseil National du Travail est institué. Celui-ci est remplacé après la guerre par l'Office National de Conciliation en vertu de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945.

6. En ce qui concerne les conventions collectives, les discussions sur la mise en oeuvre d'une loi ad hoc n'ont seulement repris qu'en 1961. Ces discussions ont abouti à la loi de 1965 actuellement en vigueur. Cette longue phase de discussions préliminaires révèle la complexité et l'importance sociétale du sujet.

7. Selon les auteurs du présent projet de loi, le dialogue social luxembourgeois trouve ses origines dans la tradition des conventions collectives qui seraient aujourd'hui les seuls contrats de droit privé qui peuvent acquérir force de loi et lier des salariés/entreprises qui ne sont pas membres des syndicats/fédérations patronales signataires.

8. Les relations qui ont été nouées entre les partenaires sociaux ont permis de garantir le progrès au niveau social et une meilleure répartition des richesses produites entre les facteurs de production. Ces relations ont constitué un pas indispensable pour aboutir à une concertation au niveau national que l'on appelle aujourd'hui communément le „modèle luxembourgeois".

9. Si les conventions collectives ont certes concouru, en matière de relations de travail, à des améliorations ponctuelles importantes en faveur du salarié par rapport aux textes législatifs existants, les salaires constituent toutefois l'élément principal de toute négociation.

10. Le salarié individuel, qui se trouve dans un lien de subordination par rapport à son employeur, peut ainsi bénéficier du pouvoir des négociations collectives et ne doit pas confronter individuellement son supérieur et s'exposer à sa bienveillance. Pour les entreprises, une politique bien structurée de conventions collectives constitue certainement un élément de stabilité: elles leur garantissent une transparence au niveau de l'évolution des coûts salariaux et permettent ainsi une meilleure gestion financière.

11. Une large majorité des salariés luxembourgeois sont liés par des conventions collectives de travail, soit au niveau des secteurs importants de l'économie luxembourgeoise, tels que le secteur bancaire et celui des assurances, soit au niveau des grandes entreprises, comme l'Arbed et Goodyear. Cette couverture étendue des conventions collectives a contribué à faire progresser de manière continue le niveau de vie des salariés et donc le bien-être général au Luxembourg.

12. Ces considérations révèlent aux yeux de la CEP•L le rôle de pierre angulaire des conventions collectives dans l'économie nationale: en déterminant une large partie de la masse salariale, les conventions collectives exercent une influence sur tous les agrégats économiques importants de l'économie nationale tels que la consommation privée, le PIB et l'inflation. En outre, les adaptations des pensions de vieillesse, du salaire social minimum ou encore du revenu minimum garanti se font sur base de l'évolution de la masse salariale.

13. Vu cet impact énorme des conventions collectives sur l'économie luxembourgeoise entière, il est impératif que les syndicats et les organisations patronales, qui ont la qualité pour mener les négociations collectives, assument leur responsabilité pour l'économie nationale entière et ne se concentrent pas sur les intérêts d'un seul secteur ou d'une seule entreprise.

14. La CEP•L partage donc l'optique du projet qui insiste sur la nécessité d'un degré suffisant de puissance sociale au niveau national („Mächtigkeitsprinzip") des syndicats ayant la représentativité nationale générale. Ces syndicats doivent en effet disposer de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale générale et gérer un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national.

15. Le fait que les organisations syndicales représentatives nationales ont assumé leur responsabilité pour l'économie luxembourgeoise entière a permis des relations sociales stables et continues et constitue ainsi un élément explicatif majeur du succès du „modèle luxembourgeois". Ainsi, la CEP•L accueille favorablement les considérations des auteurs du projet en ce qui concerne la nécessité de l'indépendance et de la représentation transsectorielle d'un syndicat pour pouvoir acquérir la représentativité nationale.

16. Par ailleurs, notre Chambre salue particulièrement l'introduction des accords en matière de dialogue social interprofessionnel dans le projet de loi. Cet instrument de régulation des relations collectives de travail apporte une nouvelle dimension au dialogue social luxembourgeois.

17. Finalement, au vu de l'importance du présent projet pour ses ressortissants, notre Chambre insiste dès à présent pour qu'elle soit saisie pour avis sur d'éventuels amendements relatifs au présent projet de loi.

18. Pour faciliter la lecture du présent avis, les passages purement descriptifs du projet de loi sont rédigés en caractères normaux, tandis que les commentaires de la CEP•L sont exprimés en caractères gras.

*

19. Etant donné que le champ d'application du projet sous avis est limité aux salariés du secteur privé et que le secteur public en est explicitement exclu, les agents des CFL, qui sont des ressortissants de la Chambre des Employés Privés, ne sont pas concernés par le projet. Pour cette raison, les ressortissants de notre Chambre qui représentent les agents des CFL n'ont pas participé au vote relatif au présent avis.

TITRE Ier

Les conventions collectives de travail

1. *Champ d'application de la nouvelle législation* (Art. 1)

20. Alors que la loi de 1965 ne définit pas clairement son champ d'application, mais se limite à en exclure les salariés ayant un statut de cadre, le projet de loi soumis pour avis entend définir clairement les catégories de travailleurs concernés par les conventions collectives de travail.

21. Ainsi, l'article 1 (1) précise que la loi s'applique aux travailleurs ayant le statut d'ouvrier ou d'employé privé tel qu'il résulte de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ainsi qu'aux stagiaires et apprentis relevant d'un des deux statuts.

22. Afin d'être très précis, le même article exclut en son point (2) les travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, dont notamment ceux relevant du statut public et assimilé.

23. Si le degré de précision fourni par cet article est appréciable, deux remarques s'imposent néanmoins:

- **le texte parle de „stagiaires", sans autres précisions. Notre Chambre suppose que sont visées les personnes effectuant un stage dans le cadre des mesures de lutte contre le chômage. Il y a lieu, le cas échéant, de préciser le texte à cet égard;**
- **le texte n'exclut pas explicitement les fonctionnaires et employés communaux ainsi que les agents CFL de son champ d'application. Même si leur exclusion peut être déduite des termes de la loi qui parle de „statut public ou assimilé", notre Chambre estime qu'il y a lieu d'inclure ces catégories de travailleurs nommément dans le texte, afin de ne laisser subsister aucun doute.**

2. *Définition de la convention collective de travail* (Art. 2)

24. Le projet de loi reprend, à quelques modifications textuelles près, la définition de la convention collective telle que posée par la loi de 1965.

25. Ainsi, la convention collective est un contrat relatif aux relations et aux conditions générales de travail conclu entre,

– un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions prévues par le présent projet de loi,

et

– soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ou une entreprise particulière,
– soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production et/ou l'activité et/ou la profession sont de la même nature.

3. *La notion de syndicat au sens de la législation proposée* (Art. 3-7)

26. Contrairement à la législation actuelle, le législateur entend consacrer différentes catégories de syndicats disposant de certains pouvoirs quant à la négociation et à la signature des contrats collectifs.

27. La CEP•L constate que le projet sous avis distingue de manière précise trois catégories de syndicats:

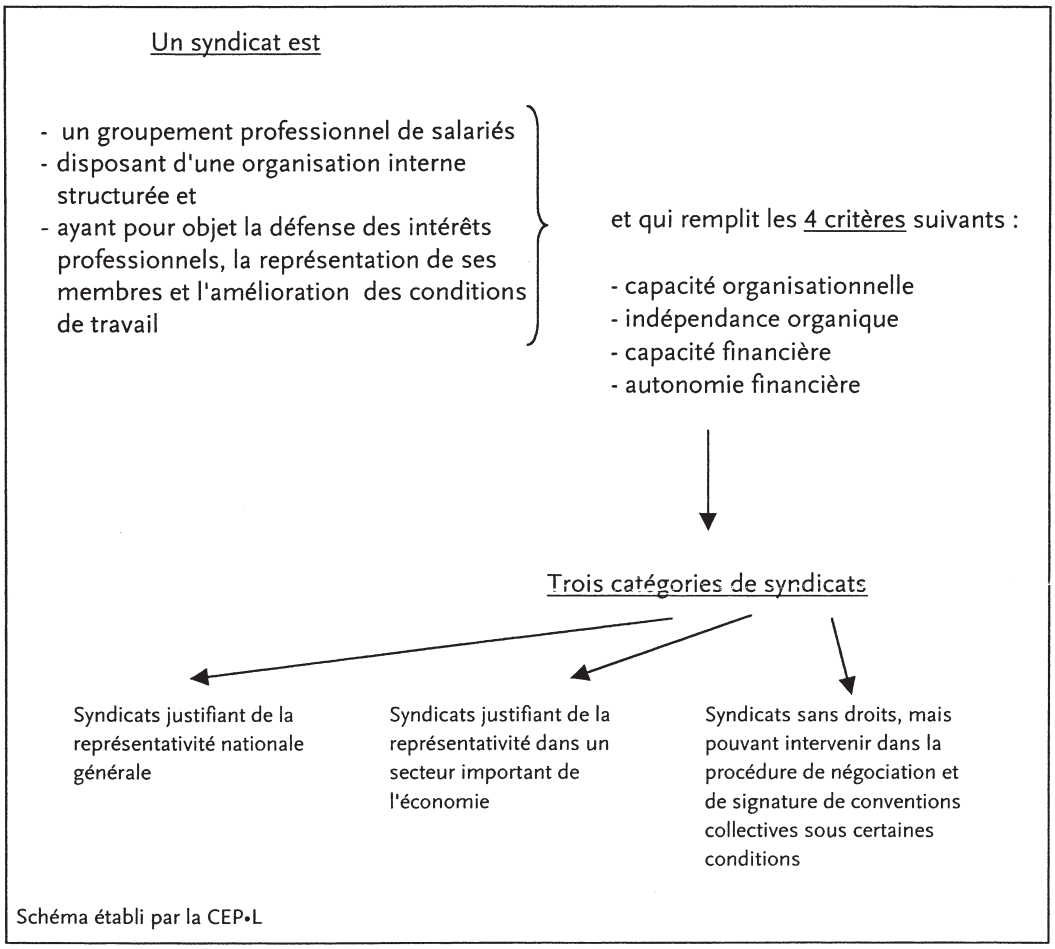
– les syndicats justifiant d'une représentativité nationale générale,
– les syndicats justifiant d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie,
– les syndicats n'ayant pas de droits a priori, mais pouvant faire valoir des droits notamment lors des négociations de conventions collectives, par le biais d'une procédure administrative, à condition qu'ils représentent 50% au moins des salariés couverts par la convention collective en question.

3.1. *Définition générale du syndicat* (Art. 3)

28. Le projet de loi consacre une définition générale de la notion de syndicat, qui ne présente en elle-même aucune nouveauté par rapport à la loi de 1965:

> „constituent des syndicats de salariés, les groupements professionnels constitués par des salariés, dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail."

Schéma 1: Définition générale d'un syndicat au sens du présent projet



29. Le législateur entend néanmoins préciser que les syndicats, afin d'être reconnus en tant que tels, doivent remplir „notamment" chacun des quatre critères suivants:

– ils doivent disposer d'une certaine capacité organisationnelle (notamment structures internes personnelles et professionnelles, une occupation permanente de personnel salarié qualifié, l'existence d'une politique de communication interne et externe appropriée);
– ils doivent justifier d'une indépendance organique (notamment le personnel dirigeant, les secrétaires syndicaux et les mandataires chargés par le syndicat des négociations collectives, outre les salariés de l'entreprise concernée, doivent être employés par le syndicat lui-même);
– ils doivent disposer de la capacité financière nécessaire permettant au syndicat de remplir efficacement les missions lui incombant en vertu de la présente loi et de soutenir un éventuel conflit social;
– justifier d'une autonomie financière résultant notamment de l'importance et de la prépondérance des cotisations des membres par rapport à d'autres sources financières éventuelles.

30. Les syndicats qui ne répondent pas à ces quatre critères sont exclus du champ d'application du présent projet de loi.

31. La CEP•L approuve l'intention du législateur d'introduire des critères permettant de définir la notion de syndicat pour l'application du projet sous avis.

32. Dans ce contexte, notre Chambre tient à relever l'importance de l'indépendance organique d'un syndicat pour pouvoir participer à des négociations de conventions collectives de travail.

Elle partage l'opinion des auteurs du projet qui estiment qu'il „semble en effet contraire au principe de l'indépendance d'un syndicat, au sens des conventions internationales de travail, que le plus haut responsable, voire les secrétaires syndicaux chargés de la négociation collective, quelle que soit leur appellation, se trouvent au solde d'un des employeurs qui sera partie à la convention collective, sinon un autre employeur sur le marché général.

33. Le risque de pression exercée par cet employeur est beaucoup trop évident […]".

34. La CEP•L estime que cette indépendance organique constitue un élément important de la puissance sociale d'un syndicat et est indispensable pour que le syndicat puisse assumer ses obligations et notamment soutenir un conflit d'intérêts majeur d'ordre social

35. Une minorité des membres de notre Chambre est néanmoins d'avis que l'indépendance organique du syndicat, se traduisant notamment par le fait que le personnel dirigeant est employé par le syndicat lui-même, ne doit pas constituer un des critères à remplir afin d'être reconnu comme syndicat au sens de l'article 3 du présent projet de loi.

36. Cette position minoritaire se base sur une argumentation retenue par le tribunal administratif en date du 24 octobre 2000 selon laquelle cette condition condamne toute forme de syndicalisme avant que le syndicat ne possède une structure interne comportant des salariés permanents propres et rémunérés par lui.

37. En ce qui concerne la formulation de l'article établissant les critères en question, la CEP•L critique toutefois que d'après le projet de loi, un syndicat doit remplir „notamment" chacune de ces quatre conditions. Le terme „notamment" laisse-t-il entendre que d'autres repères peuvent être pris en considération?

38. La CEP•L estime que ce terme est sans objet et devrait être supprimé. Il crée en effet un flou juridique puisqu'il laisse comprendre que le ministre peut le cas échéant considérer d'autres critères non mentionnés afin d'évaluer la qualité de syndicat au sens du présent projet de loi. Dans ce cas, il conviendrait de reprendre expressément ces critères supplémentaires dans le texte du projet de loi.

39. En ce qui concerne la définition de ces quatre conditions principales, l'utilisation récurrente du terme „notamment" laisse planer à nouveau un doute, cette fois quant à l'interprétation précise de ces indicateurs.

40. Satisfaire à une partie des sous-critères énumérés suffit-il pour remplir les quatre conditions générales ou bien faut-il les remplir dans leur ensemble?

41. Ces indices sont-ils déterminants, et, une fois intégralement remplis, ouvrent-ils la voie à une reconnaissance automatique du syndicat aux termes du présent projet ou s'agit-il plutôt d'un faisceau d'indices facultatifs, auquel cas la décision finale dépendrait encore de l'appréciation du ministre responsable?

42. Notre Chambre estime que, en vue d'offrir une plus grande garantie juridique aux syndicats, il convient d'établir de manière plus précise les critères à remplir pour pouvoir effectivement constituer un syndicat conformément aux dispositions de l'article 3.

43. A cette fin, la CEP•L propose de rendre clairement obligatoire l'ensemble des sous-critères énumérés et de supprimer également à ce niveau le terme „notamment".

3.2. *Le critère de la représentativité nationale générale* (Art. 4-5)

44. La représentativité nationale générale est accordée aux syndicats, au sens de l'article 3 du projet de loi, qui possèdent un degré suffisant de puissance sociale au niveau national („Mächtigkeitsprinzip"), c'est-à-dire qui disposent de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour

– assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale générale et
– assumer un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national.

45. Il faut que le syndicat justifie de cette représentativité pour les deux catégories de salariés couverts par le projet de loi, c'est-à-dire les ouvriers et les employés privés.

46. Le syndicat aspirant à une représentativité nationale générale doit établir qu'il remplit ces conditions en rapportant la preuve des éléments suivants:

a) les syndicats doivent représenter au moins 20% des ouvriers et employés privés confondus et représenter au moins 15% des travailleurs de chacune des deux catégories.

   Afin d'apprécier ces deux critères, on se réfère aux résultats obtenus par le syndicat lors des deux dernières élections aux Chambres professionnelles salariales compétentes pour les ouvriers et/ou les employés privés.

   Seuls les résultats concernant les travailleurs couverts par le présent projet de loi sont considérés;

b) le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays.

   Ce critère est apprécié sur base des dernières élections des délégations du personnel. Le texte n'exige pas de seuil chiffré;

c) l'action du syndicat doit être diversifiée tant du point de vue matériel (couvrir tous les aspects du travail syndical) que du point de vue géographique.

47. La Chambre des Employés Privés approuve la volonté du législateur de définir sur base de critères objectifs la représentativité nationale générale ce qui permet de pallier le flou juridique actuel.

48. La CEP•L tient toutefois à relever qu'il serait opportun de préciser l'application des critères quantitatifs consistant à représenter un certain pourcentage d'ouvriers et d'employés privés aux deux dernières élections pour les Chambres salariales.

49. Selon notre Chambre, ce critère doit être interprété comme suit: il y a d'abord lieu de vérifier si le syndicat en question a obtenu lors de chacune des quatre élections prises en considération au moins 15% des voix. Ensuite, on calculera la moyenne de ces quatre pourcentages qui doit être au moins égale à 20%.

50. En dehors de cette remarque d'ordre général, la CEP•L salue l'introduction de la condition d'une double représentativité auprès des ouvriers et des employés privés pour pouvoir acquérir la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale générale.

51. Cette condition est en effet indispensable pour garantir que le syndicat en question dispose de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour être en mesure d'assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale générale et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national.

52. La double représentativité est en outre le garant d'une large assise du syndicat dans les différents secteurs de l'économie. Cette assise diversifiée du syndicat implique une vue d'ensemble et une prise en compte de l'intérêt général de l'économie luxembourgeoise lors de négociations entre partenaires sociaux. Ceci permet de garantir que l'intérêt national prime sur les intérêts purement sectoriels.

53. Une minorité des membres de la CEP•L s'oppose à cette obligation de disposer d'une double représentation auprès des ouvriers et des employés privés. Cette obligation exclurait des salariés d'une des deux catégories de la possibilité de se faire représenter sur le plan national par un syndicat de leur choix.

54. Ces mêmes membres de la CEP•L estiment que l'aspect de la régionalisation géographique des activités syndicales dans un pays comme le Luxembourg est sans fondement.

55. A titre subsidiaire, la CEP•L remarque que le libellé de l'article 5 peut prêter à confusion dans le sens qu'il stipule que „le syndicat doit prouver qu'il réunit dans son chef des conditions

fixées à l'article 4". Notre Chambre propose de remplacer le terme „des" par „les" pour établir clairement qu'il faut remplir l'ensemble, et pas seulement certaines, des conditions comme peut le laisser entendre le libellé actuel.

3.3. *Le critère de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (représentativité „sectorielle")* (Art. 6-7)

56. La représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie est accordée aux syndicats qui remplissent les conditions de l'article 3 et qui possèdent un degré suffisant de puissance sociale au niveau du secteur („Mächtigkeitsprinzip") pour la ou les catégories de travailleurs salariés pour lesquelles la représentativité est revendiquée.

57. Ces syndicats doivent ainsi disposer de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour

– assumer les responsabilités découlant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie et
– soutenir un éventuel conflit d'intérêts d'ordre social au niveau du secteur en question.

58. Les critères à remplir pour jouir de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie sont les suivants:

a) critères relatifs au secteur:

il faut qu'il s'agisse d'un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise. L'importance d'un secteur sera déterminée sur base de l'emploi dans ce secteur.

Si l'emploi du secteur représente au moins 10% de l'emploi salarié de droit privé total au Luxembourg, alors le secteur doit être déclaré „secteur particulièrement important de l'économie".

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

Une entreprise constituant une entité économique et sociale est définie comme un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même 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;

b) critères relatifs au syndicat:

le syndicat doit avoir présenté des listes et obtenu des élus lors des deux dernières élections à la ou aux Chambres professionnelles salariales et avoir obtenu

* soit 50% des voix pour le groupe de la Chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée;
* soit 50% des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur, si le groupe compétent de la Chambre professionnelle ne coïncide pas totalement avec le champ d'application de la convention collective en vue de laquelle le syndicat revendique la représentativité „sectorielle" ou si le groupe est composé, même en partie, de travailleurs ayant un statut les soutirant du champ d'application du présent projet de loi.

  Dans ce cas, seules les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur sont prises en considération, à l'exclusion des candidats neutres.

59. La CEP•L constate que le projet de loi innove en introduisant une définition de la représentativité sectorielle d'un syndicat, notion inconnue dans la législation existante.

60. Notre Chambre souhaite dans ce contexte une précision quant au critère exigeant 50% des voix pour un groupe d'une Chambre professionnelle: si on peut déduire du texte et du commentaire des articles que seules les dernières élections sont prises en considération, le texte ne le stipule pas explicitement comme il le fait pour le critère des élections pour les délégations du personnel. Ainsi, il serait opportun de compléter le libellé du projet en ajoutant à l'article 7, § 3, 1er tiret que les 50% sont requis aux dernières élections pour les Chambres professionnelles.

61. A titre subsidiaire, la CEP•L critique que le libellé de l'article 7 indique que „le syndicat doit prouver qu'il réunit dans son chef des conditions fixées à l'article 6". Notre Chambre propose de remplacer le terme „des" par „les" pour établir clairement qu'il faut remplir l'ensemble, et pas seulement certaines des conditions comme peut le laisser entendre le libellé actuel.

4. *La procédure de reconnaissance des syndicats à représentativité nationale et sectorielle* (Art. 8)

62. Sous la législation actuelle, les syndicats se voient implicitement reconnaître la qualité de syndicat à représentativité nationale (pour rappel: seule catégorie de syndicats que la loi de 1965 connaît) par le biais de la signature et du dépôt accepté par les instances administratives d'une convention collective.

63. Désormais, il est envisagé d'accorder officiellement et explicitement la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale, mais aussi sectorielle, aux syndicats demandeurs, moyennant une procédure administrative de reconnaissance.

64. A cette fin, le syndicat doit adresser une demande au ministre du Travail et de l'Emploi. Celui-ci sera alors tenu de rendre sa décision au plus tard dans les deux mois de la saisine. L'absence de réponse dans ce délai vaut refus de la demande.

65. L'Inspection du travail et des mines (ITM) établit un rapport sur la situation du syndicat concerné et le communique au ministre ainsi qu'aux Chambres professionnelles compétentes.

66. Le ministre du Travail statuera après avoir demandé l'avis de la Chambre de Travail et de la Chambre des Employés Privés.

67. Le ministre statue

– soit à la demande écrite d'un syndicat remplissant les conditions de l'article 3,
– soit à la demande écrite de l'ITM,
– soit de sa propre initiative.

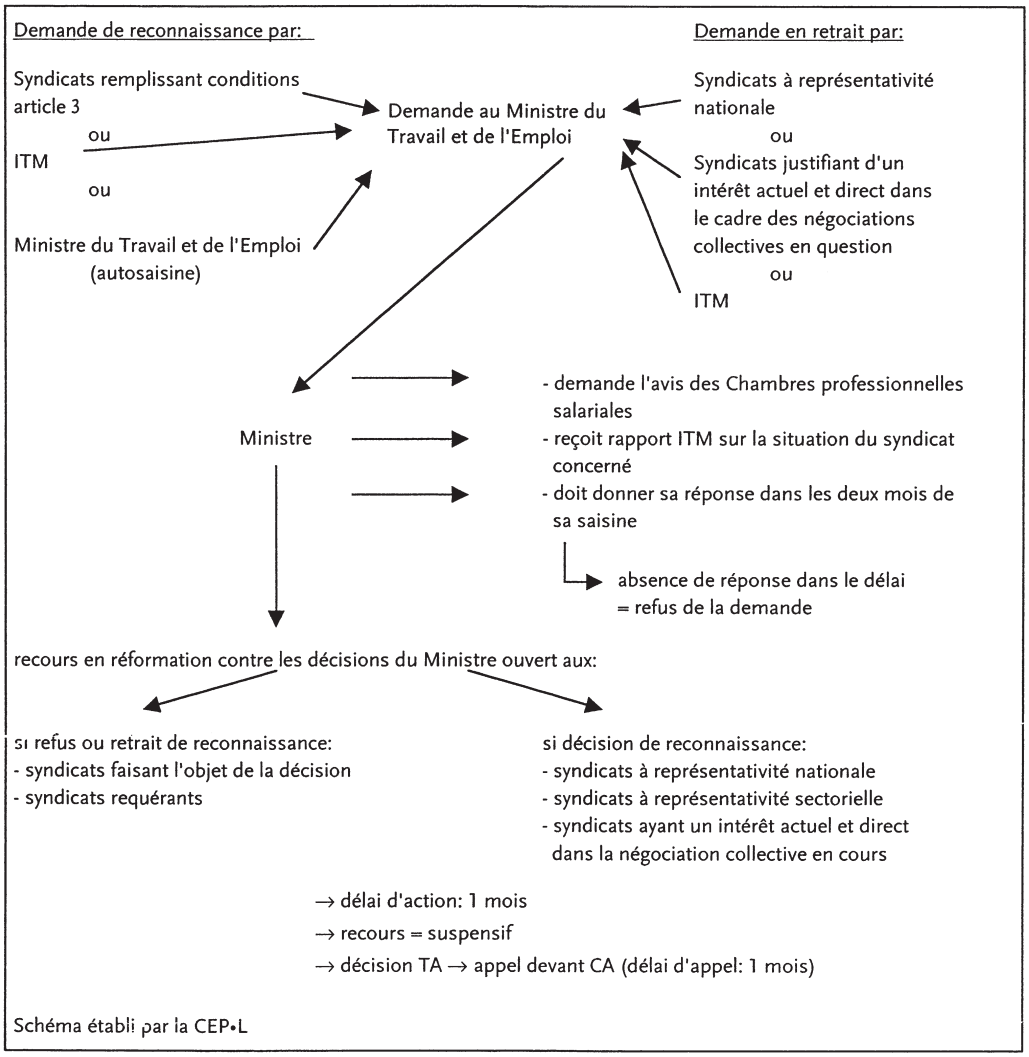
68. Une demande de retrait à adresser au ministre compétent peut être introduite:

– par l'ITM;
– par tout syndicat ayant la représentativité nationale générale;
– par tout syndicat justifiant d'un intérêt actuel et direct dans le cadre de négociations collectives impliquant le syndicat concerné par la demande de retrait.

69. L'absence de réponse dans un délai de deux mois vaut refus de la demande de retrait.

70. Le projet ouvre au syndicat faisant l'objet de la décision et au syndicat requérant un recours suspensif en réformation devant le tribunal administratif contre la décision de refus ou de retrait de reconnaissance. Contre la décision de reconnaissance, un recours est ouvert à tout syndicat ayant la représentativité nationale ou sectorielle et à tout syndicat justifiant d'un intérêt né, actuel et direct dans le cadre de négociations collectives en cours ou dont l'ouverture a été demandée.

Schéma 2: Procédure de reconnaissance et de retrait de la qualité de représentativité nationale et sectorielle d'un syndicat



71. Notre Chambre admet la nécessité d'une procédure de reconnaissance et de retrait de reconnaissance qui se baserait sur des critères objectifs.

72. La CEP•L accueille donc favorablement la volonté du Gouvernement d'établir par le présent projet un faisceau de critères d'évaluation de la qualité de syndicat (article 3) ainsi que de la représentativité d'un syndicat (articles 4 à 7) qui visent à conférer aux syndicats une plus grande garantie juridique.

73. Notre Chambre est toutefois d'avis, comme elle l'a souligné ci-avant, que les critères de l'article 3 sont formulés de manière imprécise, ce qui laisse un pouvoir d'appréciation manifeste, et éventuellement arbitraire, au seul ministre compétent.

74. En ce qui concerne la procédure de retrait de la représentativité prévue par le projet, la CEP•L est d'avis que celle-ci constitue une assez bonne solution permettant d'éviter des remises en question récurrentes et abusives de la qualité de représentativité d'un syndicat.

75. En effet, la CEP•L interprète le texte du projet dans le sens que suite à une première décision de refus de retrait, une nouvelle procédure ne sera recevable qu'en présence d'un nouvel élément.

5. *La négociation de la convention collective de travail* (Art. 9-26)

5.1. *Procédure de négociation* (Art. 9-11)

5.1.1. Participation aux négociations; commission de négociation (Art. 9)

76. La CEP•L approuve que désormais une commission de négociation est constituée pour toute négociation d'une convention collective et que tous les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale ou „sectorielle" (si la convention collective concerne ce secteur et la ou les catégories de travailleurs pour lesquels le syndicat s'est vu reconnaître la représentativité) sont admis de plein droit à cette commission.

77. Ces syndicats peuvent admettre ou refuser à l'unanimité la participation à la négociation d'autres syndicats remplissant les conditions générales de l'article 3.

78. La création d'une commission ad hoc pour chaque négociation de convention collective constitue une nouveauté par rapport à la loi de 1965.

79. La CEP•L approuve qu'un syndicat majoritairement représenté dans une entreprise doive, à sa demande, faire partie de la commission de négociation.

80. En effet, le projet prévoit que si un syndicat, qui satisfait aux critères de l'article 3 (définition générale du syndicat), a obtenu plus de 50% des suffrages lors de la dernière élection pour les délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés, il doit être admis à la commission de négociation.

81. L'admission d'un tel syndicat, qui ne possède pas d'office le droit de participer à la négociation, ne préjudicie pas dans son chef l'existence ou non de la qualité de partie signataire d'une convention collective.

82. En cas de refus d'admission d'un syndicat demandeur, ou de litige entre les syndicats membres d'office de la commission de négociation collective, le dossier est soumis pour décision au ministre du Travail par le ou les syndicats exclus.

83. Un recours contre la décision d'acceptation ou de refus du ministre devant les juges administratifs est possible. Le recours devant le tribunal administratif et l'appel devant la cour administrative sont suspensifs.

84. La CEP•L salue le degré supplémentaire de démocratie sociale dans les relations collectives de travail introduit par la définition d'un troisième type de syndicat. Cette disposition innove non seulement par rapport à la loi de l965, mais également par rapport à la jurisprudence.

85. L'admission d'un tel syndicat n'a aucun impact sur une éventuelle décision concernant une quelconque représentativité du syndicat.

5.1.2. Habilitation et protection des membres des commissions de négociation (Art. 10)

86. Les membres des commissions de négociation peuvent contracter en vertu:

– soit de dispositions statutaires;
– soit d'une délibération spéciale du syndicat ou du groupement professionnel;
– soit de mandats écrits ou apparents qui leur sont conférés par leurs membres et adhérents.

87. Cette disposition reprend quasi textuellement celle de la loi de 1965.

88. Notre Chambre accueille favorablement la nouveauté importante du projet qui consiste dans l'introduction d'une protection contre le licenciement des membres des commissions de

négociation. Celle-ci est calquée sur la protection dont bénéficient les membres des délégations du personnel.

5.1.3. Demande d'ouverture des négociations collectives (Art. 11)

89. La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations habilitées à signer une convention collective.

90. La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer des négociations dans un délai de trente jours. Si la loi de 1965 laissait supposer qu'il s'agissait exclusivement de l'employeur, le projet utilise à présent le terme „partie sollicitée" pour inclure tant l'employeur que les organisations syndicales.

91. L'employeur sollicité peut toutefois informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, voire avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession. Le projet, contrairement à la loi de 1965, oblige l'employeur à notifier à la partie demanderesse son intention de négocier en groupe dans les quinze jours.

92. Le délai du début des négociations sera alors porté à 60 jours à partir de la notification de la décision de négocier en groupe. A défaut, la partie concernée peut être contrainte de négocier séparément. Les négociations doivent alors commencer quinze jours après l'expiration du délai de soixante jours.

93. Le texte de loi de 1965 stipule uniquement que, au cas où les pourparlers en groupement d'employeurs ne seraient pas engagés dans les 60 jours, l'employeur sollicité peut être contraint à négocier séparément. La loi ne mentionne cependant pas de délai dans lequel les négociations doivent débuter après l'échéance des 60 jours, tandis que le projet introduit un délai de 15 jours. Selon la législation actuelle, l'employeur ne doit pas non plus informer la partie requérante dans un délai déterminé de son intention de négocier en groupe, alors que le présent projet prévoit qu'elle doit être informée dans un délai de 15 jours, sinon les négociations commencent au plus tard 30 jours après la sollicitation.

94. Notre Chambre approuve que le projet de loi prévoit une procédure plus stricte et beaucoup plus détaillée en ce qui concerne les délais à respecter.

95. La CEP•L salue particulièrement que les négociations commencent désormais dans tous les cas au plus tard 90 jours après la demande initiale. Les nouveaux délais impliquent que l'employeur ne peut plus faire traîner le début de négociations collectives sans dire clairement s'il veut négocier en groupe ou pas.

96. En cas de refus explicite ou découlant de l'absence du début des négociations dans les délais impartis, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.

5.2. *Forme de la convention collective de travail* (Art. 12)

97. En reprenant le texte de la loi de 1965, le projet impose que la convention collective de travail soit, sous peine de nullité, écrite et signée par les représentants qualifiés des parties contractantes.

5.3. *Signature et validité de la convention collective* (Art. 13-16)

98. Cette procédure a été entièrement revue et décrite de façon beaucoup plus détaillée, la loi de 1965 prévoyant seulement que, en dehors des employeurs pris individuellement et des groupements d'employeurs, uniquement les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national peuvent être parties à une convention collective de travail.

5.3.1. Principe général (Art. 13)

99. En principe, une convention collective n'est valablement signée et n'entrera en vigueur que si elle est signée par l'ensemble des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ou „sectorielle" qui ont fait partie de la commission de négociation.

100. Un syndicat doit donc posséder les deux qualités (représentativité nationale générale ou sectorielle et être membre de la commission de négociation) afin de rendre sa signature obligatoire pour la validité de la convention collective.

101. La Chambre des Employés Privés s'oppose au principe général de l'article 13 qui stipule qu'une convention n'est valablement signée et n'entrera en vigueur que si elle est signée par l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation.

102. Notre Chambre estime qu'une convention collective devrait être valable si au moins un des syndicats faisant partie de la commission de négociation la signe sans qu'aucun autre syndicat ne conteste la validité de cette convention.

103. Même si un syndicat conteste la validité d'une convention collective par la remise en cause de la régularité des signatures, celle-ci doit être déclarée valable si le ou les syndicats signataires représentent une majorité des salariés concernés.

5.3.2. Droit de signature ad hoc (Art. 14)

104. Si un ou plusieurs syndicats ayant fait partie de la commission de négociation conviennent avec le ou les employeurs de signer seuls la convention collective, ils doivent, avec l'employeur, en informer les autres syndicats et les inviter par écrit à se joindre à la signature en indiquant les motifs pour lesquels ils veulent signer la convention.

105. Cette obligation d'information est introduite afin d'éviter qu'un syndicat ne signe secrètement la convention collective et mettrait ainsi les autres syndicats devant le fait accompli. Les syndicats invités à signer doivent notifier leur décision dans un délai de huit jours.

106. Si ces syndicats refusent l'invitation à signer, les syndicats ayant l'intention de signer peuvent saisir l'Office national de conciliation (ONC). Deux cas peuvent alors se présenter:

– si l'ONC constate que les syndicats qui veulent signer disposent d'un mandat direct ou indirect de plus de 50% des salariés concernés (plus de 50% des suffrages lors de la dernière élection pour la délégation du personnel), il admettra le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective;
– si le ou les syndicats ne remplissent pas la condition précitée, l'ONC ordonne un référendum parmi le personnel concerné.

107. Ainsi, un syndicat fortement représenté dans le champ d'application de la convention collective peut signer valablement, le cas échéant seul, cette convention.

108. Aussi un syndicat, peu importe le nombre de salariés qu'il représente, peut-il provoquer un référendum en signant seul une convention collective.

109. Notre Chambre trouve aberrant qu'un ou plusieurs syndicats qui désirent signer seuls une convention collective doivent motiver leur intention ensemble avec l'employeur. La nécessité de motiver sa signature paraît inutile, surtout si ces syndicats représentent une majorité du personnel concerné.

110. Cette approche, qui allie en quelque sorte l'employeur et une partie des syndicats contre les syndicats qui ne veulent pas signer la convention, va à l'encontre de l'idée du front syndical que les auteurs du texte mettent en exergue dans ce projet.

111. La CEP•L marque son plein accord quant à l'obligation d'information imposée aux syndicats qui souhaitent signer une convention, mais elle récuse l'obligation de motiver cette signature, d'autant plus que cette motivation doit se faire en association avec l'employeur.

112. Notre Chambre estime par contre qu'il est opportun, comme le projet le prévoit, que le ou les syndicats qui refusent de signer une convention collective doivent motiver leur décision.

5.3.3. Contestation devant l'ONC (Art. 15)

113. Tout syndicat justifiant de la représentativité nationale générale ou „sectorielle" ainsi que tout syndicat prétendant avoir obtenu au moins 50% des voix lors de la dernière élection pour les délégations du personnel peut, en cas d'acceptation du dépôt de la convention collective à l'ITM, faire valoir auprès de l'ONC que le ou les signataires n'ont pas la qualité requise pour signer valablement la convention collective.

114. Il faut donc attendre la décision d'acceptation ou de refus du dépôt par l'ITM avant de contester la validité d'une convention collective. Il se peut en effet que l'ITM rende inutile toute contestation en invalidant la signature par un refus de dépôt.

115. En cas de contestation, l'ONC examine, d'une part, si les conditions de signature sont remplies, et, d'autre part, si les conditions requises pour une contestation sont remplies. Deux cas peuvent alors se présenter.

116. La signature est déclarée valable:

– si les syndicats signataires remplissent les conditions prescrites (art. 13 et 14) ou
– si le ou les syndicats contestataires ne remplissent pas les conditions prescrites (50%).

117. Un référendum est ordonné par l'ONC:

– si les syndicats signataires ne remplissent pas les conditions prescrites ou
– si le ou les syndicats contestataires remplissent les conditions prescrites.

118. La décision de l'ONC est susceptible de recours devant les juridictions administratives.

119. Actuellement, le ministre du Travail décide de la (non-)recevabilité d'une convention collective. En cas de refus, les parties contractantes peuvent avoir recours au tribunal administratif.

120. La Chambre des Employés Privés estime que les contestations relatives à une convention collective conformément à l'article 15 du projet ne devraient pas relever de la compétence de l'Office national de conciliation.

121. La contestation de la validité d'une convention collective par un syndicat, prévue par l'article 15, est une remise en cause d'une décision que l'ONC a prise elle-même conformément à l'article 14 du projet de loi. L'ONC serait donc appelé à se prononcer sur le bien-fondé de sa propre décision.

122. Pour cette raison, la CEP•L propose que la compétence de trancher des litiges relatifs à l'article 15 soit attribuée au ministre compétent ou au Gouvernement en conseil. Un recours devant les juridictions administratives resterait possible.

123. En outre, la CEP•L estime qu'il est nécessaire que le projet de loi détermine le ou les représentants d'un syndicat qui possèdent la compétence de contester, au nom du syndicat en question, la validité d'une convention collective. Notre Chambre est d'avis que le projet devrait renvoyer aux statuts des syndicats qui spécifieraient alors les personnes habilitées par les différents syndicats respectifs.

5.3.4. Le référendum (Art. 16)

124. Un référendum est organisé:

– si l'ONC constate que les syndicats signataires ne satisfont pas aux critères de signature ou
– si le ou les syndicats contestataires représentent 50% des suffrages lors des dernières élections pour les délégations du personnel.

125. Ce référendum, organisé et surveillé par l'ITM, prend la forme d'un vote secret à l'urne. Si plus de 50% des votes exprimés sont en faveur de la convention collective, les syndicats ayant demandé de signer la convention collective peuvent le faire.

126. La CEP•L se prononce contre le recours au référendum. L'automatisme avec lequel le référendum est prévu par le projet de loi en cas de signature minoritaire d'une convention collective pourrait conduire à une véritable „référendomanie" qui viderait de son sens la participation des syndicats aux négociations. En effet, tout syndicat, sans considération du nombre de salariés qu'il représente, peut engendrer un référendum en signant seul une convention collective.

*

127. En résumé, notre Chambre est d'avis que les articles 13-16 instaurent une procédure relativement complexe et formelle qui risque d'engendrer plus de problèmes qu'elle ne pourra en résoudre.

128. Elle propose de remplacer les articles 13-16 par un article unique dont la substance s'inspirerait du schéma ci-après.

129. Une convention collective devrait être valable si au moins un des syndicats faisant partie de la commission de négociation la signe sans qu'aucun autre syndicat ne conteste la validité de cette convention.

130. Si le ou les syndicats signataires représentent une majorité des salariés concernés, la convention doit être déclarée valable même en cas de contestation.

131. S'il y a contestation de la validité de la convention et les syndicats signataires représentent seulement une minorité des salariés, la procédure de conciliation sera entamée en lieu et place du référendum.

132. Les contestations de ces décisions de l'ONC, conformément à l'article 15 du projet, ne devraient pas relever de la compétence de l'ONC, mais être tranchées par le ministre compétent ou le Gouvernement en conseil. Un recours devant les juridictions administratives resterait possible.

133. En outre, la Chambre des Employés Privés tient à faire une remarque d'ordre général relative à la procédure prévue par les articles 13 à 16. Cette procédure ne traite que des problèmes naissant de divergences éventuelles au sein des différents syndicats impliqués.

134. Or, la CEP•L constate qu'en réalité, les points de vue des employeurs divergent également sur certaines questions. Pour cette raison, elle est d'avis que le législateur ne devrait pas se focaliser sur les représentants des salariés, mais instaurer également des procédures permettant de régler des désaccords au sein des représentants des employeurs.

Schéma 3: Procédure relative à la validité de la signature d'une convention collective selon le projet de loi

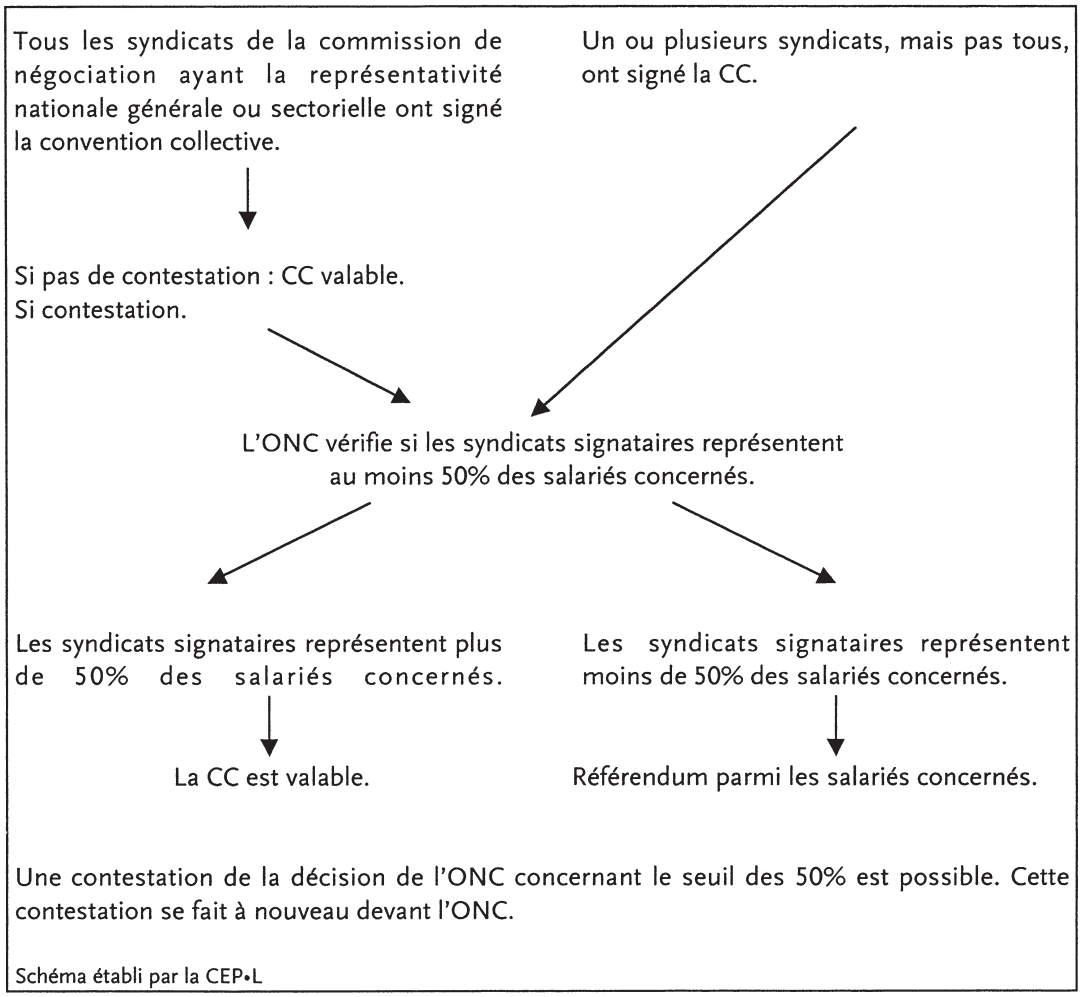
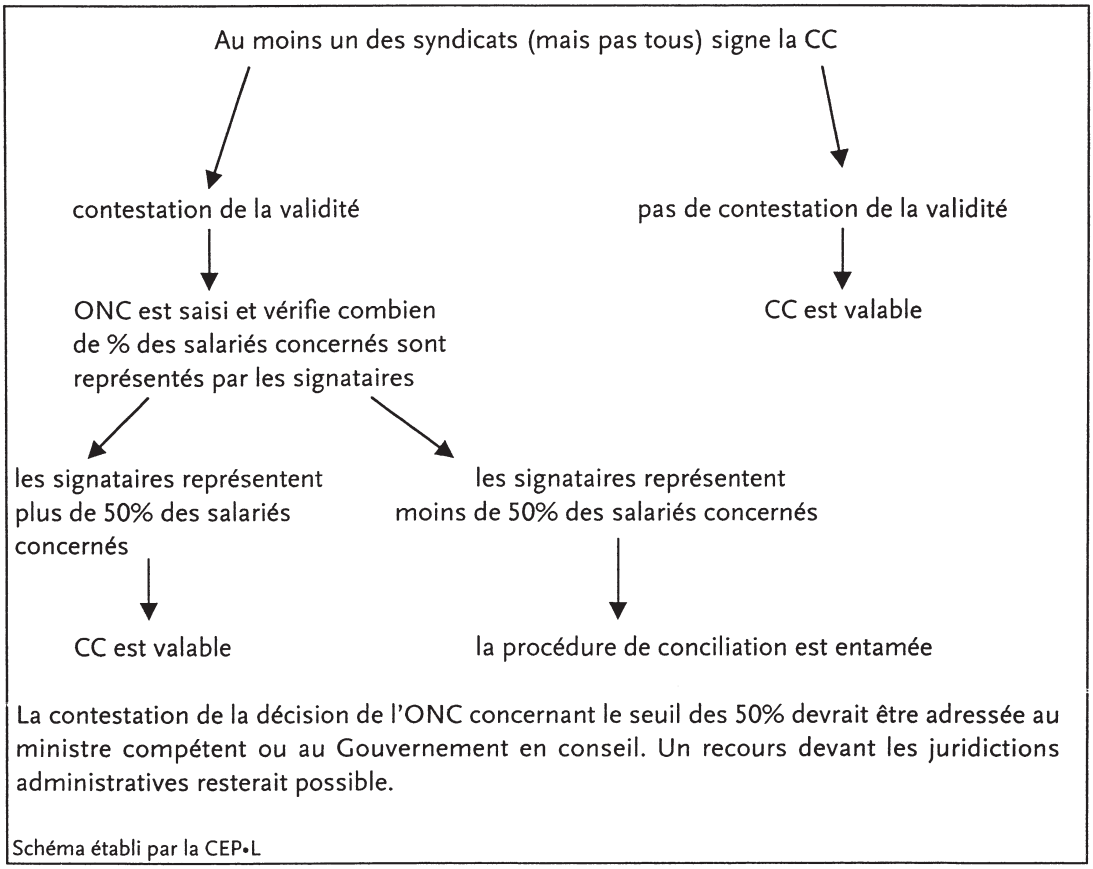


Schéma 4: Procédure relative à la validité de la signature d'une convention collective selon la proposition de la CEP•L



5.4. *Dépôt et publicité de la convention collective de travail et entrée en vigueur* (Art. 17)

135. La loi de 1965 est pour le moins lacunaire en ce qui concerne la procédure de dépôt de la convention collective, lequel est pourtant important puisqu'il conditionne l'entrée en vigueur de la convention.

136. Le texte de 1965 mentionne exclusivement le cas du refus par le ministre du Travail, sur proposition du directeur de l'ITM, lorsque la convention est conclue entre parties qui n'ont pas les qualités requises. L'acceptation n'est pas explicitement prévue.

137. La CEP•L approuve pleinement qu'il est désormais clairement établi que la convention collective sort ses effets entre les parties signataires du fait de l'acceptation de son dépôt à l'ITM par le directeur de celle-ci ou le fonctionnaire délégué par lui à cette fin. L'ITM refuse le dépôt si les conditions concernant les parties signataires ne sont pas remplies.

138. Un recours en réformation est ouvert aux parties signataires devant les juges administratifs contre une décision éventuelle de refus du dépôt par l'ITM.

139. En outre, la CEP•L tient à souligner que, conformément au commentaire des articles, il est clair que l'ITM n'est pas compétente pour examiner le fond de la convention ni dans le cadre du dépôt, ni à un autre moment des procédures collectives du travail. L'ITM peut uniquement trancher sur la qualité des signataires de la convention collective, tandis que seuls les tribunaux sont compétents pour juger la conformité d'une convention collective à la loi.

5.5. *Unicité de la convention collective* (Art. 18-19)

5.5.1. Unicité de la convention collective (Art. 18)

140. Le projet reprend le principe de l'unicité de la convention collective déjà inscrit, de manière moins explicite, dans la loi de 1965.

141. La CEP•L salue que dans le champ d'application de la convention collective ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, il ne peut y avoir qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ou bien une seule convention pour l'ensemble du personnel ouvrier et une deuxième pour l'ensemble du personnel employé.

142. En effet, le texte actuel prévoit une convention pour le personnel employé et une convention pour le personnel ouvrier. Le nouveau projet établit l'unicité absolue en principe général tout en laissant aux partenaires sociaux le choix de négocier deux conventions différentes.

143. Les cadres supérieurs sont en principe exclus du champ d'application de la convention collective concernant les employés. Ils peuvent cependant faire l'objet d'une convention collective particulière.

144. La loi de 1965 excluait également les cadres supérieurs du champ d'application de la convention collective pour les employés. Le projet innove cependant en ce sens qu'il prévoit, à l'article 20, une définition du terme „cadres supérieurs" afin d'éviter des abus résultant du flou de cette notion. En outre, le projet introduit la possibilité d'élaborer une convention collective particulière pour les cadres supérieurs.

145. La CEP•L accueille favorablement la consécration légale d'une définition du cadre supérieur ce qui permettra à l'avenir de limiter l'exclusion abusive de certains salariés des conventions collectives. Toutefois, la CEP•L estime que la définition proposée devrait être libellée de manière plus restrictive (cf. infra, remarque ad art. 20).

146. En outre, la CEP•L salue que le projet prévoit explicitement que les partenaires sociaux qualifiés peuvent négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs.

147. Tout amendement ou avenant à une convention collective, ou tout autre texte venant modifier une convention collective encore en cours de validité, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires pour pouvoir entrer en vigueur.

5.5.2. Conventions-cadres (Art. 19)

148. La loi PAN de 1999 a introduit dans la loi de 1965, à divers endroits isolés, la possibilité de conclure des „accords subordonnés".

149. Le texte du présent projet donne des précisions quant aux conditions dans lesquelles ces accords subordonnés peuvent être conclus afin d'éviter qu'ils ne deviennent des „accords maison" et vident ainsi la convention collective en elle-même de toute substance.

150. Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou à 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.

151. Une convention-cadre doit remplir les quatre conditions suivantes:

– énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre;
– énumérer de manière précise les domaines ou matières qui seront réglés aux niveaux inférieurs de négociation;

– fixer les niveaux auxquels cette négociation se fera. Ce niveau ne peut cependant pas être inférieur à celui de l'entreprise;
– fixer les grands principes des matières réglementées en détail aux niveaux inférieurs.

152. Les „accords subordonnés" ne sont valables que s'ils sont contresignés par les syndicats ayant signé la convention-cadre, même s'ils ont été négociés par d'autres parties.

153. Ils font partie intégrante de la convention-cadre dont ils constituent le texte d'exécution.

5.6. *Champ d'application de la convention collective de travail et des accords subordonnés* (Art. 20)

154. Le champ d'application d'une convention collective reste le même que sous la législation actuelle. Le texte du projet tient cependant compte de la possibilité de conclure des „accords subordonnés" et donne des précisions quant à la situation des personnes ayant la qualité de cadres supérieurs.

155. Toutes les personnes qui ont signé une convention collective de travail, personnellement ou par l'intermédiaire d'un mandataire, sont soumises à ses dispositions.

156. L'employeur lié par une convention collective de travail doit l'appliquer à l'ensemble de ses travailleurs faisant partie de la catégorie de travailleurs visée par la convention en question.

157. La convention collective lie également les personnes qui y adhèrent ou la ratifient personnellement ou par mandataire.

158. Sauf disposition contraire, les cadres supérieurs sont exclus du champ d'application de la convention collective concernant les employés.

159. Le projet de loi détermine comme cadres supérieurs les travailleurs qui remplissent les critères suivants:
– disposer d'une rémunération nettement supérieure à celle des employés privés tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions

et
– soit exercer un véritable pouvoir de direction effectif,
– soit exercer des tâches comportant une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail notamment caractérisée par l'absence de contraintes dans les horaires.

160. Toutes les personnes qui ne remplissent pas ces conditions tombent d'office dans le champ d'application de la convention. La convention collective doit mentionner explicitement le personnel qui relève de la définition du cadre supérieur et qui, de ce fait, n'est pas couvert par la convention.

161. Toute clause d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'un contrat de travail individuel est nulle si elle soustrait aux effets de la convention collective ou d'un accord subordonné des travailleurs qui ne remplissent pas les critères énumérés ci-dessus.

162. La Chambre des Employés Privés estime que la définition du cadre supérieur telle qu'elle est formulée par le présent projet est trop large. Elle est d'avis que cette définition devrait être libellée de manière plus restrictive et propose que, pour être considéré comme cadre supérieur, un travailleur doive remplir cumulativement les trois conditions énumérées ci-dessus.

163. En outre, notre Chambre tient à faire une remarque d'ordre général en ce qui concerne la terminologie utilisée dans le présent projet. Elle estime que le terme de „travailleur" utilisé à plusieurs reprises n'est pas approprié et peut prêter à confusion quant au statut des personnes rentrant dans le champ d'application de la législation sur les conventions collectives.

164. Le terme „travailleur" englobe généralement aussi bien les travailleurs dépendants que les travailleurs indépendants. De ce fait le terme de „salarié" serait plus approprié.

165. Les textes de loi prévoyant des dispositions aussi bien pour les employés privés que pour les ouvriers, par exemple la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, emploient généralement le terme de „salarié“ pour désigner ces deux catégories de travailleurs.

5.7. *Déclaration d'obligation générale* (Art. 21)

166. L'ONC est compétent pour la déclaration d'obligation générale d'une convention collective.

167. Il pourra déclarer une convention collective d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique pour lequel elle a été conclue.

168. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application de la convention collective. Il faut ainsi désormais préciser exactement les entreprises auxquelles la convention s'appliquera.

5.8. *Durée de validité de la convention collective de travail et des accords subordonnés* (Art. 22-23)

169. Le texte de 1965 est complété afin de clarifier des questions qui ont donné lieu à litige par le passé, comme celle de la durée de validité d'une convention dénoncée ou l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

5.8.1. Principe (Art. 22)

170. La durée de validité d'une convention collective va de six mois au moins à quatre ans au plus à partir de la date de son entrée en vigueur. La durée maximale est donc prolongée d'une année par rapport au texte de 1965.

171. La CEP•L désapprouve cette prolongation de la durée maximale d'une convention collective qui rend la validité de la convention excessivement longue. Notre Chambre estime que si les deux parties en conviennent au moment de l'échéance de l'accord collectif, elles peuvent toujours en prolonger la validité.

5.8.2. Dénonciation et renégociation (Art. 23)

172. Les règles relatives à la dénonciation et à la renégociation d'une convention collective s'appliquent aussi aux „accords subordonnés“ éventuels qui doivent logiquement suivre le sort des conventions superposées.

173. Une convention collective peut être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention elle-même. La durée maximale du préavis est de trois mois avant la date de l'échéance de la convention.

174. La loi de 1965 fixait un maximum (trois mois) et un minimum (quinze jours) de préavis à respecter en cas de dénonciation de la convention collective. Contrairement au texte de 1965, le délai minimal de préavis n'est plus prévu par le présent projet.

175. La CEP•L estime que le délai de préavis maximal de trois mois est trop court et ne permet éventuellement pas une bonne préparation et un bon déroulement des négociations collectives. Pour cette raison, notre Chambre revendique la prolongation de cette durée maximale à six mois au lieu de trois.

176. La dénonciation vaut demande d'ouverture de négociations et ne pourra par conséquent être effectuée que par des personnes ou organisations autorisées à demander l'ouverture de négociations.

177. La convention collective dénoncée reste 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 par décision de l'arbitre désigné.

178. Dans tous les cas, elle restera en vigueur au plus tard jusqu'au premier jour du douzième mois suivant la notification de la dénonciation, à moins que les parties ne fixent un autre délai.

179. Une convention qui n'a pas été dénoncée dans les délais et formes prescrites est reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle pourra alors être dénoncée moyennant le préavis stipulé dans la convention.

180. Si une convention n'a pas été dénoncée conformément aux dispositions prescrites, les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Les négociations doivent alors commencer au plus tard six semaines avant l'échéance de la convention collective ou des dispositions concernées.

5.9. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective (Art. 24)

181. Comme la loi de 1965, le projet prévoit que les parties contractantes sont contraintes au maintien de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné pendant la durée de ceux-ci. Elles s'abstiennent de tous faits, actes ou omissions qui pourraient en compromettre l'exécution loyale et notamment de toute menace et exécution de grève et de lock-out.

182. Le projet introduit cependant le droit à la grève d'avertissement liée à un litige collectif en cours de procédure de conciliation.

183. Notre Chambre observe que le renvoi de l'article 24 à l'article 28 , § 2 n'est pas correct. L'article 24 devrait en effet renvoyer au paragraphe 5 de l'article 28 concernant la grève d'avertissement.

184. En outre, notre Chambre revendique que si l'article 28, § 5, du présent projet est modifié dans le sens proposé par elle, c'est-à-dire s'il introduit une grève d'avertissement à durée limitée avant le début de la procédure de conciliation, cette grève devrait également bénéficier de l'exception à l'obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective.

5.10. *Contenu de la convention collective de travail* (Art. 25)

185. Le contenu obligatoire de la convention collective reste quasi le même que celui défini par la loi de 1965 à quelques exceptions près, notamment:

– le projet introduit l'obligation de 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 disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre;
– le paragraphe de la loi de 1965 qui interdisait, sous peine de nullité, toute clause de convention collective contraire à la loi, à moins qu'elle ne fût plus favorable pour les travailleurs, est complété par une disposition interdisant, sous peine de nullité, toute clause d'un contrat de travail individuel, d'un règlement d'atelier, d'un règlement interne ou d'un texte similaire contraire à la convention collective, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les travailleurs;
– le projet introduit le droit des parties aux négociations collectives de demander à tout moment un avis juridique purement consultatif à l'ITM au sujet de la conformité à la loi d'une disposition prévue.

186. Les paragraphes 3 et 4 de l'article 25 indiquent que les domaines y mentionnés peuvent être traités par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié. Le commentaire des articles laisse entendre que le législateur se réfère seulement aux niveaux inférieurs à celui de la négociation collective. La CEP•L estime qu'il serait utile de pouvoir discuter de ces matières non

seulement dans le cadre des accords subordonnés, mais également à d'autres niveaux tels que l'intersectoriel ou l'interprofessionnel.

187. En outre, notre Chambre est d'avis qu'avant de rendre obligatoire l'inscription de modalités de lutte contre le harcèlement moral dans une convention collective, le Gouvernement devrait légiférer en la matière et notamment poser une définition juridique du harcèlement moral et prévoir des sanctions.

188. Finalement notre Chambre propose d'exclure les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil européen des dispositions devant obligatoirement constituer un sujet d'une convention collective. En effet, ces lignes directrices sont susceptibles de changements récurrents et à court terme dans un sens contraire à la finalité des conventions collectives existantes.

189. De manière générale, la CEP•L est d'avis qu'il est inopportun de prescrire de façon trop détaillée et exhaustive aux partenaires sociaux les sujets à traiter lors de négociations collectives. Le législateur se rend de la sorte coupable d'une ingérence dans l'autonomie tarifaire en créant trop d'obligations à respecter dans le cadre de ces négociations.

5.11. *Contestations nées d'une convention collective de travail* (Art. 26)

190. Les demandes en interprétation des conventions collectives relèvent de la compétence des juridictions de travail.

191. Désormais, le texte prévoit également explicitement que des contestations nées de l'exécution d'une convention collective relèvent de la compétence des juridictions de travail.

192. Lorsqu'une action née de la convention collective est intentée par une personne liée par cette convention, toute organisation syndicale partie à cette convention peut toujours intervenir dans l'instance engagée, si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

193. Les organisations syndicales parties à une convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et ne s'y soit pas opposé. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

194. Il s'agit ici d'une exception au principe de non-action judiciaire des syndicats.

195. Les syndicats ne peuvent cependant être ni demandeurs, ni défendeurs dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application du présent projet de loi.

196. Notre Chambre estime que l'article 26, § 3, ne tient pas compte des conventions collectives et des accords interprofessionnels ayant été déclarés d'obligation générale. Par le biais d'une déclaration d'obligation générale, d'autres organisations que celles parties à une convention collective pourraient avoir intérêt à exercer une action naissant de la convention collective ou de l'accord interprofessionnel.

197. Ainsi, la CEP•L revendique qu'il soit clairement établi que les organisations syndicales suivantes puissent exercer toutes les actions naissant d'une convention collective ou d'un accord interprofessionnel:

- **les syndicats directement impliquées dans le cadre d'une entreprise concernée, c'est-à-dire ceux représentés dans la délégation du personnel;**
- **les syndicats signataires de la convention collective ou de l'accord interprofessionnel originaire;**
- **les syndicats qui auraient eu la qualité d'être partie à la convention collective ou à l'accord interprofessionnel originaire, mais qui avaient préféré de ne pas signer le document.**

TITRE II

L'Office national de conciliation (ONC)

198. Les articles 27-48 du projet de loi constituent le deuxième titre qui traite de l'Office national de conciliation.

199. Le texte proposé abrogera et remplacera certains articles de la loi de 1965 ainsi que l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation.

1. *Attributions* (Art. 27-29)

1.1. *Missions* (Art. 27)

200. Le projet de loi institue l'Office national de conciliation (ONC) auprès du ministre du Travail. Actuellement, il est encore institué auprès de la Conférence nationale du travail qui n'existe plus.

201. L'ONC aura pour mission de:

– prévenir et d'aplanir les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles collectives et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail;
– régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une solution par voie de négociation collective;
– déclarer d'obligation générale les conventions collectives de travail et les accords en matière de dialogue social national et/ou interprofessionnel entre partenaires sociaux.

202. La CEP•L accueille favorablement qu'il est désormais clairement établi que l'ONC sera compétent pour la conciliation de tous les litiges collectifs et pas uniquement pour ceux résultant d'une impasse dans des négociations collectives.

203. En ce qui concerne la déclaration d'obligation générale, l'ONC bénéficie désormais de cette compétence non seulement à l'égard d'une convention collective, mais également à l'égard des accords de dialogue social interprofessionnel au niveau national, introduits par le titre III du présent projet de loi.

1.2. *Définition des litiges d'ordre collectif* (Art. 28)

204. Les litiges d'ordre collectif relatifs aux conditions de travail doivent être portés devant l'ONC par une des parties intéressées avant tout arrêt ou cessation de travail.

205. Ces litiges collectifs se rapportent soit à la négociation d'une convention collective, soit aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail.

206. Pour ce qui est des litiges collectifs relatifs aux conventions collectives, cette catégorie comprend:

– les contestations contre une convention collective par un syndicat justifiant de la représentativité nationale ou sectorielle ou représentant plus de 50% des travailleurs concernés;
– le refus de l'employeur sollicité d'entamer des négociations collectives;
– le désaccord sur une ou plusieurs clauses de la convention collective à conclure.

207. Par litiges d'ordre collectif se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail, le projet de loi vise ceux qui découlent 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 (organisation du temps de travail, santé et sécurité au travail, rythmes de travail, salaires, etc.) de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris les litiges concernant directement seulement une partie du personnel de l'entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur la majorité des salariés de l'entreprise.

208. Si la direction centrale de l'entreprise n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs concernent, du côté employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg. Même si ceux-ci n'ont pas nécessairement les pouvoirs pour prendre une décision, il faut néanmoins définir un interlocuteur pour les salariés en cas de litige collectif.

209. La Chambre des Employés Privés réitère sa remarque concernant les contestations relatives à une convention collective conformément à l'article 15 du projet soumis pour avis. Ces contestations ne devraient pas relever de la compétence de l'Office national de conciliation.

210. La contestation de la validité d'une convention collective prévue par l'article 15 est une remise en cause d'une décision que l'ONC a prise elle-même conformément à l'article 14 du projet de loi. L'ONC serait donc appelé à se prononcer sur le bien-fondé de sa propre décision.

211. Pour cette raison, la CEP•L propose que la compétence de trancher des litiges relatifs à l'article 15 soit attribuée au ministre compétent ou au Gouvernement en conseil. Un recours devant les juridictions administratives resterait possible.

1.3. *Le préavis de grève d'avertissement* (Art. 28)

212. Durant la phase de conciliation, les parties doivent s'abstenir de tous faits, actes ou omissions qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective ainsi que de toute menace et exécution de grève et de lock-out.

213. Toutefois, au cours de la procédure de conciliation, tout syndicat représentatif au niveau national ou sectoriel impliqué directement dans le litige collectif en question, peut déposer un préavis de grève d'avertissement auprès de l'ONC. Ils informent ainsi l'ONC lorsqu'ils estiment que la procédure de conciliation est arrivée dans une impasse.

214. Ce préavis doit:

– être déposé par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception dans un délai d'au moins trois semaines avant la date prévue pour la grève d'avertissement;
– indiquer les raisons pour lesquelles le demandeur ne croit plus à l'aboutissement de la conciliation;
– mentionner la date prévue de la grève d'avertissement.

215. Suite au dépôt de ce préavis, les assesseurs permanents de l'ONC se réunissent sans délai afin de trouver une solution au litige. A cette réunion sont également invités trois représentants au plus du syndicat ayant déposé le préavis ainsi que trois représentants au plus du ou des employeurs concernés par la grève d'avertissement. Ceux-ci ne doivent pas avoir le statut de membres spéciaux.

216. Si les travaux de l'ONC n'aboutissent pas à une solution, au moins partiellement ou temporairement, satisfaisante pour le demandeur, celui-ci peut procéder à la grève d'avertissement.

217. L'employeur peut, sous les mêmes conditions et si la grève est déclenchée, faire usage des moyens à sa disposition en cas de conflit collectif.

218. La position de l'ONC est arrêtée à la majorité simple de l'ensemble des assesseurs permanents et notifiée, sans possibilité de recours judiciaire, aux représentants syndicaux et patronaux concernés. Cette notification ouvre le droit à la grève d'avertissement si la volonté existe toujours.

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

220. La CEP•L s'exprime contre la grève d'avertissement telle qu'elle est prévue par le projet de loi. Elle propose par contre d'instaurer un modèle inspiré du modèle allemand. Il s'agirait en l'occurrence d'une grève d'avertissement à durée limitée („befristeter Warnstreik") qui doit avoir lieu au cours des négociations collectives proprement dites, c'est-à-dire avant la saisine de l'Office national de conciliation.

221. Les salariés pourraient ainsi démontrer leur détermination avant le début de la procédure de conciliation, ce qui met les représentants patronaux devant le choix de céder dans les négociations ou d'accepter le début d'une procédure conciliatrice.

222. La procédure de conciliation elle-même doit être protégée contre toute forme de grève afin d'assurer son bon déroulement dans des délais raisonnables. Une grève d'avertissement ou la simple menace d'une telle grève risquent en effet d'alourdir le climat des négociations ce qui pourrait provoquer une prolongation des négociations de conciliation.

223. En outre, la possibilité d'interrompre la procédure de conciliation par une grève d'avertissement constitue un moyen de pression exagéré qui peut facilement mener à des abus et qui va à l'encontre du principe de conciliation.

224. D'après notre Chambre, la possibilité d'une telle grève d'avertissement porte donc préjudice au bon déroulement des négociations et nuit à la procédure de conciliation plutôt qu'elle ne la sert.

1.4. *Compétence de déclaration d'obligation générale* (Art. 29)

225. L'article 29 répète que l'ONC a compétence pour déclarer d'obligation générale une convention collective de travail.

2. *Composition* (Art. 30-34)

226. Le projet de loi prévoit la nouvelle composition de l'Office national de conciliation qui est déterminée dans l'optique d'une professionnalisation de cette institution.

2.1. *Statut de l'ONC* (Art. 30, § l)

227. L'Office national de conciliation est une autorité publique qui prend la forme d'un établissement public. Son siège se trouve à Luxembourg-Ville.

228. Il dispose de la personnalité juridique et jouit de l'autonomie financière et administrative, sous la tutelle du ministre du Travail. Il exerce ses missions en toute indépendance.

2.2. *Composition de l'ONC* (Art. 30, § 2)

229. L'Office national de conciliation est présidé par un conciliateur professionnel, nommé pour sept ans par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement en Conseil. Il se compose d'une commission paritaire et d'un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre du Travail.

230. La présidence est donc retirée du ministre du Travail afin de ne plus l'impliquer dans le processus de règlement de litiges. Le ministre pourra ainsi se concentrer sur les interventions politiques dans les dossiers les plus importants.

231. Le président de l'ONC et les assesseurs permanents de la commission paritaire exercent conjointement (collégialement) la fonction de conciliateur.

2.3. *Le président de l'ONC* (Art. 30, § 2)

232. Le président sera de préférence titulaire d'un diplôme universitaire, de préférence en droit, et/ou une personne qui justifie d'une bonne connaissance de la vie économique et sociale luxembourgeoise ainsi que des relations professionnelles au Luxembourg.

233. Le président est révocable à tout moment par le ministre du Travail. Son mandat est renouvelable.

234. Si le président est issu du secteur public, il obtient un congé spécial pour la durée de son mandat et continue à jouir de tous ses avantages et droits (traitement, régime de sécurité sociale). En cas de cessation de son mandat, il est réintégré sur sa demande dans son administration d'origine à un emploi

correspondant à son ancien traitement adapté à son ancienneté et l'évolution de l'indice. A défaut de poste vacant, un emploi hors cadre peut être créé et supprimé de plein droit à la prochaine vacance de poste dans une fonction appropriée.

235. Si le président est issu du secteur privé, il obtient une rémunération calculée par référence à la réglementation fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat. Il reste affilié au régime de sécurité sociale de sa dernière occupation. En cas de cessation du mandat, il touche pendant une année une indemnité d'attente mensuelle correspondant à la moyenne du dernier revenu professionnel annuel touché avant le début de sa présidence de l'ONC. Cette indemnité sera réduite dans la mesure où il bénéficie d'un revenu professionnel ou d'une pension personnelle.

236. Si le président est retraité, il exerce sa fonction à titre d'indépendant à des conditions à négocier avec le ministre du Travail.

237. La CEP•L se prononce contre la constitution de l'ONC sous la forme d'un établissement public. L'ONC devrait rester rattaché au ministère du Travail et de l'Emploi, pour que le ministre puisse assumer la responsabilité politique en matière de litiges collectifs importants et intervenir dans les dossiers majeurs.

238. Contrairement à ce qu'affirment les auteurs du commentaire des articles, notre Chambre estime qu'il sera difficile pour le ministre d'intervenir dans les dossiers les plus importants si l'ONC est constitué sous forme d'un établissement public. Il nous paraît évident que dans ce cas de figure des conflits d'intérêts et de compétence peuvent apparaître entre le ministre et le président professionnel de l'ONC.

239. Ainsi est-il préconisé par la CEP•L que le ministre du Travail reste le président de l'ONC. Dans ce contexte, la CEP•L propose qu'il nomme un „pool" de fonctionnaires auxquels il peut déléguer sa fonction. Pour chaque litige, le ministre pourra désigner le fonctionnaire qu'il juge le plus approprié et, le cas échéant, il pourra plus facilement intervenir dans le litige important en tant que président de l'ONC et supérieur direct du fonctionnaire délégué.

240. En plus, un tel „pool" de fonctionnaires est préférable à un président unique puisque cette solution permet d'éviter les conflits d'intérêts. Aussi, si une des parties ne serait pas d'accord avec la personne du conciliateur, le ministre peut-il facilement révoquer son délégué pour le litige en question et nommer un autre fonctionnaire.

241. Dans ce contexte, la CEP•L tient à souligner que le projet ne prévoit pas de suppléance en cas d'indisponibilité du président. Ce problème ne se poserait pas en cas d'existence d'un „pool" de fonctionnaires disponibles qui pourraient, le cas échéant, facilement remplacer leur collègue.

242. La CEP•L estime en outre qu'il serait préférable de nommer le „pool" de fonctionnaires pour une durée de cinq ans. La durée de cinq ans, et non pas de sept ans comme prévu pour le président, serait calquée sur la durée de mandat des assesseurs permanents ce qui assurerait une plus grande égalité entre le président et les assesseurs.

243. A titre subsidiaire, la CEP•L tient à remarquer que, hormis le libellé peu clair du texte du paragraphe 2, alinéa 3, il est important que la personne déléguée à la fonction de président ait, en sus d'un éventuel diplôme universitaire, une connaissance approfondie de la vie économique et sociale luxembourgeoise ainsi que des capacités de médiation.

2.4. *La composition de la commission paritaire* (Art. 30, §§ 3-7)

244. La commission paritaire comprendra désormais une section unique qui sera compétente pour les ouvriers et les employés privés.

245. Elle se compose de six assesseurs effectifs permanents dont trois représentent les salariés et trois le patronat. La commission paritaire comprend en outre six assesseurs suppléants permanents, trois

représentants du patronat et trois du salariat, qui ne sont pas affectés à un titulaire déterminé, mais peuvent remplacer chacun des trois assesseurs effectifs.

246. La CEP•L estime que le nombre de trois assesseurs suppléants pour le patronat et trois assesseurs suppléants pour le salariat est insuffisant pour assurer le remplacement efficace des assesseurs permanents. Vu la charge de travail souvent élevée des assesseurs permanents, notre Chambre propose de doubler le nombre d'assesseurs suppléants.

247. Dans ce contexte, notre Chambre tient à relever que, pour des raisons élaborées ci-après (cf. remarques ad art. 39-40), il est nécessaire que l'assesseur permanent empêché puisse lui-même désigner son remplaçant.

248. Hormis le cas des discussions sur le préavis d'une grève d'avertissement, la commission paritaire est complétée par des membres spéciaux représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises directement concernés par le litige.

249. Ces membres spéciaux siégeront au même titre que les assesseurs permanents. Toutefois, en cas de vote non pris à l'unanimité ou à la majorité par groupe, mais individuellement par l'ensemble des membres spéciaux ou l'ensemble des assesseurs permanents plus les membres spéciaux, au maximum douze membres spéciaux sont admis au vote, soit six représentants du patronat et six représentants du salariat. Si l'une des parties n'atteint pas ce maximum de six, le nombre de votants est calqué sur celui du groupe ayant le plus petit nombre de membres admis au vote.

250. D'après le projet de loi, la commission paritaire est ainsi répartie en quatre groupes:

– le groupe des assesseurs permanents employeurs;
– le groupe des assesseurs permanents salariés;
– le groupe de membres spéciaux employeurs;
– le groupe de membres spéciaux salariés.

251. La commission paritaire peut s'adjoindre en qualité d'experts avec voix consultative des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dont aucun représentant ne figure parmi les membres permanents ou spéciaux ainsi que des représentants des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national.

252. La commission paritaire peut s'adjoindre d'autres experts, plus techniques et tiers au litige, avec voix consultative.

253. La CEP•L ne partage pas l'optique des auteurs du projet. L'Office national de conciliation a pour mission principale le règlement à l'amiable des conflits collectifs de travail. Cette tâche est attribuée à la commission paritaire composée d'un président et de représentants d'organisations patronales et salariales, appelés assesseurs permanents.

254. Selon notre Chambre, la fonction de cette commission est assimilable à celle du Tribunal du travail, sauf qu'elle n'aura pas pouvoir de décision. Afin d'être en mesure de proposer une solution au litige, cette commission doit entendre les parties en litige afin d'apprendre les détails du litige en question.

255. Des représentants des parties en litige doivent donc siéger avec les assesseurs permanents pour faire connaître leurs points de vue. Il n'y aurait dès lors pas lieu de les nommer „membres spéciaux", mais il s'agirait tout simplement des parties en litige qui devraient ainsi être exclus des procédures de vote. Les votes devraient uniquement concerner les assesseurs permanents.

256. Cependant la décision finale d'acceptation ou de non-acceptation d'une proposition de conciliation doit relever des parties en litige (cf. infra, commentaire ad article 41).

257. En ce qui concerne la composition de la délégation des parties en litige, elle doit représenter convenablement les deux parties en litige (cf. infra, commentaire ad article 39).

258. Etant donné que les membres spéciaux sont les représentants des parties au litige, toute référence à ce type de membres est à rayer dans le titre II, ceci sans préjudice des dispositions protectrices prévues, le cas échéant, au bénéfice de ces personnes et ceci sans porter préjudice aux dispositions de l'article 10, 2e alinéa. Dans ses commentaires, la CEP•L utilisera donc le terme de „parties en litige" au lieu du terme peu approprié de „membres spéciaux".

2.5. *La nomination des membres de la commission paritaire* (Art. 31)

259. Les assesseurs permanents sont nommés par le ministre du Travail.

260. Les assesseurs permanents patronaux sont proposés par les fédérations d'employeurs qui ont une représentativité au niveau national et qui font partie d'une organisation au niveau national qui regroupe la plupart des fédérations d'employeurs.

261. Les assesseurs permanents salariés sont proposés par des syndicats ayant la représentativité nationale.

262. Les membres spéciaux sont nommés par le ministre du Travail sur proposition des entreprises, respectivement des syndicats concernés.

263. Les employeurs doivent libérer les membres spéciaux sans perte de rémunération pour les séances de l'ONC. Si les employeurs sont d'avis que le nombre de membres spéciaux salariés est trop élevé, ils peuvent réclamer auprès du président de l'ONC qui prend une décision avec les assesseurs permanents.

264. Les assesseurs permanents sont nommés pour une durée de cinq ans, période qui correspond au délai de renouvellement des délégations et des Chambres professionnelles.

265. Le mandat des assesseurs permanents cesse avant la fin de la période de cinq ans:

– en cas de décès;
– en cas de révocation par l'organisation qu'ils représentent;
– en cas de changement de statut (l'assesseur prend le statut d'indépendant).

266. Dans ces cas, ils sont remplacés par un de leurs trois suppléants.

267. Les membres spéciaux sont nommés pour la durée du litige collectif auquel ils sont directement intéressés.

268. Les membres experts sont nommés par le ministre du Travail qui détermine aussi la durée de leur mandat. Ils sont, le cas échéant, nommés sur proposition des organisations intéressées.

269. La CEP•L accueille favorablement la durée de cinq ans du mandat des assesseurs permanents calquée sur le délai de renouvellement des délégations et des Chambres professionnelles. Il faudrait toutefois que la durée de nomination du „pool" de fonctionnaires soit également de cinq ans.

270. En ce qui concerne la représentation des parties en litige lors des réunions de la commission paritaire, la CEP•L est d'avis qu'il faudra veiller à une représentation de toutes les tendances existant éventuellement au sein des deux parties (cf. remarques ad art. 39-40).

2.6. *Le fonctionnement de la commission paritaire* (Art. 32-33)

271. Les réunions de la commission paritaire sont présidées par le président de l'Office national de conciliation.

272. Le service administratif de la commission paritaire est assuré par le personnel du ministère du Travail et de l'Inspection du travail et des mines.

2.7. *L'indemnisation des membres de la commission paritaire* (Art. 34)

273. Les assesseurs permanents effectifs ont droit à une indemnité d'assiduité mensuelle correspondant au salaire social minimum pour travailleurs qualifiés. De plus, ils bénéficient du remboursement des frais de déplacement et des autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions. Ce nouveau „salaire" est introduit suivant la logique d'une professionnalisation de l'ONC.

274. La présence des assesseurs permanents à une réunion dûment fixée par le président est obligatoire, sauf en cas de remplacement par un assesseur suppléant. Si l'assesseur et son suppléant sont absents pendant plus de deux réunions par semestre, l'assesseur sera pénalisé par le non-versement d'une de ses indemnités mensuelles.

275. Les assesseurs permanents suppléants, les membres spéciaux ainsi que les experts désignés par les organisations professionnelles ont droit au remboursement des frais de déplacement et des autres frais exposés dans l'exercice de leur fonction.

276. Les autres experts plus techniques et tiers au litige ont également droit au remboursement des frais de déplacement et des autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions. En outre, ils bénéficient d'une indemnité à fixer par convention avec le ministre. Cette convention fixe aussi les missions et leur durée ainsi que les droits et obligations de l'expert.

277. Le personnel du secrétariat a droit à une indemnité à fixer par règlement grand-ducal.

278. En ce qui concerne la rémunération des assesseurs permanents, la CEP•L propose l'instauration d'un système calqué sur le modèle du congé politique. Un tel système serait préférable à une indemnité fixe, vu qu'il est difficile d'estimer à l'avance le nombre d'heures consacrées à la tâche d'assesseur permanent.

3. ***La procédure en cas de litige collectif*** **(Art. 35-44)**

279. Le projet de loi cherche à régler méticuleusement la procédure à suivre par l'ONC afin d'éviter les querelles de forme rencontrées habituellement lors de conciliations en son sein.

3.1. *Saisine de la commission paritaire* (Art. 35-36)

280. Tout litige collectif tel que défini à l'article 28 (convention collective ou litige sur intérêts collectifs) fait l'objet d'une session de l'ONC régie par les dispositions ci-après.

281. La session est convoquée par le président ou son délégué soit sur demande écrite (recommandé postal avec accusé de réception) d'une des parties concernées par le 1itige collectif ou par deux assesseurs permanents effectifs, soit par auto-saisine.

282. La CEP•L estime que, conformément à ses développements antérieurs, la demande de saisine devra être adressée au ministre du Travail et de l'Emploi.

283. En outre, elle est d'avis qu'il serait préférable de prévoir un règlement grand-ducal qui traite en détail de toutes les formalités et procédures de convocation à respecter, ce qui permettrait d'alléger considérablement le projet de loi soumis pour avis.

284. La demande de saisine est dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet comprenant l'objet exact du litige et ses antécédents, les points de convergence et de divergence, les raisons expliquant pourquoi l'affaire n'est pas susceptible de trouver une solution entre partenaires ainsi que, si possible, des propositions pour la nomination des membres spéciaux.

285. Les explications requises sur les raisons du désaccord doivent notamment permettre à la commission de juger s'il s'agit bien d'un conflit collectif et non d'un essai pour conclure un accord collectif au sein de l'ONC.

286. Le président transmet le dossier aux assesseurs qui peuvent décider ensemble, à la majorité des voix individuelles, si ce dossier nécessite des informations complémentaires et s'il est recevable. Ces décisions sont susceptibles d'un recours dans 1es 15 jours, voire d'un appel.

287. Si le dossier ne contient pas les propositions souhaitées pour la nomination des membres spéciaux ainsi que des éventuels experts associés (art. 30 § 6 alinéa 1), le président les demande aux organisations et/ou entreprises concernées dans les huit jours de la saisine. Il escompte une réponse dans les huit jours de la réception de la demande. Le président procède au plus tard au moment de la convocation de la commission à ces nominations.

288. Le projet prévoit donc que les membres permanents de la commission paritaire peuvent refuser un dossier introduit pour conciliation pour deux raisons:.

– le dossier n'est pas prêt;

– le dossier ne rentre pas dans le champ d'application du présent projet.

289. Le projet stipule en outre que la partie concernée peut introduire un recours contre les deux types de décision.

290. La CEP•L est d'avis qu'il serait opportun de limiter la possibilité du recours devant le Tribunal administratif à la décision de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la présente loi.

291. Elle ne voit en effet pas l'utilité d'introduire un recours contre une demande d'informations supplémentaires. Il s'agit d'un problème mineur qui ne doit pas entraver le début de la procédure de conciliation.

292. La CEP•L se demande en outre quelles sont les conséquences si la partie concernée refuse de fournir les informations complémentaires? Combien de fois des informations supplémentaires peuvent-elles être demandées? Dans quelles conditions ces informations et pièces supplémentaires peuvent-elles être demandées? Dans quels délais les informations supplémentaires doivent-elles être fournies?

293. La CEP•L estime qu'il serait opportun de régler ces questions via un règlement grand-ducal. En outre, elle suggère de prévoir un moyen pour l'ONC de se procurer, surtout au cours de la conciliation, les informations nécessaires que les parties en litige refusent éventuellement de fournir. Dans ce cas de figure, l'ONC pourrait par exemple demander l'intervention de l'ITM pour lui procurer les pièces sollicitées.

3.2. *Convocation de la commission paritaire* (Art. 37)

294. Le président convoque la commission pour une première réunion au plus tard dans un délai de huit jours à compter de la réception des propositions visées supra ou de l'expiration du délai fixé pour l'envoi de celles-ci.

295. Lorsqu'il s'agit d'une réunion ultérieure, elle doit être convoquée au plus tard dans les huit jours suivant la réception de la demande de deux membres de la commission, qui sera contresignée par un assesseur ou un membre spécial disposant du droit de vote si les deux requérants ne sont pas autorisés à voter.

296. La séance a lieu entre le troisième et le huitième jour après la convocation. Ce délai peut être prolongé en raison de l'instruction complémentaire du dossier éventuellement souhaitée par la majorité des assesseurs.

297. Toutefois, la première réunion doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la réception de la saisine ou, en cas de recours en réformation (art. 35 § 2 alinéas 4-5), au plus tard 15 jours après la notification de la décision judiciaire finale.

298. Il est opportun de reformuler le 1er paragraphe, dans l'optique d'une meilleure compréhension, comme suit: „… proposition en question. Pour les réunions subséquentes …"

3.3. *La séance* (Art. 38)

299. Les séances sont fixées par le président et ne sont pas publiques. Outre la direction des débats, le président organise l'instruction des dossiers (art. 35 § 2) et peut formuler des propositions de conciliation avec l'accord majoritaire de ses assesseurs ou de sa propre initiative si les discussions lui semblent bloquées.

300. La CEP•L estime qu'une proposition de conciliation doit toujours être faite conjointement par le président et les deux groupes de membres permanents. Seulement avec l'accord des parties en litige, une proposition propre du président devrait rester possible.

301. De manière générale, la CEP•L est d'avis que les compétences du président, sauf en ce qui concerne ses fonctions purement administratives, devraient être strictement les mêmes que celles des assesseurs permanents.

302. Une telle approche serait plus conforme à l'esprit de l'article 30, § 2 qui stipule que la „fonction de conciliateur est dévolue au Président conjointement avec les assesseurs permanents de la commission paritaire".

303. Le vote des propositions de conciliation doit se faire par groupe et non par accord majoritaire. Il faut en effet éviter qu'une majorité d'un groupe puisse être mise en minorité via un accord majoritaire par vote individuel. Tel pourrait par exemple être le cas si les trois assesseurs salariaux et un assesseur patronal votent pour une proposition, tandis que les deux autres assesseurs patronaux votent contre.

3.4. *Quorum et réunion de groupe* (Art. 39-40)

304. La commission ne peut délibérer que tant que la moitié au moins des représentants tant salariaux que patronaux, permanents et spéciaux votants, est présente.

305. La CEP•L est d'avis qu'il faut faire abstraction des parties en litige pour la détermination du quorum nécessaire. Au lieu de fixer un quorum pour ces dernières, il serait plus utile d'assurer qu'à chaque réunion elles soient convenablement représentées.

306. En effet, au vu de l'hétérogénéité des parties, à la fois du côté patronal, surtout lorsqu'il s'agit d'un groupement d'employeurs qui négocie, que du côté salarial, les positions des parties en litige peuvent être très diversifiées.

307. D'un point de vue formel, toutes les „sous-parties" devraient être égales. Si on les répartit entre membres ayant le droit de vote et membres n'ayant pas le droit de vote, l'on crée un système à deux classes. Il serait en outre souvent difficile de satisfaire l'ensemble des personnes composant une partie lors de la désignation des membres ayant droit de vote.

308. Le projet prévoit qu'en cas d'empêchement d'un assesseur effectif, il est remplacé par un suppléant convoqué par le président.

309. La CEP•L estime que, pour la convocation des assesseurs suppléants, il y a lieu de laisser décider, non pas le président, mais l'assesseur permanent empêché, quel suppléant sera convoqué. En effet, l'assesseur empêché souhaitera que son remplaçant aura le même point de vue que lui sur la question traitée et il serait dès lors plus logique qu'il puisse le choisir lui-même.

310. La CEP•L est d'avis que le libellé du texte, qui stipule que la suppléance se fait le cas échéant sur proposition de l'assesseur effectif empêché, n'est pas assez clair. Il faudrait donc que l'assesseur empêché prenne effectivement la décision afin d'assurer, pour toute réunion de la commission paritaire, la présence d'un représentant qui y défendra le point de vue souhaité.

311. Chacun des quatre groupes peut se réunir séparément sur décision du président ou à la demande d'un membre ou d'un assesseur. De même, l'ensemble des représentants salariaux ou patronaux peut se réunir. Le président de l'ONC et les membres spéciaux, voire les assesseurs, à la demande majoritaire

des six membres spéciaux votants, assistent aux réunions. Les membres experts peuvent également participer à ces réunions mais sans droit de vote.

312. Toute décision de groupe fait l'objet d'une délibération et d'un vote et devra obtenir une majorité pour être adoptée.

313. Le président de groupe peut, d'initiative, faire procéder à un vote secret et doit y faire procéder sur demande du président de l'ONC. La majorité des assesseurs peut s'opposer à cette demande par vote secret.

314. Le président de tout groupe devra avertir le président de l'ONC de l'imminence du vote secret qui sera organisé et surveillé par l'ITM.

315. La CEP•L propose de rayer l'article 40 dans son intégralité. Il s'agit en effet d'un formalisme exagéré et impraticable en réalité. Il est plus opportun de laisser aux différents groupes la liberté de se réunir isolément s'ils le jugent nécessaire au lieu de leur imposer quand et sous quelles conditions ils doivent se réunir.

3.5. *Fin de la procédure de conciliation* (Art. 41-44)

316. La procédure de conciliation est clôturée

– soit par l'acceptation par les parties de la proposition du conciliateur,
– soit par l'arrangement entre parties

ou encore

– par un PV de non-conciliation.

317. Le règlement d'un différend résulte de l'unanimité entre les quatre groupes, qui prennent à la majorité leur décision en leur sein. Le secrétaire dresse un PV signé par le président et les parties. Tous les accords collectifs établis ou entérinés par l'ONC peuvent être déclarés d'obligation générale pour la profession, l'activité, la branche ou le secteur économique dans lesquels ils sont signés.

318. La CEP•L se prononce contre le règlement du différend par une procédure de vote. Elle estime qu'il faut un accord signé par les parties en litige sur base de la proposition de la commission paritaire, composée du président et des assesseurs permanents. Cette commission ne représente pas les salariés et patrons concernés par l'accord de conciliation, mais forme un organe de conciliation. Par conséquent, elle ne devrait pas avoir de pouvoir de décision quant à l'acceptation ou la non-acceptation d'une proposition de conciliation.

319. En ce qui concerne les parties en litige, elles ne devraient pas voter ou signer définitivement un tel accord avant d'avoir consulté leurs mandants. En effet, les représentants des parties en litige ne sont pas toujours mandatés pour prendre des décisions. Ils représentent et négocient pour le compte des salariés et employeurs concernés.

320. La CEP•L est d'avis que ces représentants doivent néanmoins posséder un pouvoir d'engagement, c'est-à-dire qu'ils doivent pouvoir accepter une proposition de conciliation.

Une telle acceptation vaudrait en principe comme accord, sous réserve d'une confirmation définitive par leurs mandants.

321. Ainsi, le texte proposé n'est pas compatible avec la réalité dans la mesure où les représentants des parties en litige n'ont pas de véritable pouvoir de décision comme le projet le leur attribue. Ceci vaut à la fois pour les délégués des patrons, qui doivent le cas échéant consulter leur Conseil d'administration ou leur direction à l'étranger, que pour les délégués des syndicats qui doivent prendre la décision selon la procédure habituellement utilisée dans leur organisation.

322. S'il y a lieu de prendre une décision d'acceptation ou de non-acceptation d'une proposition de conciliation, il n'y aurait donc pas de vote, mais, le cas échéant, consultation des mandants. Si après cette consultation, les syndicats mandatés à signer la proposition représentent plus de

50% des salariés concernés et si les organisations patronales mandatées à signer représentent des patrons employant plus de 50% des salariés concernés, l'accord devrait être déclaré accepté.

323. Le 3e alinéa du 2e paragraphe de l'article 41 est à rayer puisqu'il ne fait que reprendre les dispositions de l'article 45, §1.

324. Si le président estime que tous les moyens de conciliation sont épuisés, il propose à la commission paritaire un PV de non-conciliation. Le vote a lieu à l'unanimité des groupes. Le président devra présenter ce PV si l'un des groupes le lui demande par écrit à la suite d'un vote en bonne et due forme en son sein. Le PV de non-conciliation exposera de manière circonstanciée les points restés litigieux et la position des parties au moment de la décision de non-conciliation, ceci en prévision d'un éventuel arbitrage, d'une action collective ou de reprise des négociations.

325. La CEP•L estime qu'il n'appartient pas au président tout seul d'apprécier si les moyens de conciliation sont épuisés. Il faudrait dès lors prévoir que lorsque les membres permanents estiment conjointement (vote par groupe et non pas accord majoritaire) que les moyens de conciliation sont épuisés ou lorsqu'une des parties en litige demande la déclaration de la non-conciliation, le président doit proposer un procès-verbal de non-conciliation.

326. En cas de désaccord au sein d'une partie, le ou les syndicats représentant la majorité des salariés concernés, respectivement le ou les organisations patronales représentant des patrons employant la majorité des salariés concernés, devraient pouvoir prendre la décision du constat de la non-conciliation.

327. La CEP•L est d'avis que ce procès-verbal ne doit pas constituer un procès-verbal classique, mais seulement prendre acte de l'échec de la procédure de conciliation. Un procès-verbal détaillé des négociations risque en effet d'empêcher les discussions ouvertes et de limiter la formulation de propositions sans engagement lors des négociations.

328. Le règlement du différend doit se faire dans les 16 semaines qui suivent 1a première réunion de la commission, sans quoi l'une des parties, voire les deux, peut unilatéralement décréter la non-conciliation au travers des membres spéciaux. Le délai peut toutefois être prolongé par décision majoritaire des quatre groupes. La déclaration des groupes est alors adressée par recommandé au président qui la transmet sans délai aux assesseurs et membres spéciaux.

329. En outre, il est du pouvoir des assesseurs, à la majorité des voix, de ne pas admettre la décision unilatérale des membres spéciaux et de continuer la procédure. Dans ce cas, ils présentent une proposition de conciliation finale dans les quatre semaines à compter de la déclaration unilatérale.

330. Si le texte de l'article 41 sera modifié dans le sens proposé par la CEP•L, c'est-à-dire que chacune des parties en litige peut demander à tout moment la non-conciliation, il serait opportun de rayer l'article 42 dans son intégralité. Un délai maximal ne sera pas nécessaire, puisque chacune des deux parties en litige peut à tout moment demander la non-conciliation.

331. Le délai maximal de 16 semaines n'est pas utile non plus si le texte actuel est maintenu. En effet, il est tout à fait imaginable que des négociations plus longues soient nécessaires afin d'aboutir à un résultat satisfaisant pour les deux parties.

332. Notre Chambre estime que des délais fixes sont importants avant la procédure pour garantir un début rapide de la conciliation. Une fois les négociations commencées, il peut se révéler contre-productif de mettre les parties sous pression de temps en réduisant ainsi, le cas échéant, leur liberté de négociation.

333. A titre subsidiaire, notre Chambre tient à relever qu'il existe une incohérence entre le texte du projet et le commentaire des articles en ce qui concerne le délai maximal pour terminer les négociations et la prolongation éventuelle de ce délai.

334. Les règlements de différends intervenus devant l'ONC règlent les relations et conditions de travail dans les entreprises directement concernées ou adhérentes et valent convention collective le cas échéant. Aucune modification au contenu n'est valable au cours de la période de validité de la conciliation, s'il n'y a pas accord unanime des quatre groupes. En cas de litiges relatifs aux conditions de travail, les règlements de l'ONC s'imposent aux parties impliquées.

335. La procédure telle que décrite applicable à un litige collectif concernant les conditions de travail est organisée au troisième alinéa de l'article 43. La référence à ce type de litige doit donc être rayée au premier alinéa du même article.

336. La CEP•L est d'avis que la modification d'un accord de conciliation doit être acceptée par toutes les parties à la convention et non pas par les quatre groupes. Il faudrait donc remplacer les termes „l'accord unanime des quatre groupes" par „l'accord des mêmes signataires".

337. Le ministre du Travail, l'ITM, les assesseurs et membres spéciaux reçoivent communication des PV de conciliation, d'accord entre les parties ou de non-conciliation. Ils sont adressés sur demande aux parties auxquelles les décisions sont applicables par adhésion ou par obligation générale. L'envoi est effectué par courrier électronique ou par courrier.

4. *La procédure en cas de déclaration d'obligation générale* (Art. 45)

338. Toute convention collective, ainsi que tout accord collectif élaboré par l'ONC, 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 dans lesquels ils ont été conclus. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision leur champ d'application.

4.1. *La demande pour une déclaration d'obligation générale* (Art. 45. § 2)

339. La demande pour une déclaration d'obligation générale est adressée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au président de l'ONC:

– soit par deux assesseurs permanents de la commission paritaire;
– soit par l'organisation patronale du secteur concerné;
– soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale;
– soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité sectorielle si son secteur est concerné par la demande.

340. L'arrêté de 1945 ne précise pas qui peut demander la déclaration d'obligation générale.

4.2. *La décision relative à une demande pour une déclaration d'obligation générale* (Art. 45. §§ 3-5)

341. La déclaration d'obligation générale doit se faire par règlement grand-ducal sur base d'une décision conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les Chambres professionnelles ayant été demandées en leur avis. Une décision conjointe veut dire qu'elle sera prise tant à la majorité des assesseurs salariés qu'à la majorité des assesseurs employeurs.

342. La décision peut être prise après consultation écrite en vue d'accélérer la procédure. Toutefois, le président doit convoquer les assesseurs en réunion de la commission paritaire si trois des assesseurs le demandent. Il peut aussi les convoquer de sa propre initiative.

343. Si les deux groupes d'assesseurs n'arrivent pas à une décision conjointe, l'un de ces groupes peut, à l'unanimité, demander au Gouvernement de procéder néanmoins à une déclaration d'obligation générale. Ce groupe doit alors motiver sa demande dans le sens que la déclaration d'obligation générale est indispensable pour l'égalité des salariés et pour la situation concurrentielle équitable du secteur concerné.

344. Le Gouvernement prendra sa décision, dûment motivée, en conseil. Cette décision est susceptible d'un recours devant les juges administratifs.

345. Si le président ou la majorité des assesseurs estiment que l'objet de la demande d'une déclaration d'obligation générale est contraire à la loi ou à l'ordre public, il propose au ministre du Travail, sur avis de l'ITM, de ne pas donner suite à la demande. Le ministre, en joignant son avis, transmet la proposition du président au Gouvernement en conseil.

346. Le Gouvernement peut considérer les dispositions légales apparemment violées comme supplétives aux dispositions conventionnelles, sauf si elles sont contraires à l'ordre public.

347. Si le Gouvernement se joint à la proposition du président et refuse la demande de déclaration d'obligation générale, sa décision peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions administratives.

348. Le principe de la déclaration d'obligation générale prévu à l'article 45 est approuvé par la CEP•L. En ce qui concerne toutefois le paragraphe 5, la CEP•L estime qu'une reformulation s'impose.

349. La CEP•L est d'avis que ce paragraphe devrait poser en premier lieu le principe qu'une convention collective peut toujours déroger à la législation du travail dans un sens plus favorable au salarié.

350. Ainsi notre Chambre propose-t-elle de remplacer le premier alinéa de l'article 45, § 5 par le texte suivant: „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, ils proposeront au ministre ayant le Travail dans ses attributions de donner suite à la demande d'obligation générale."

351. Le deuxième alinéa de l'article 45, § 5 serait à rayer dans son intégralité.

352. Evidemment, un recours judiciaire serait ouvert à tout salarié et à toute entreprise qui s'estiment lésés par une déclaration d'obligation générale.

4.3. *L'entrée en vigueur d'une déclaration d'obligation générale* (Art. 45, § 6)

353. Les règlements grand-ducaux relatifs à une telle déclaration prennent effet huit jours après leur insertion au Mémorial, à moins qu'ils ne fixent un délai plus court ou plus long et sans préjudice des dispositions prévoyant une application rétroactive.

354. Ces règlements grand-ducaux cessent leurs effets au même moment que la convention collective ou l'accord ONC sous-jacents cessent leurs effets.

5. *Arbitrage* (Art. 46)

355. L'article 46 prévoit la possibilité d'instituer un arbitre en cas de constat de non-conciliation. Il s'agit désormais d'un arbitre unique à désigner par le ministre du Travail. Le Conseil d'arbitrage composé de l'arbitre, d'un représentant patronal et d'un représentant salarial est par conséquent aboli.

356. Aussi est-il nouveau que l'acceptation par les parties de principe et du personnage de l'arbitre vaut engagement à accepter la sentence arbitrale.

5.1. *Désignation d'un arbitre* (Art. 46)

357. Dans un délai de quinze jours après l'adoption du procès-verbal de non-conciliation, la commission paritaire peut, à la majorité des quatre groupes (la voix du président est déterminante en cas de partage des voix), demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

358. Notre Chambre est d'avis qu'on ne pourra pas imposer à une des parties le règlement du conflit par un arbitrage. Ainsi propose-t-elle que les parties en litige doivent demander conjointement au ministre du Travail de nommer un arbitre.

359. Dans les quinze jours suivant la demande, le ministre désigne un arbitre qui doit être accepté à l'unanimité par les quatre groupes.

360. La CEP•L estime que l'arbitre doit être accepté uniquement par les deux parties en litige puisque ce sont elles qui seront concernées par la sentence.

361. L'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale qui vaudra respectivement conclusion d'une convention collective ou solution du litige collectif.

5.2. *Sentence de l'arbitre* (Art. 46)

362. Avant de se prononcer, l'arbitre consulte la commission paritaire et le président de l'ONC. Il aura à sa disposition le procès-verbal de non-conciliation et tous les renseignements recueillis en cours de procédure.

363. L'arbitre tient compte lors de sa décision des positions constatées en dernier lieu par le conciliateur.

364. La sentence arbitrale doit être prononcée au plus tard un mois après la nomination de l'arbitre. A défaut, le procès-verbal de non-conciliation prend effet. Ce délai peut toutefois être prolongé jusqu'à deux mois, sur proposition de l'arbitre, par décision majoritaire des assesseurs.

365. La commission paritaire peut décider de publier la sentence arbitrale, même non acceptée, si elle le juge utile dans l'intérêt général ou en vue de la solution du litige collectif en cause.

366. Le projet de loi soumis pour avis prévoit en outre que le ministre du Travail puisse nommer un médiateur en cours de négociations.

367. La CEP•L est d'avis qu'il est inutile que le ministre puisse nommer un tel médiateur en cours de négociations, vu que d'après les développements antérieurs, le ministre serait déjà impliqué dans les négociations via son fonctionnaire délégué.

368. La CEP•L propose dès lors de rayer le passage relatif à la possibilité de nommer un médiateur.

6. *Dispositions communes* (Art. 47)

369. L'ONC et l'arbitre peuvent se procurer tous les renseignements utiles. Ils peuvent entendre des tierces personnes sans toutefois avoir le droit de demander communication de secrets d'affaires et de fabrication d'entreprises.

7. *Dispositions pénales* (Art. 48)

370. La procédure de conciliation est obligatoire dans le cadre des litiges collectifs traités par la présente loi.

371. Une amende pénale de 620 à 65.000 euros est prévue pour les infractions suivantes:

– provoquer un arrêt ou une cessation collective du travail sans avoir auparavant saisi l'ONC;
– refuser sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'ONC;
– entraver l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire.

372. Sont condamnés à des dommages-intérêts:

– les employeurs qui ont indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les membres salariés d'une commission de négociation ou d'une commission paritaire;

– les salariés en cas de mise en interdit injustifié des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs lors de négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire.

TITRE III

Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel (Art. 49)

373. La Chambre des Employés Privés accueille favorablement l'introduction de la possibilité de conclure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel qui constituent une nouveauté dans le contexte des relations collectives au Luxembourg. Ce nouvel instrument de régulation des relations collectives de travail apportera une nouvelle dimension au dialogue social luxembourgeois.

374. La CEP•L partage l'avis des auteurs du projet de loi sur la nécessité de légiférer en la matière pour les deux raisons citées dans le commentaire des articles:

– **prévoir les possibilités pour les partenaires sociaux nationaux de négocier des accords sur certains sujets;**
– **répondre aux dispositions européennes qui prévoient la transposition au niveau national des conventions collectives européennes et des directives européennes qui envisagent la possibilité d'une transposition au niveau national par le biais d'un accord entre partenaires sociaux nationaux.**

375. La CEP•L est consciente du fait que le terme „accord en matière de dialogue social interprofessionnel" relève de la terminologie couramment utilisée au niveau européen. Pour être conforme à la terminologie courante au Luxembourg en la matière, notre Chambre propose toutefois de désigner ce nouveau type d'accord par „convention interprofessionnelle" par parallélisme aux conventions collectives de travail.

1. ***Champ d'application des accords nationaux ou interprofessionnels***

376. Les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs nationales, sectorielles ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités peuvent conclure des accords nationaux ou interprofessionnels sur les sujets suivants:

– transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen;
– transposition de directives européennes qui prévoient cette possibilité, notamment celles qui se basent sur l'accord des partenaires sociaux européens;
– accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels les partenaires sociaux se sont mis d'accord, notamment l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue ou le traitement du stress au travail.

2. ***Portée des accords nationaux ou interprofessionnels***

377. En principe les accords sont d'ordre conventionnel, c'est-à-dire seulement applicables aux parties signataires, adhérentes ou ratifiantes.

378. Une déclaration d'obligation générale peut cependant les rendre obligatoirement applicables sur le territoire du Grand-Duché, contrairement à la déclaration d'obligation générale „normale" qui concerne uniquement un secteur, une branche, une profession ou un type d'activité.

379. L'accord national entre partenaires sociaux serait ainsi applicable à l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire luxembourgeois et des travailleurs qui travaillent pour leur compte.

380. Dans ce contexte, la CEP•L tient à relever la nécessité de modifier l'article 4, § 2, point 1) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Ce point stipule actuellement qu'un contrat de travail doit mentionner, le cas échéant, l'existence d'une convention collective régissant les conditions de travail du salarié.

381. Vu l'introduction des accords en matière de dialogue social interprofessionnel comme outil de régulation des relations collectives au Luxembourg, une adaptation de cette disposition précitée s'impose.

382. Après l'entrée en vigueur du présent projet de loi, il sera en effet nécessaire, que le contrat de travail comporte également, le cas échéant, la mention des accords interprofessionnels régissant les conditions de travail du travailleur. Ainsi notre Chambre souhaite-t-elle que l'article 4, § 2, point 1) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail soit complété dans ce sens.

383. En outre, la CEP•L. estime qu'il est nécessaire d'introduire une disposition dans le projet de loi qui prévoit, par analogie aux dispositions concernant les conventions collectives, l'interdiction, sous peine de nullité, de toute clause d'un contrat de travail individuel, d'un règlement d'atelier, d'un règlement interne ou d'un texte similaire contraire à un accord interprofessionnel, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les travailleurs.

3. *Demande de déclaration d'obligation générale*

384. Les syndicats ayant la représentativité nationale générale et les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national doivent signer conjointement la demande de déclaration d'obligation générale. La demande sera adressée au président de l'ONC par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

4. *Procédure de la déclaration d'obligation générale*

385. Cette procédure se calque largement sur la procédure „normale" de déclaration d'obligation générale avec quelques différences cependant au niveau des modalités de vote.

386. La déclaration d'obligation générale se fait par voie de règlement grand-ducal. La décision doit être prise conjointement par les deux groupes d'assesseurs permanents de la commission partiaire, les Chambres professionnelles ayant été demandées en leur avis. Dans ce contexte, il y a décision conjointe en cas d'unanimité des assesseurs permanents à constater par vote secret individuel organisé par l'ITM.

387. Pour une déclaration d'obligation générale „normale", l'unanimité des assesseurs n'est pas requise, mais une majorité au sein de chaque groupe suffit. Cette différence se justifie par la nature et l'envergure différentes des deux types de déclaration.

388. La consultation écrite est possible afin d'accélérer la procédure. Dans les cas suivants, le président convoque cependant les assesseurs permanents:

– sur demande de trois assesseurs permanents;
– de sa propre initiative;
– en cas d'opposition écrite dûment motivée de la part d'un syndicat ayant la représentativité nationale ou d'une fédération nationale d'employeurs.

389. Si le président de l'ONC ou la majorité des assesseurs permanents sont d'avis que la convention collective ou l'accord en question sont contraires à la loi ou à l'ordre public, le président propose au ministre du Travail, sur avis de l'ITM, de ne pas donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

390. Le ministre transmet cette proposition au Gouvernement en Conseil en y joignant son avis qui peut suggérer de considérer les dispositions légales en apparence violées comme supplétives par rapport aux dispositions conventionnelles. Le Gouvernement ne peut cependant pas considérer comme supplétives les dispositions conventionnelles qui sont contraires à l'ordre public.

391. Si le Gouvernement refuse la déclaration d'obligation, sa décision peut faire l'objet d'un recours devant les juges administratifs.

392. Concernant ces dispositions (article 49, § 6), la CEP•L réitère ses remarques faites plus haut à l'égard de l'article 45, § 5. Elle propose dès lors d'y reproduire mutatis mutandis le texte suggéré pour l'article 45, § 5.

393. Notre Chambre tient toutefois à mentionner qu'au paragraphe 6, alinéa 1er, de l'article 49 les termes „la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC" devraient être remplacés par „l'accord national ou interprofessionnel".

5. *Entrée en vigueur*

394. Les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale prennent effet huit jours après leur insertion au Mémorial, à moins qu'ils ne fixent un autre délai.

395. Contrairement aux déclarations d'obligation générale „normales", une entrée en vigueur rétroactive n'est pas possible puisque l'accord entre partenaires sociaux est censé devenir une règle de droit commun.

TITRE IV

L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) (Art. 50-53)

396. La Chambre des Employés Privés accueille favorablement les dispositions prévoyant la création de la base légale pour l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi, d'autant plus qu'elle a été étroitement associée à la genèse de cette nouvelle institution.

397. En effet, dans une lettre du 11 août 1998 adressée au ministre de l'Economie de l'époque, Monsieur Robert Goebbels, la Chambre des Employés Privés écrivait qu'une enquête réalisée par le Statec sur la structure des salaires au Luxembourg et publiée en 1997 a servi de base à un dossier édité par la CEP•L dans son périodique „dialogue". Ce dossier analysait et démontrait que les salariés étaient les grands perdants de la croissance des années 1990.

398. Dans le contexte de la rédaction de ce dossier, la CEP•L a déploré que les conventions collectives de travail, riches en informations, n'ont pu être intégrées dans ses analyses, faute d'être collectées et archivées auprès d'une instance particulière.

399. Dans sa lettre du 11 août 1998, elle regrettait particulièrement que le Statec ait cessé de relever régulièrement dans ses notes de conjoncture les principales innovations figurant dans les conventions collectives de travail.

400. Pour pallier ce manque d'informations au niveau des conventions collectives, notre Chambre proposait à l'époque de confier la surveillance, l'analyse et l'archivage de ces conventions à un observatoire.

401. Notre Chambre faisait remarquer que des institutions avec des missions similaires existaient à l'époque déjà à l'étranger et tenait à offrir son concours aux travaux d'un tel organe.

402. Le ministre du Travail et de l'Emploi, Monsieur Jean-Claude Juncker, auquel le ministre de l'Economie avait transmis notre lettre, répondait à celle-ci en communiquant qu'il partage entièrement l'avis de la Chambre des Employés Privés sur l'utilité d'un observatoire des relations professionnelles suivant l'évolution des relations du travail, essentiellement au niveau des conventions collectives.

403. Le ministre notait qu'il „compte résoudre le problème en créant une base légale pour un OLRP (observatoire luxembourgeois des relations professionnelles) dans la nouvelle législation concernant les conventions collectives de travail".

404. Au vu de ces antécédents, notre Chambre salue donc particulièrement la création d'une base légale pour l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi.

1. *Mission de l'ORPE* (Art. 50)

405. L'ORPE est rattaché auprès du ministre du Travail. Il a pour mission l'étude et le suivi scientifique, le cas échéant par le truchement d'experts externes, des relations professionnelles, notamment des relations collectives de travail, au Luxembourg ainsi que du rôle de ces relations par exemple en matière d'emploi et de formation. Il rend compte au Gouvernement, au Comité de coordination tripartite et au Comité permanent pour l'emploi.

406. Dans le cadre de sa mission, une attention particulière est portée aux apports des partenaires sociaux dans la mise en oeuvre des PAN en faveur de l'emploi, dans la formation professionnelle continue ainsi que dans l'application de l'article 25 (contenu des négociations collectives dont les nouveaux champs obligatoires tels que le harcèlement) et de l'article 49 (dialogue social interprofessionnel) du présent projet de loi. Le suivi de l'évolution du droit du travail peut aussi entrer dans le cercle de compétences de l'ORPE.

407. Il est à noter que l'ORPE a déjà fait entreprendre des études sur l'impact du congé parental, sur l'impact politique de la „stratégie européenne de l'emploi" au Luxembourg et qu'il finalise un cahier des charges pour une étude sur les problèmes que rencontrent les travailleurs âgés sur le marché de l'emploi et sur le contenu des conventions collectives.

2. *Composition de l'ORPE* (Art. 51)

409. L'ORPE est présidé par le ministre du Travail ou son délégué et est dirigé par un comité de gestion tripartite. En plus du président, le comité compte six membres, dont deux représentants de syndicats à représentativité nationale, deux de structures patronales nationales, un pour le ministre du Travail et un pour le ministre de l'Emploi.

410. Le comité de gestion, dont l'activité est bénévole, définira l'orientation générale des travaux de l'Observatoire, établira le plan de travail (objectifs et résultats à atteindre et voies et moyens à utiliser), supervisera les résultats et avisera sur les publications à effectuer. Sur ce dernier point, le Gouvernement, la Tripartite et le Comité permanent peuvent passer outre à l'avis du comité de gestion.

3. *Modalités pratiques* (Art. 52-53)

411. Le secrétariat est assuré par les agents du ministère et de l'ITM. Il assure le suivi et la supervision des travaux, la communication avec les acteurs et les autres administrations ainsi que la rédaction de rapports sur les décisions de l'ORPE.

412. L'ITM assure le fonctionnement logistique et matériel, notamment au niveau informatique et de l'archivage, tandis que le financement de l'ORPE est assuré par le budget du ministère du travail (article 16.0.12.124 du budget 2002). Un règlement grand-ducal pourra préciser, au besoin, le fonctionnement de l'Observatoire.

413. L'ORPE fait de plus office de Centre national luxembourgeois pour l'Observatoire européen des relations industrielles auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.

TITRE V

Dispositions modificatives et abrogatoires (Art. 54-56)

1. *Loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel* (Art. 54)

414. Le système électoral applicable aux délégations du personnel change suite aux modifications relatives à la notion de syndicat représentatif.

415. La loi actuelle prévoit que des listes de candidats peuvent être présentées par:

– les organisations les plus représentatives sur le plan national;

– un nombre de salariés de l'établissement représentant 5% au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder 100;
– une organisation syndicale répondant à la définition de la loi de 1965 sur les conventions collectives, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.

416. Trois modifications interviennent par l'introduction de nouvelles dispositions:
– 1e droit de déposer des listes de candidats n'est plus réservé aux syndicats ayant la représentativité nationale générale. Il sera étendu aux syndicats ayant la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (représentativité sectorielle), mais seulement dans ledit secteur;
– le maximum de salariés nécessaires pour pouvoir présenter une liste de candidats sera réduit de 100 à 50, même si ces 50 salariés ne représentent pas 5% au moins de l'effectif de l'entreprise;
– le syndicat qui représentait la majorité absolue des membres de la délégation antérieure doit désormais remplir les conditions de l'article 3 du présent projet afin de pouvoir présenter une liste de candidats.

417. Désormais, la désignation des représentants des jeunes travailleurs ainsi que le scrutin dans des établissements occupant moins de 50 travailleurs s'effectuent d'après le système de la majorité relative. Actuellement, il faut moins de 100 travailleurs pour que le scrutin se réalise d'après le système majoritaire.

2. *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 et 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* (Art. 55)

418. Ces deux lois se voient ajoutées un article de même teneur ouvrant la possibilité aux conventions collectives, sur autorisation du ministre, de dépasser la durée de travail maximale légale des ouvriers et employés privés en vertu de la supplétivité de loi par rapport au droit conventionnel sous certaines conditions.

419. Ainsi, dans des secteurs caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année sans pouvoir excéder six semaines, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit heures, mais n'excédant pas douze heures, et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures, mais sans excéder 60 heures, sont autorisées sous les conditions suivantes:
– les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné ou d'un accord trouvé devant l'ONC;
– la convention ou l'accord doivent indiquer avec précision des limites supérieures à la durée de travail journalière et hebdomadaire;
– un régime de travail qui garantit la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes, doit être assuré;
– les heures travaillées au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine au cas où un système de compensation 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 du travail sur avis de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi. Le ministre ne peut donner son accord que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières résultent de phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques. En outre, il faut que le surplus de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail.

420. En ce qui concerne la loi portant règlement légal du louage de services des employés privés, le présent projet ajoute la nouvelle définition de la notion de cadre supérieur auquel ne s'appliqueront pas les conditions de rémunération des heures supplémentaires de la loi de 1937.

3. *Dispositions abrogatoires* (Art. 56)

421. L'article 56 du présent projet abroge:

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

*

422. Notre Chambre professionnelle marque son accord avec le présent projet de loi.

• L'avis a été élaboré par la Commission Ad Hoc de la CEP•L qui est composée de: Jos Kratochwil, Président, Norbert Tremuth et Sylvain Hoffmann, Rapporteurs, les membres: Lex Breisch, Marc Glesener, Pierre Liefgen, Jean-Claude Reding, Marc Spautz, Robert Weber et Nico Wennmacher.

La Commission Ad Hoc s'est réunie en date des 29 novembre 2002, 7 janvier, 21 janvier, 31 janvier, 11 février, 21 mars, 20 mai, 17 juin et 24 juin 2003.

Luxembourg, le 8 juillet 2003

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur adjoint,	*Le Président,*
Norbert TREMUTH	Jos KRATOCHWIL

Résultat du vote:

Nombre de votants:	32
Ont exprimé un vote positif:	26
Les membres du groupe 6 „Agents et employés de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois" n'ont pas participé au vote:	6