

N° 5045¹³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2003-2004

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

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(16.3.2004)

Par dépêche du 6 novembre 2002, le Conseil d'Etat fut saisi par le Premier Ministre, Ministre d'Etat, d'un projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation, élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi. Le texte était accompagné d'un exposé des motifs très fouillé et d'un commentaire des articles.

Par dépêche du 18 décembre 2002, une prise de position du Conseil national des Femmes du Luxembourg fut communiquée au Conseil d'Etat, complétée en date du 12 mars 2003 par l'envoi d'une deuxième contribution.

Les avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, de la Chambre de travail, de la Chambre des employés privés, de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers furent communiqués respectivement le 16 janvier 2003, le 25 juin 2003, le 5 septembre 2003, le 7 octobre 2003 et le 13 janvier 2004.

Par dépêche du 9 février 2004, le Conseil d'Etat fut saisi d'amendements gouvernementaux relatifs aux dispositions du Titre II. Des avis complémentaires sur ces amendements de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail ont été communiqués au Conseil d'Etat par dépêches respectivement des 9 et 11 mars 2004.

*

Les amendements gouvernementaux au projet initial suscités comportent des modifications substantielles par rapport au projet tel que soumis pour avis aux chambres professionnelles.

A titre d'exemple:

- la constitution de l'Office national de conciliation (ONC) sous forme d'établissement public est abandonnée;
- le ministre est maintenu dans sa fonction de président de l'ONC;
- les parties au litige ne siègent plus dans la commission paritaire au titre de membres spéciaux.

Ces changements furent introduits sur base d'un document conjoint élaboré par les partenaires sociaux. A la lecture des avis des chambres professionnelles, on s'aperçoit que ces dernières avaient manifestement connaissance des accords trouvés entre les partenaires sociaux, raison pour laquelle ces propositions, faisant l'objet des amendements, se retrouvent également dans ces avis. Une nouvelle consultation des chambres professionnelles n'est dès lors pas nécessaire.

Le Conseil d'Etat fait abstraction de considérations générales tout en renvoyant aux observations préliminaires aux Titres respectifs.

*

INTITULE

Compte tenu des divers articles *in fine* du projet de loi qui comportent diverses modifications à des lois existantes et en renvoyant à son article spécifique relatif à un article abrégé servant pour toutes les références ultérieures à la loi en projet, le Conseil d'Etat propose de conférer à l'intitulé le libellé détaillé qui suit:

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

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

*

TITRE I

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Observations préliminaires

Ce titre appelle d'abord quelques observations préliminaires.

– 1. Quant à la forme d'introduction des demandes et de notification des diverses décisions susceptibles de recours, le projet de loi sous revue fait systématiquement référence au procédé d'envoi „par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception“. Il est renvoyé à cet égard aux dispositions des articles 8(2) et (3), 9(2) et (4), 11(1) et (3), 15(4), 17(1) et (3), 18(1) et 23(1). L'article 14(1) et (2) y ajoute une variante sous la forme d'un „courrier électronique (commun) avec accusé de réception“.

Le Conseil d'Etat propose d'homogénéiser la procédure en la matière et d'alléger parallèlement le texte en prévoyant sous un Chapitre 5 nouveau intitulé „*Questions de procédure*“ la disposition ci-après:

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

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

– 2. Les articles 8(4), 9(5), 15(4) et 17(4) instaurent un recours en réformation contre certaines décisions administratives. Les solutions retenues sont loin d'être homogènes quant aux délais de recours et d'appel, quant au caractère suspensif ou non des voies de droit et quant au temps de réaction imparti aux juridictions administratives de premier et deuxième degré.

Le Conseil d'Etat donne à considérer s'il ne serait pas avantageux de s'en tenir au droit commun, quitte à prévoir un délai de recours et d'appel uniforme d'un mois. La matière est suffisamment complexe pour justifier que les actes d'instance des différents intervenants (parties principales et tiers intéressés) soient préparés en toute sérénité et que les juridictions puissent trancher sans précipitation. A noter d'ailleurs que la loi du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives permet une instruction d'urgence pouvant le cas échéant hâter une décision judiciaire (voir ses articles 5(8) et 46(5)). La loi en question apporte en outre une réponse univoque pour ce qui est du caractère suspensif ou non de l'exercice d'une voie de droit.

Dans cette optique, le Chapitre 5 nouveau dont question ci-avant serait à compléter par un article à libeller comme suit:

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

– 3. Reste une autre remarque d'ordre formel. L'article 8(1) annonce qu'à travers le projet le ministre ayant le travail dans ses attributions serait systématiquement dénommé „le ministre“. Encore faudrait-il s'y tenir. Or tel est loin d'être le cas. (Voir p. ex., en ce qui concerne le Titre I, aux articles 9, paragraphes 2 et 4, 17, paragraphe 3, 23, paragraphes 1er, 3 et 4)

Afin d'alléger le texte du projet, le Conseil d'Etat propose sous le même article 8(1) une abréviation pour désigner l'Inspection du travail et des mines. Il convient de la répercuter sur l'ensemble du texte du projet de loi sous revue.

– 4. Dans le contexte des renvois, le projet de loi sous revue opère quasi systématiquement par référence aux différents articles „de la présente loi“. A d'autres occasions il fait état d'articles, de paragraphes ou d'alinéas qui précèdent ou se situent „ci-après“. Cette méthode n'agrémente nullement la lecture du texte en cause sans pour autant en augmenter la sécurité juridique.

Aussi le Conseil d'Etat propose-t-il d'omettre au regard d'articles précis du projet toute mention „de la présente loi“ et d'identifier par l'indication de leur simple nombre les articles, paragraphes ou alinéas visés.

*

Les conventions collectives présentent quelques particularités en matière de droit contractuel. „En droit civil une personne quelconque peut conclure un contrat avec une autre personne. Le libre choix du contractant est une conséquence de la liberté contractuelle. Dès lors qu'apparaissent des collectivités et des groupements, la personne du négociateur (et du concluant) revêt une importance décisive, car les droits et obligations ne concerneront plus la seule personne qui aura apposé sa signature, mais des tiers, pas nécessairement représentés par elle. On demeurerait toutefois à l'intérieur du système inspiré du droit civil, lorsque n'étaient liés que les seuls adhérents du groupement dont le représentant avait signé. Le mécanisme de la représentation suffisait alors à tout justifier. Si un seul syndicat signait, la convention pouvait être pleinement valable, car elle ne produisait d'effet juridique qu'au bénéfice et à l'encontre des seuls membres de ce syndicat. Et réciproquement du côté patronal. A partir du moment où le législateur – feignant de croire que la convention collective ne pouvait qu'accroître les avantages reconnus par la loi aux salariés – décidait qu'elle s'appliquerait à tout le personnel de l'entreprise, ou de la branche (...) surgissait inévitablement le doute: qui peut conclure une telle convention valablement?“ (*Gérard Lyon – Caen / Pour une réforme claire et imaginative du droit de la négociation collective / Droit Social No 4 Avril 2004, p. 356*). Se trouve ainsi posée la question de la représentativité, pouvant être définie „comme l'aptitude reconnue à un syndicat professionnel d'être le porte-parole des salariés dont il prétend défendre et promouvoir les intérêts (y compris de ceux qui ne sont pas ses adhérents, et qu'il ne représente donc pas, au sens du droit civil)“. (*Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud / Droit du travail / Précis Dalloz, 21e édition, p. 648*)

A cet égard, le projet de loi sous avis distingue entre trois types de syndicats:

- „– les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale,
- les syndicats ayant la représentativité dans un secteur important de l'économie, et
- les syndicats ayant un mandat direct ou indirect d'au moins 50% des salariés relevant du champ d'application de la convention collective concernée.“ (point 2.2.2 de l'exposé des motifs)

Les tenants et aboutissants de cette approche résultent à suffisance de l'exposé des motifs et du commentaire des articles, de sorte qu'à ce stade le Conseil d'Etat se dispense de plus amples discussions. Les chambres professionnelles semblent globalement positives à l'égard de l'orientation générale de la réforme préconisée par les auteurs du projet. Le Conseil d'Etat pour sa part n'entend pas remettre en cause ce large consensus entre partenaires sociaux et réserve ses critiques à l'examen détaillé des différents articles.

*

EXAMEN DES ARTICLES

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

Article 1er

Cet article détermine le champ d'application de la loi.

Le secteur public en est exclu, en concordance d'ailleurs avec l'article 6 de la Convention No 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 32^{me} session, le 1er juillet 1949 et approuvée par une loi du 10 février 1958.

Le Conseil d'Etat propose d'en écarter également les stagiaires et les apprentis. La catégorie des stagiaires visés n'est en effet nullement circonscrite. Les apprentis bénéficient quant à eux d'une protection spéciale en vertu de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage. Notons qu'au sens dudit arrêté „le contrat d'apprentissage est celui par lequel un industriel, un artisan, un commerçant ou toute autre personne ou entreprise reconnue comme qualifiée à cet effet par une chambre professionnelle s'oblige à enseigner ou à faire enseigner la pratique d'une profession à une autre personne...“ (article 1er). Nous voilà loin de relations de travail proprement dites. Faut-il par ailleurs signaler la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs pour souligner qu'il est difficile de s'imaginer en quoi les conventions collectives seraient de nature à apporter une protection accrue aux stagiaires et apprentis?

En conclusion des développements qui précèdent, le Conseil d'Etat propose d'alléger sensiblement l'article 1er du projet de loi sous revue en lui conférant la teneur suivante:

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

Il résulte du texte proposé que resteront en dehors du champ d'application de la future loi tous les agents dont le statut est établi et organisé unilatéralement par le pouvoir législatif ou réglementaire. Au regard de leur employeur, ces personnes sont placées dans une situation régie par des dispositions générales et impersonnelles et qui ne découle donc pas de stipulations contractuelles. (Voir avis du Conseil d'Etat du 10 juillet 1998 sur le projet de loi portant, entre autres, modification de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat/*Doc. parl. Nos 4338⁵ – 4339³, sess. ord. 1997-1998, pages 3-6*)

A noter qu'en vertu des articles 18, paragraphe 2, alinéas 2 et 20, paragraphe 4 du projet de loi sous examen les employés ayant la qualité de „cadres supérieurs“ ne sont pas couverts par la convention collective conclue pour le personnel ayant le statut d'employé privé. Le Conseil d'Etat reviendra en détail à cette question lors de la discussion des dispositions susmentionnées. A ce stade, il se contente de donner à considérer s'il ne pourrait pas s'avérer utile d'annoncer dès l'article 1er que cette catégorie spécifique du personnel salarié n'entre pas dans le champ d'application de la loi. Dans cette optique, ledit article, tel que reformulé ci-avant, serait à compléter par un paragraphe 2 nouveau libellé comme suit:

„(2) Restent en dehors du champ d'application de la présente loi les employés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont à considérer comme tels les employés dont la rémunération dépasse le quintuple des douze salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins et qui participent d'une façon effective et continue à la direction de l'entreprise.“

A noter que le Conseil d'Etat se déclare d'ores et déjà d'accord avec tout autre multiple qui serait jugé approprié pour entrer dans la définition du cadre supérieur au sens ci-dessus.

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

Article 2

Dans ce contexte, le Conseil d'Etat propose une modification rédactionnelle en rapport avec la disposition figurant au dernier tiret qu'il faudrait lire ainsi:

„– soit un groupe d’entreprises ou un ensemble d’entreprises dont la production, l’activité ou la profession sont de la même nature, d’autre part.“

Chapitre 3.– Les syndicats de salariés

Article 3

Ledit texte forme ensemble avec les articles 4 à 8 le chapitre 3 intitulé „Les syndicats de salariés“ intégré au Titre I du projet de loi sous avis. Il n’est donc pas indispensable de faire à deux reprises référence „aux salariés“ à l’intérieur du paragraphe 1er qui pourrait pourtant être simplifié par l’omission de ce renvoi superflu et s’énoncer comme suit:

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

Le texte proposé ne se réfère plus à l’amélioration des conditions de vie des travailleurs dont devrait se préoccuper un syndicat pour pouvoir être considéré comme tel „au sens et en vue de l’application de la présente loi“. La loi en question a en effet précisé pour objet la „réglementation des conditions de travail“ des salariés et non pas celle de leurs conditions de vie. A noter que la législation en vigueur fait état d’„amélioration de leurs conditions d’existence“, formule qu’il s’agit de lire dans le contexte de la période d’après-guerre.

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

Le paragraphe 2 impose aux syndicats une indépendance financière et organique par rapport aux employeurs. Cette indépendance se prouve „notamment“ au regard des quatre critères cumulatifs y définis et constitue, il y a lieu de le relever, une condition de la *qualité* même de syndicat dans le cadre de l’application des dispositions de la future loi.

Il s’agit en l’occurrence d’une approche radicalement différente de celle adoptée par le législateur français qui voit dans l’indépendance un critère, parmi d’autres, de la *représentativité* des organisations syndicales¹.

Le Conseil d’Etat ne peut en tout cas pas suivre les auteurs du projet dans leur démarche.

Il paraît tout d’abord quelque peu simpliste de vouloir définir l’„indépendance financière et organique“ d’un syndicat en recourant à des critères tels que „l’indépendance organique“, „la capacité financière“ et „l’autonomie financière“ qui n’ajoutent en somme pas grand-chose au concept qu’ils ont précisément pour objet de déterminer.

A cela s’ajoute que la condition d’indépendance organique telle que décrite risque de rendre fort théorique la reconnaissance de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l’économie. Il suffirait en effet que „le personnel dirigeant, ainsi que les secrétaires syndicaux et les mandataires chargés par le syndicat“ – voire même un seul membre de ces catégories – soient employés „par un des employeurs susceptibles de rentrer dans le champ d’application d’une éventuelle convention collective“ pour disqualifier le syndicat en cause, d’ailleurs au regard de la représentativité tant sectorielle que nationale. Toujours dans le contexte de cette condition d’indépendance organique, le bout de phrase „ou un employeur distinct du syndicat“ est en outre franchement incompréhensible.

¹ Article L133 – 2 du Code du travail:

- „La représentativité des organisations syndicales est déterminée d’après les critères suivants:
- les effectifs;
 - l’indépendance;
 - les cotisations;
 - l’expérience et l’ancienneté du syndicat;
 - l’attitude patriotique pendant l’occupation.“

Mais enfin et surtout, ne faut-il pas rappeler que ce qui est déterminant en matière de convention collective, c'est le caractère représentatif d'un syndicat? Pourquoi alors s'évertuer à définir avec la dernière précision la qualité de syndicat?

Aussi le Conseil d'Etat suggère-t-il de remplacer le paragraphe 2 de l'article 3 par la disposition suivante:

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

Sans en dénaturer le sens, le Conseil d'Etat propose encore de modifier comme suit le paragraphe 3 de l'article 3:

„(3) Quant à leur capacité de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats au regard des articles 4 à 7, ainsi que, le cas échéant, 12.“

Article 4

Au vœu du paragraphe 1er, pour pouvoir revendiquer la représentativité nationale générale, un syndicat doit disposer d'„un degré suffisant de puissance sociale au niveau national“, c'est-à-dire être investi, conformément au paragraphe 2, alinéa 1, de l'efficiences et du pouvoir nécessaires „pour pouvoir 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“. En fait, le „degré suffisant de puissance sociale“ est censé traduire le „Mächtigkeitsprinzip“, notion tirée du droit allemand. Il s'agit d'une traduction „il est vrai difficile“ comme le reconnaît le commentaire afférent. Le Conseil d'Etat se demande si l'idée à la base ne se transposerait pas mieux avec le recours à la notion d'„influence nationale“ ou de „capacité d'entraînement“ du syndicat². Etant donné cependant que, quel que fût le concept retenu, aucun ne serait autosuffisant et devrait donc être explicité, le Conseil d'Etat se demande s'il ne serait pas plus judicieux d'en faire l'économie et de modifier comme suit l'article 4:

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

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

Article 5

Conformément audit article, les syndicats représentatifs au niveau national doivent réunir trois conditions.

La première se réfère aux résultats obtenus par le syndicat lors des „deux dernières élections aux chambres professionnelles salariales“. Le Conseil d'Etat estime que le critère de la représentativité devrait s'apprécier par rapport aux seules dernières élections, à l'instar de la solution adoptée dans d'autres domaines de la vie publique faisant appel audit critère et à l'exemple d'ailleurs de l'approche retenue par les auteurs mêmes du projet dans le cadre de leur référence aux élections des délégations du personnel (Voir notamment articles 5, point 2, 7, point 3, 9, paragraphe 3, 15, paragraphe 1er, alinéa 2).

La deuxième condition exige du syndicat qu'il doive „avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays“, présence „contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel“.

Le Conseil d'Etat se demande si le recours à cette deuxième condition est vraiment indispensable alors que ses contours s'annoncent passablement flous et sa pertinence assez discutable.

Il en va d'ailleurs de même de la troisième qui prévoit que „l'action du syndicat doit être diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique“.

Selon le commentaire y relatif, cette action doit comprendre „notamment la consultation sociale, la négociation collective³, les informations, une politique de communication, l'édition régulière de périodiques, le travail dans les délégations, le travail „politique“ envers les pouvoirs publics etc., [la] diversi-

² Jean-Maurice Verdier (Critères de la représentativité syndicale: recomposition et contrôle du juge de cassation? Droit Social No 3 Mars 2003, p. 300)

³ Ne serait-ce pas une conséquence de la représentativité plutôt qu'une condition de celle-ci?

figuration géographique [allant] de soi si un syndicat se déclare représentatif au niveau „national“: son action ne peut se limiter à une région géographique“. Abstraction faite qu'il ne sera pas toujours aisé d'en rapporter la preuve, le Conseil d'Etat s'interroge tout comme la Chambre de commerce sur l'apport réel de cette condition par rapport aux deux premières et propose par conséquent de la retirer.

Compte tenu des développements qui précèdent, l'article 5 se réduirait au libellé suivant:

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

Article 6

Par analogie à son approche à l'endroit de l'article 4, le Conseil d'Etat suggère de modifier comme suit l'article 6 du projet de loi sous examen:

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

Article 7

Ledit article mélange définition et critères à remplir par un syndicat tendant à se voir reconnaître la représentativité visée à l'article 6. Le point 1 s'évertue ainsi à déterminer ce qu'il y a lieu d'entendre par „secteur particulièrement important de l'économie nationale“ en faisant y intervenir la notion d'„entreprise constituant une entité économique et sociale“. D'après le commentaire de la disposition en cause, le projet tente de la sorte „de synthétiser et préciser les éléments jurisprudentiels trouvés“. Quelque louable que paraisse, à première vue du moins, cette démarche, force est de constater que sa lourdeur rend le texte quasiment illisible. Le Conseil d'Etat se demande en outre s'il est vraiment souhaitable de s'essayer à consacrer dans un texte de loi *in extenso* tous les éléments de définition par la jurisprudence qui est par nature évolutive (et parfois même contradictoire). Toujours est-il qu'il préconise d'élargir les définitions en question et de les intégrer à l'article 6 sous un paragraphe 2 de la teneur suivante:

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

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

L'alinéa 2 du paragraphe 2 nouveau qu'il est proposé d'ajouter à l'article 6 du projet de loi sous avis est largement inspiré de l'article 5(2) de la loi du 20 décembre 2002 portant, entre autres, réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration.

En conclusion des développements qui précèdent et dans la ligne des considérations émises à l'endroit de l'article 5, l'article 7 prendrait la teneur ci-après:

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

- 1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales;*
- 2. avoir obtenu*
 - soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée,*

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

Article 8

Cet article institue une procédure formelle d'octroi, de refus ou de retrait de reconnaissance de la qualité de syndicat représentatif au sens de la loi. Sous l'empire de la législation en vigueur, une décision afférente n'intervient que de façon incidente dans le contexte de la procédure de dépôt de la convention collective (article 3, alinéa 3 de la loi de 1965).

Si le Conseil d'Etat peut se rallier à cette nouvelle approche, il se doit néanmoins de formuler quelques critiques à l'égard du texte même de l'article 8 sous revue.

Le paragraphe 1er prévoit qu'interviendront dans la procédure, à côté du ministre ayant le Travail dans ses attributions, l'Inspection du travail et des mines et, à deux stades différents, les „chambres professionnelles représentant les salariés à statut de droit privé“. L'implication de ces dernières ne manquera pas d'alourdir la procédure en elle-même déjà suffisamment complexe et le Conseil d'Etat n'en perçoit d'ailleurs guère ni l'utilité ni surtout la nécessité objectives. Aussi propose-t-il d'en faire abstraction.

Le paragraphe 2 a trait aux formalités attachées aux demandes d'octroi ou de retrait de la reconnaissance de syndicat représentatif. Le Conseil d'Etat propose de scinder le paragraphe en cause afin de mieux différencier les deux espèces de requêtes.

D'après la disposition sous revue, cette reconnaissance peut être accordée à la demande soit du syndicat concerné, soit de l'Inspection du travail et des mines. La qualité de syndicat représentatif peut encore être accordée par le ministre „de sa propre initiative“.

Le Conseil d'Etat estime que seul le syndicat intéressé devrait être recevable à postuler pour se voir reconnaître la représentativité légale. C'est à lui seul d'apprécier l'opportunité d'introduire ou non une demande en ce sens.

Quant à la procédure de retrait de cette reconnaissance qu'il est proposé de régler par un paragraphe 3 nouveau, les observations suivantes paraissent être de mise.

D'après le texte du projet, une telle demande pourrait émaner tant du syndicat concerné que de tout autre syndicat concurrent, voire même de la part de l'Inspection du travail et des mines. Dans ce contexte, le Conseil d'Etat se demande quel pourrait bien être l'intérêt du syndicat en cause de procéder lui-même dans cette optique. Il conteste en outre à l'Inspection du travail et des mines le droit d'agir en cette matière. Seul devrait être admis à introduire une demande de retrait un syndicat tiers intéressé.

Le paragraphe 3 implique que la décision ministérielle doit être „dûment motivée“. Cette précision est superfétatoire au regard de l'article 6 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes.

L'alinéa 3 du même paragraphe 3 ne confirme que la règle de droit commun régissant le silence de l'administration face à une demande et comme tel peut être rayé sans dommage.

Le paragraphe 4 institue un recours en réformation en matière de refus d'octroi ou de retrait de la reconnaissance. Les délais de recours et d'appel sont respectivement fixés à un mois et dérogent en cela aux délais de droit commun s'élevant à respectivement trois mois et 40 jours conformément aux articles 13 et 38 de la loi modifiée du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives. Le Conseil d'Etat aurait une préférence pour l'application des règles de procédure usuelles, sauf à prévoir un délai de recours et d'appel fixé uniformément à un mois. A ce propos, il est renvoyé aux observations préliminaires ci-avant.

Le paragraphe 5 est superflu en ce qu'il comporte une règle qui va de soi, à savoir que „la décision ministérielle, ou, le cas échéant, la décision judiciaire ayant acquis autorité de chose décidée respectivement force de chose jugée, valent jusqu'à décision contraire en due forme qui devra être prise sur base de nouveaux éléments de fait ou de droit intervenus depuis la décision précédente“.

Le paragraphe 6 règle les conséquences découlant d'un changement intervenu dans la structure d'un syndicat dûment reconnu ou encore celles liées à la constitution d'un nouveau syndicat ou d'une nouvelle fédération de syndicats. De l'avis du Conseil d'Etat, aucun argument dirimant ne plaide en faveur de dispositions spéciales en la matière. En effet, la procédure d'octroi ou de retrait de la reconnaissance devrait pouvoir s'appliquer telle quelle à la nouvelle donne sans qu'il y ait lieu de s'attendre à des difficultés insurmontables.

Le paragraphe 7 prévoit que „la réformation de la décision du ministre ne donnera pas lieu à dommages-intérêts“. Le Conseil d'Etat a quelque mal à saisir le bien-fondé de la disposition visée, justifiée comme suit aux termes de son commentaire:

„La loi prévoit que la présente matière est soustraite aux dommages-intérêts à verser par l'Etat en cas de décision de reconnaissance, refus ou retrait de reconnaissance réformée par la suite.

Les intérêts en cette matière étant essentiellement quasi politiques, il a semblé inopportun de lier la réformation éventuelle des décisions du Gouvernement à des dommages-intérêts.“

Dans les conditions données, il propose de s'en tenir au régime de droit commun de la responsabilité civile de l'Etat et des collectivités publiques se dégageant de la loi modifiée du 1er septembre 1988 et de supprimer en conséquence le paragraphe 7 de l'article 8 sous examen.

En conclusion des développements qui précèdent, l'article 8 devrait prendre la teneur suivante:

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

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

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

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

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

Article 9

Ledit article définit les règles présidant à la constitution d'une commission de négociation. Afin de devenir lisible, il mérite d'être sérieusement élagué pour se lire comme suit:

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

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

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

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

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

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

Il s'entend que par application des principes découlant de la réglementation sur la procédure administrative non contentieuse, la décision ministérielle doit être motivée. Inutile donc de reprendre la disposition afférente du paragraphe 4 du texte du projet de loi sous avis.

Le paragraphe 5 relatif aux voies de recours est à omettre parallèlement au regard des dispositions que le Conseil d'Etat propose d'inscrire au Chapitre 5 nouveau. Il est renvoyé à ce sujet au point 2 des observations préliminaires émises ci-avant sous le Titre I.

Article 10

L'alinéa 1 prévoit que „les représentants des syndicats, des employeurs ou groupements d'employeurs 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“. En cela, il ne fait que rappeler les principes et règles ayant généralement cours en la matière. Aussi le Conseil d'Etat n'en perçoit-il pas l'utilité pratique et propose-t-il de le supprimer.

L'alinéa 2 de l'article 10 accorde aux membres salariés des commissions de négociation une protection contre le licenciement, à l'instar des membres des délégations du personnel. Comme l'explique le commentaire, „le Gouvernement s'est finalement rallié au caractère indispensable de cette mesure, prônée par les syndicats“.

Cette argumentation n'est pas très convaincante. A noter tout d'abord que les membres titulaires et suppléants visés aux „articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel [qui seraient] applicables *mutatis mutandis* aux membres de la Commission de négociation“ ne bénéficient de la protection spéciale contre le licenciement que pendant la durée de leur mandat et les premiers six mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat. Les candidats à ces fonctions profitent de la même protection pendant une durée de trois mois à partir de la présentation des candidatures. Pendant quel laps de temps protéger les membres de la commission de négociation, pendant la durée des tractations, la période de validité de la convention conclue ou encore ...? A souligner en outre que, contrairement aux délégués du personnel élus, les membres de la commission de négociation sont directement désignés par les syndicats. Leur désignation relève donc du seul pouvoir discrétionnaire des organisations visées. Force est d'ailleurs de reconnaître enfin qu'en pratique, les négociateurs salariés seront en règle générale soit des salariés de leur syndicat, soit des personnes bénéficiant déjà par ailleurs d'une protection contre le licenciement du fait de l'exercice d'une fonction élective.

L'alinéa 2 est partant des plus problématiques et ne mérite pas d'être conservé de sorte que l'article 10 est à omettre dans son intégralité. Il en découle que les articles subséquents sont à rénumérer en conséquence.

Article 11 (10 selon le Conseil d'Etat)

Le paragraphe 1er pourrait être sensiblement allégé par l'omission des références qu'il n'est pas véritablement nécessaire de reprendre à cet endroit. A cet effet, ledit paragraphe prendrait la teneur ci-après:

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

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

Selon le paragraphe 4, la partie qui n'entre pas dans la procédure de négociation dans les délais prévus est présumée, et ce de façon „irréfragable“, refuser l'ouverture de la négociation collective demandée. Le Conseil d'Etat s'interroge dans ce contexte sur l'apport escompté de cette présomption *juris et de jure* comportant une interdiction absolue de preuve contraire. A son avis, l'objectif des auteurs pourrait tout aussi pleinement être atteint par la disposition ci-après:

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

Conformément à l'article 28, paragraphe 3, point 3 du projet de loi sous examen, le cas visé constitue en effet un litige collectif soumis à la procédure prévue aux articles 35 et suivants.

Articles 12 et 13 (11 selon le Conseil d'Etat)

L'article 12 peut s'interpréter comme impliquant que la convention collective doit „être écrite et signée“ par les représentants qualifiés. Or, il devrait suffire de préciser qu'elle soit signée par eux, cet acte présupposant évidemment un écrit. La référence à l'article 10 alourdit par ailleurs inutilement le texte.

En fait, l'objet de l'article 12 pourrait utilement être fusionné avec le contenu légèrement remanié de l'article 13 pour former un article 11 nouveau de la teneur suivante, placé sous une section „2. *Signature et validité de la convention collective de travail*“:

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

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

Article 14 (12 selon le Conseil d'Etat)

Le paragraphe 1er mérite quelques clarifications et mises au point.

Il convient d'abord de lever une équivoque au niveau des parties pouvant prendre l'initiative d'inviter d'autres syndicats à se joindre à la signature de la convention collective. Peut-il s'agir d'„un ou plusieurs syndicats“ comme le laisse entendre la subordonnée conditionnelle ou au contraire du „syndicat en question“ tel qu'évoqué dans la proposition principale?

Le même paragraphe d'innover également en matière procédurale. L'invitation susévoquée ne peut en effet pas seulement se faire par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, mais en outre par voie de courrier électronique avec accusé de réception. Le Conseil d'Etat se permet de renvoyer à ce propos à ses observations préliminaires au Titre I. Pourquoi d'ailleurs prévoir dans ce contexte un délai de forclusion?

D'après la phrase finale „cette *demande* sera dûment *motivée* et indiquera *notamment* les motifs qui amènent les parties en question à considérer que le résultat des négociations collectives justifie la signature de la convention collective“. Est visée ici l'invitation adressée à d'autres syndicats de se joindre à la signature. Quant à la nécessité de motivation, le Conseil d'Etat partage les appréhensions de la Chambre des employés privés articulées dans son avis du 8 juillet 2003. Pourquoi un syndicat devrait-il de surcroît, ensemble avec l'employeur cocontractant, être forcé de motiver sa signature? A quelle fin et dans quel intérêt?

Les remarques ci-dessus pour autant qu'elles portent sur la procédure de notification et la motivation de l'acte en cause peuvent être transposées telles quelles dans le contexte du paragraphe 2, sauf que l'obligation de motiver le refus de cosigner prend ici un relief encore plus particulier. Ne revient-elle pas en effet à nourrir, sinon susciter, voire organiser la polémique dans le domaine de la signature des conventions collectives de travail?

A l'alinéa 3 du même paragraphe 2, le bout de phrase „au besoin par ce ou ces syndicats seuls“ est à éliminer alors qu'il n'ajoute rien à la disposition visée.

L'alinéa final prévoit qu'„au cas où le ou les syndicats ne remplissent pas la condition [de représentativité] précitée, l'Office national de conciliation (ONC) ordonne un référendum conformément à l'article 16 de la présente loi“. Pour les motifs que le Conseil d'Etat approuve, la Chambre des employés privés se prononce contre le recours au référendum en estimant que ce dernier „viderait de son sens la participation des syndicats aux négociations“, alors que „tout syndicat, sans considération du nombre de salariés qu'il représente, peut engendrer un référendum en signant seul une convention collective“.

Le Conseil d'Etat se demande d'ailleurs pourquoi faire intervenir ledit Office à ce stade de la procédure. Dans la logique des règles s'appliquant aux étapes antérieures, les décisions contentieuses sont prises par le ministre, sous réserve des recours administratifs prévus. Aucune raison impérieuse ne plaide en faveur d'une solution dérogoire.

En conclusion des observations ci-dessus, le Conseil d'Etat propose de remplacer l'article 14 du texte du projet de loi sous avis par les dispositions ci-après:

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

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

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

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

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

Article 15

Ledit article prévoit que sous les conditions prévues un syndicat „peut, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze (15) jours à partir de la date de la notification de la décision d'acceptation ou de refus du dépôt de la convention collective à l'Inspection du Travail et des Mines conformément à l'article 17 de la présente loi, faire valoir que le ou les signataires n'ont pas la qualité pour signer valablement la convention collective auprès de l'Office national de conciliation (ONC), selon la procédure définie dans les articles 28 et 35 et suivants en matière de litiges collectifs“.

Le Conseil d'Etat a du mal à entrevoir l'agencement passablement confus des différentes procédures juxtaposées. Aussi appuie-t-il la Chambre des métiers plaidant pour la suppression de l'article sous examen. A noter d'ailleurs que conformément au droit commun, les syndicats tiers intéressés disposent d'un recours administratif contre la décision d'acceptation ou de refus du dépôt de la convention collective dans les conditions prévues à l'article 17 (13 selon le Conseil d'Etat).

Article 16

Pour les raisons développées ci-avant sous l'article 14, le Conseil d'Etat se prononce contre l'institution d'un recours au référendum en la matière et propose d'éliminer l'article 16 du projet de loi sous avis.

Article 17 (13 selon le Conseil d'Etat)

Aux termes du paragraphe 2, alinéa 1, „la convention collective de travail sort ses effets entre les parties signataires du fait de la décision d'acceptation de son dépôt à l'Inspection du travail et des mines par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou le fonctionnaire par lui délégué à cette fin“.

Le paragraphe 5 dispose quant à lui qu'au cas d'acceptation du dépôt, „la convention collective de travail sort ces effets, à moins que les parties n'aient disposé autrement, rétroactivement, au jour suivant sa notification pour dépôt à l'Inspection du travail et des mines, conformément au paragraphe (1) du présent article“.

Selon le paragraphe 7, alinéa 2, „la convention collective de travail sort ses effets, rétroactivement, à moins que les parties n'en aient disposé autrement, au jour suivant sa notification pour dépôt à l'Inspection du travail et des mines, conformément au paragraphe 2 du présent article“.

Abstraction faite de l'emploi de formulations hétérogènes et de la mise en place de renvois quelque peu hasardeux, la solution visée est loin d'être claire. Le Conseil d'Etat propose de s'en tenir à la règle en vigueur qui veut que les conventions collectives soient applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit celui du dépôt valablement reçu (cf. article 3, alinéa 2 de la loi de 1965).

Conformément à l'article 17, paragraphe 2 du projet de loi sous avis, la décision d'acceptation ou non du dépôt d'une convention collective appartient à l'Inspection du travail et des mines. Cette décision est

communiquée aux parties signataires, publiée au Mémorial B et notifiée en copie au ministre compétent, le tout par application des dispositions figurant au paragraphe 3 du même article 17. A noter qu'en vertu des textes en vigueur, la décision de refus en la matière relève du ministre qui statue sur proposition de l'Inspection (article 3, alinéa 3 de la loi de 1965). Ce changement d'optique n'est pas très plausible, d'autant plus que les auteurs du projet semblent quelque peu hésitants, comme le laisse entrevoir le commentaire sibyllin de la disposition en cause:

„Pour assurer que le Directeur de l'ITM, qui peut déléguer un fonctionnaire à cette fin, se tienne à des considérations purement techniques, l'alinéa lui donne en l'espèce une simple compétence liée. Il doit en effet prendre l'avis de l'organe „politique tripartite“ qu'est l'Office national de conciliation. Cet avis lie le Directeur de l'ITM. Cette disposition est nécessaire pour éviter qu'un organe purement technique comme l'Inspection du travail n'interfère par des décisions ayant des implications directes dans le paysage de la politique sociale luxembourgeoise, au niveau du fonctionnement du dialogue social.“

Quant aux voies de recours prévues au paragraphe 4, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations antérieures.

Le paragraphe 6, sans véritable valeur juridique ajoutée, n'a pas sa place dans le présent contexte.

Le paragraphe 8 prévoit qu'„en cas de refus subséquent du dépôt par décision judiciaire, la convention cesse de sortir ses effets le jour suivant la notification de la décision définitive de refus“.

D'après son commentaire, ce paragraphe „est nécessaire pour régler la situation dans laquelle il y aura un refus subséquent du dépôt, au cas où la convention collective, non attaquée et donc censée entrer en vigueur conformément au paragraphe qui précède, est attaquée dans la suite. Dans ce cas, elle reste en vigueur jusqu'au jour suivant la notification définitive de refus conformément aux dispositions qui précèdent. Cette disposition ajoute encore à la sécurité juridique, notamment des salariés et employeurs couverts par la convention litigieuse.“

Le Conseil d'Etat a du mal à suivre ce raisonnement. La disposition en cause est en effet à rapprocher du paragraphe 7 qui, en rapport avec le silence de l'administration, introduit une exception au droit administratif général en ce que l'inaction de l'autorité dans le délai légal n'équivaut en l'espèce pas à une décision de refus, mais correspond à une décision positive. Dans quelles circonstances et à l'initiative de quelle partie (d'ailleurs informée par quel biais de ce silence administratif incriminé?) interviendrait en l'occurrence une décision judiciaire réformant la décision implicite d'acceptation du dépôt d'une convention collective? A cela s'ajoute que l'article 17 ne prévoit pas – et ce à bon escient – de recours administratif contre une décision de l'espèce, qu'elle soit au demeurant explicite ou implicite.

Le paragraphe 9 relatif à la publication de la convention collective paraît un tantinet outrancier. Un texte de loi doit-il vraiment, comme en l'espèce, aller jusqu'à prévoir l'envoi du texte de la convention par voie électronique à tous les salariés concernés, voire imposer, pour le cas où un tel envoi serait impossible, sa remise „sur support papier“, de surcroît „aux frais des employeurs concernés“?

Le Conseil d'Etat préconise en tout cas une solution comparable à celle en vigueur consistant dans l'affichage de la convention collective „aux entrées principales des lieux de travail“ (article 3, alinéa 4 de la loi de 1965). Rien n'empêchera les parties de prévoir, en commun ou séparément, d'autres voies de communication.

En conclusion de l'ensemble des observations ci-dessus, le Conseil d'Etat propose de reformuler comme suit l'article 17 du projet, placé sous une section „3. Dépôt et publicité de la convention collective de travail“:

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

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

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

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

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

Article 18 (14 selon le Conseil d'Etat)

Ledit article consacre le principe de l'unicité de la convention collective. Sous l'empire de la législation en vigueur, il ne peut y avoir „qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel „ouvrier“ et qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel „employé“ par groupement d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise“ (article 5, alinéa 1 de la loi de 1965). Le projet de loi sous avis va plus loin en disposant qu'il ne peut y avoir qu'une seule convention collective „pour l'ensemble du personnel“ quitte à ce que „les parties contractantes [puissent] décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé“. Avec la Chambre de commerce, l'on peut craindre que cette nouvelle approche ne risque de causer préjudice aux syndicats représentatifs sur le plan sectoriel qui „ne représentent pas nécessairement les deux catégories de salariés“.

Le paragraphe 2, alinéa 2, évoque les cadres supérieurs dont les conditions de travail et de rémunération resteraient en dehors du champ d'application de la convention collective des employés, à moins que les parties contractantes ne décident de négocier une convention collective particulière pour la catégorie de personnel visée. Ce faisant, les parties ne feraient cependant qu'usage de leur liberté contractuelle, de sorte que l'alinéa 2 sous examen peut tomber en économie.

Pour ce qui est de la notion même de cadres supérieurs, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations sous les articles 1er et 20.

Le paragraphe 3 ne fait que réaffirmer les principes de l'effet relatif des conventions et du parallélisme des formes (cf. article 1134 du Code civil) et comme tel ne mérite pas d'être maintenu.

Article 19 (15 selon le Conseil d'Etat)

Cet article ayant trait aux accords subordonnés à une convention-cadre se situe dans la ligne des mesures de mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi. Il confirme la légitimité de tels actes tout en se préoccupant d'„éviter que ces accords subordonnés ne deviennent des „accords dits accords maison“ signés des syndicats dits „syndicats maison“ “, comme s'exprime le commentaire de la disposition en cause. A cet effet, l'article 19, paragraphe 1er prévoit que la convention-cadre doit expressément:

- „2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs;
3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise;
4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail de la réglementation peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.“

Ces précautions étant prises, l'on peut légitimement mettre en doute le bien-fondé de la solution retenue au paragraphe 2 prévoyant que ces accords subordonnés „ne sont valables que s'ils sont contresignés par les syndicats ayant aussi signé la convention collective-cadre“, le terme „contresignés“ étant d'ailleurs équivoque en l'espèce. Aussi le Conseil d'Etat n'entrevoit-il guère l'intérêt du maintien dudit paragraphe 2 qu'il propose partant d'éliminer.

Par analogie à sa version de l'article 12 du projet, le Conseil d'Etat propose de modifier comme suit le paragraphe 3 (2 selon le Conseil d'Etat) de l'article sous avis:

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

Le paragraphe 4 comporte une redite du principe découlant du paragraphe 1er et comme telle est à supprimer.

Compte tenu de ses observations antérieures, le Conseil d'Etat propose de reformuler comme suit la disposition du paragraphe 5 qui pourrait par ailleurs utilement être intégrée comme alinéa 2 au paragraphe (2) ci-avant proposé:

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

La formulation du paragraphe 2 nouveau rend la disposition du paragraphe 6 superflue.

Article 20 (16 selon le Conseil d’Etat)

Au paragraphe 1er il y a lieu d’éliminer la subordonnée „sans préjudice des dispositions précédentes concernant la validité des deux types d’actes“ alors qu’il va de soi que seuls les conventions et accords valables sont susceptibles de sortir des effets en droit. Au même motif, peuvent être radiés au paragraphe 2 les termes „valables au sens de la présente loi“.

Au paragraphe 3, il est proposé de rayer le passage „sauf, pour ce dernier, de ne pas pouvoir s’appliquer à un niveau inférieur à celui de l’entreprise“ qui ne constitue que le corollaire de l’article 19, paragraphe 1er, alinéa 1, point 3 (article 15 selon le Conseil d’Etat).

Conformément à l’article 18, paragraphe 2, alinéa 2 du projet de loi sous avis, „les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective conclue pour le personnel ayant le statut d’employé, conformément à l’article 20 de la présente loi. Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.“ Le paragraphe 4, alinéa 1 de l’article 20 sous revue ne dit pas autre chose en disposant que „sauf disposition contraire de la convention collective ou de l’accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l’accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d’employé“.

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

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

La Chambre de commerce critique cette définition en la qualifiant d’„amalgame des jurisprudences existant tant dans le domaine des dispositions spécifiques concernant la durée du travail des employés privés que dans celui des conventions collectives de travail“. Pour la Chambre des employés privés, la définition en question „est trop large. Elle est d’avis [qu’elle] devrait être libellée de manière plus restrictive et propose que, pour être considéré comme cadre supérieur, un travailleur [doit] remplir cumulativement les trois conditions suivantes, à savoir:

- disposer d’une rémunération nettement supérieure à celle des employés privés tenant compte du temps nécessaire à l’accomplissement des fonctions;
- exercer un véritable pouvoir de direction effectif;
- 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“.

Le Conseil d’Etat, tout en renvoyant à ses observations au regard de l’article 1er, se demande si la notion de cadre supérieur ne pourrait pas se déduire de certains éléments tirés de l’application de la législation régissant la sécurité sociale. Serait ainsi à considérer comme cadre supérieur le salarié dont la rémunération annuelle dépasserait le quintuple (ou un autre multiple à définir) des douze salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins (cf. articles 39, alinéa 5, 142, alinéa 3 et 241, alinéa 3 du Code des assurances sociales) et qui participerait d’une façon effective et continue à la direction de l’entreprise.

L’alinéa 3 du paragraphe 4 s’agence mal avec l’alinéa 1 et doit être rayé. Il en va de même de l’alinéa 4 également superflu. L’alinéa final mérite pareillement d’être éliminé alors qu’il paraît évident

que la législation du travail est globalement applicable aux employés ne pouvant être qualifiés de cadres supérieurs.

En fait, l'article sous revue peut être réduit à la teneur suivante:

„Art. 16.– (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les appliquera à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.“

Article 21

Aux termes dudit article, „toute convention collective conforme aux dispositions de la présente loi pourra être déclarée 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 laquelle elle a été conclue, conformément aux dispositions de l'article 45 de la présente loi. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la convention collective.“

La même règle est rappelée à d'itératives reprises (voir articles 27, paragraphe 2, 29 et 43 du projet de loi amendé). Une telle répétition alourdit inutilement le texte et comporte même un risque non négligeable d'insécurité juridique dans la mesure où les dispositions seraient similaires sans être identiques et seraient ainsi susceptibles de nourrir toutes sortes de gloses futiles. Autant éliminer ce foisonnement en commençant par la suppression de l'article 21 du texte du projet sous examen.

Article 22 (17 selon le Conseil d'Etat)

Au vœu dudit article, la durée de validité d'une convention collective ne peut être ni inférieure à six mois ni supérieure à quatre ans. A noter qu'actuellement la durée maximale est fixée à trois années (article 10, alinéa 1 de la loi de 1965).

Le changement proposé est diversement apprécié par les chambres professionnelles consultées. Alors que la Chambre de travail et la Chambre des employés privés critiquent cette prolongation de durée, la Chambre de commerce et la Chambre des métiers l'approuvent.

Le Conseil d'Etat propose quant à lui de laisser tout en l'état, d'autant plus que l'article suivant n'apporte pas de changement non plus du délai de préavis ni pour ce qui est de la reconduction comme convention à durée indéterminée d'une convention qui n'a pas fait l'objet d'une dénonciation dans les formes.

Article 23 (18 selon le Conseil d'Etat)

Au paragraphe 1er, l'alinéa 3 est à radier, alors que l'application des dispositions de l'article 11 en cas de dénonciation d'une convention collective découle à suffisance du libellé de l'alinéa 2.

Le paragraphe 2 peut être reformulé comme suit:

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

Le maintien de l'alinéa 2 du même paragraphe 2 n'est pas indispensable. Son élimination comporte une adaptation du paragraphe 3.

Au niveau des paragraphe 3 et 4, la correction d'une erreur de renvoi s'impose. Il convient en effet de faire référence au paragraphe 1er et non pas 2.

Le paragraphe 5 visant les accords subordonnés est à supprimer comme étant sans grande valeur ajoutée par rapport aux principes se dégageant de l'article 19. La phrase finale quelque peu déconcertante est à éliminer en toute hypothèse.

Article 24 (19 selon le Conseil d'Etat)

Compte tenu des observations du Conseil d'Etat à l'endroit de l'article 28 du projet de loi sous avis, l'article sous revue est à modifier comme suit:

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

Article 25 (20 selon le Conseil d'Etat)

Avec la Chambre des employés privés, l'on peut soutenir „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.“

Le Conseil d'Etat estime qu'il faut laisser aux parties un maximum de liberté en matière de négociation d'une convention collective qui, aux termes de l'article 2 du projet de loi sous avis, „est un contrat relatif aux relations et aux conditions générales de travail“ et couvre partant un champ d'application matériel très large. Aussi l'article sous examen pourrait-il se limiter aux dispositions ci-après:

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

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

(2) Les conventions et accords peuvent convenir des mesures de formation dont bénéficieront les salariés reprenant le travail après une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

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

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

En ordre subsidiaire, les observations suivantes s'imposent.

Au regard des paragraphes 1er à 4, il est proposé de ne pas élargir encore davantage la matière visée à l'article 4 de la loi en vigueur du 12 juin 1965. Il en découle que sous le point 5 du paragraphe 3, toute référence au harcèlement moral ou mobbing dont les contours sont d'ailleurs des plus flous, est à omettre.

Le paragraphe 5 est à supprimer pour avoir été repris dans la formulation du paragraphe 2 telle que proposée ci-dessus.

Le dernier alinéa du même paragraphe 5 est à éliminer, alors qu'il est déconseillé d'accepter dans le cadre de la réglementation des relations collectives de travail une catégorie spéciale de conventions liant directement le ministre à une ou plusieurs entreprises, sans passer par une structure de représentation des salariés concernés.

Le paragraphe 7 est carrément inacceptable. L'Inspection du travail et des mines itérativement impliquée dans la procédure régissant les conventions collectives de travail ne saurait décemment jouer le rôle de conseiller juridique des parties. Se poserait en outre la question de sa responsabilité en cas de désapprobation ultérieure par une juridiction d'un comportement conforme à son avis. Quelle serait d'ailleurs la sanction de l'absence d'avis dans le délai imparti?

Article 26 (21 selon le Conseil d'Etat)

Selon le paragraphe 4, les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la loi en perspective.

Le Conseil d'Etat a du mal à imaginer l'hypothèse dans le contexte d'une action en interprétation d'une convention collective ou d'un accord subordonné.

Chapitre 5 (nouveau).– *Questions de procédure*

En renvoyant à ses observations préliminaires, le Conseil d'Etat propose de compléter le Titre I du projet de loi sous revue par un chapitre 5 comportant les deux articles suivants:

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

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

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

*

TITRE II

L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

Observations préliminaires

Le Titre II du projet de loi a pour ambition de régler jusque dans les moindres détails les attributions, la composition et les procédures de l'Office national de conciliation, ci-après désigné par le sigle „ONC“.

Cette méticulosité se justifierait, d'après l'exposé des motifs, par le souci de clarifier les textes et par la volonté d'accélérer les procédures.

Or, le Conseil d'Etat se demande si certaines des réformes proposées, une fois adoptées, n'entraîneraient pas l'effet contraire.

Les données actuellement disponibles ne permettent en tout cas pas de diagnostiquer un fonctionnement insatisfaisant de l'ONC ou un encombrement de l'institution.

Ainsi, en 2002, l'ONC fut saisi de dix dossiers seulement. Neuf litiges ont abouti à une conciliation et dans un seul dossier les partenaires sociaux n'ont pu se mettre d'accord. Sur les dix dernières années, les procès-verbaux de non-conciliation constituent l'exception rare. Ce bilan est manifestement encourageant et souligne l'utilité de l'institution ainsi que la sagesse et le bon sens des partenaires sociaux.

D'après les auteurs du projet, la réforme proposée s'imposerait encore en raison de la lenteur de la procédure devant l'ONC dans sa forme actuelle. Or, sur demande du Conseil d'Etat, le ministre du Travail et de l'Emploi a confirmé par dépêche du 15 octobre 2003 que les procédures devant l'ONC sont évacuées en moyenne endéans trois mois. Ce délai ne paraît nullement déraisonnable, de sorte que la réforme envisagée ne se justifie guère sous cet aspect.

Vu la complexité des nouvelles procédures prévues, les intervenants devant l'Office, c'est-à-dire les cadres et chefs d'entreprises, les représentants des syndicats et les délégués du personnel pour lesquels l'ONC est censé constituer un outil en vue de la recherche d'un compromis, seraient bien inspirés de s'adjoindre, dès le départ de la procédure de conciliation, les services d'un juriste particulièrement avisé en la matière afin de ne pas se perdre irrémédiablement dans un dédale de réglementations.

Cette situation n'est guère satisfaisante et surtout peu propice à la création d'un climat de confiance réciproque. Dès que la forme prend le dessus sur le fond, la mission primaire de l'ONC se trouve compromise.

La conciliation ne peut avoir lieu moyennant votes et procédures, mais dans le cadre d'entretiens parfois confidentiels en dehors de tout formalisme excessif et contraignant. Tout vote suppose des „vainqueurs“ et des „vaincus“ et entraînera des crispations peu propices à un compromis ultérieur. Tout l'art d'un conciliateur consistera à éviter la tenue d'un vote jusqu'au moment où il pourra raisonnablement admettre que son issue aboutira à un accord.

Sachant que dans le cadre de la procédure tout résultat autre que la conciliation constituera un échec, les procédures de votes à répétition sont à proscrire.

Pour ces raisons, le Conseil d'Etat propose un élagage substantiel du texte et une simplification systématique de toutes les dispositions afin de rendre également cette partie de la loi plus lisible et mieux compréhensible. Le Conseil d'Etat constate avec satisfaction que les amendements gouvernementaux par rapport au projet initial vont dans le même sens.

En partant de la prémisse que les parties n'arrivent pas à s'accorder entre elles avant de saisir l'ONC, le Conseil d'Etat estime qu'il y a lieu d'accorder au seul membre de cette institution, ni directement, ni indirectement intéressé à l'issue de la conciliation, à savoir, son président, un rôle plus actif.

Sous l'empire de la législation actuelle (l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation), l'ONC est présidé par „le Ministre du Travail ou un délégué de son choix“. En fait, le ministre désigne pour chaque litige un délégué. L'arrêté grand-ducal se tait sur les pouvoirs du président. Aux termes de son article 12, il „ouvre, dirige et lève les séances“. Le texte ne précise pas s'il peut intervenir dans les débats et soumettre des propositions à son initiative. Le projet de loi soumis pour avis n'est pas beaucoup plus explicite sur cette question. La mission du président n'est pas plus clairement circonscrite.

Le nombre de litiges constatés pour l'année 2002 et le volume de travail (22 réunions en tout) ne justifient en outre pas la nomination de membres effectifs jouissant des avantages financiers appréciables prévus dans le projet.

Si les procédures de conciliation n'ont pas toujours pu avancer au rythme éventuellement souhaité par l'une ou l'autre des parties, la cause de ce problème semble avoir résidé essentiellement dans un manque de disponibilité des membres. Cette difficulté pourrait être tempérée si la loi habilitait le président à intervenir activement dans l'instruction et dans la préparation des dossiers ensemble avec les deux parties au litige.

Lors de la réunion convoquée par le président, le membre effectif empêché devrait pouvoir se faire remplacer par un suppléant choisi par lui sur la liste créée à cet effet.

Par ailleurs, il n'est pas établi que les lenteurs de la procédure de conciliation soient toujours et nécessairement critiquables ou dues à un prétendu fonctionnement insatisfaisant de la commission. Il arrive en effet que le report des réunions est demandé par les parties elles-mêmes et que l'intervalle entre les réunions est mis à profit pour engager des réflexions et des concertations utiles. Obliger les parties à évacuer la procédure de conciliation au pas de charge peut s'avérer parfaitement contre-productif. Le Conseil d'Etat se demande aussi à quoi peut servir une accumulation de délais souvent excessivement brefs dont l'éventuel non-respect n'entraînera de toute façon aucune sanction.

Le Conseil d'Etat constate que le nouveau projet de loi n'institue pas moins de trois recours en réformation devant les juridictions administratives dans le cadre de la procédure devant l'ONC. Il y a lieu de rappeler que, dans notre droit administratif, le recours en réformation (recours de pleine juridiction), par opposition au recours en annulation, permet au juge d'aller au-delà de la simple annulation de la décision attaquée et de remplacer la décision administrative annulée par une décision qu'il prend lui-même.

Est-il opportun de rétrocéder, en cette matière sensible, le pouvoir de décision de l'ONC, organe paritaire, à une juridiction administrative?

Qui plus est, le texte introduit des délais de saisine et d'évacuation des affaires judiciaires extrêmement brefs. Ces procédures d'urgence ne seraient pas compatibles avec la procédure actuellement en vigueur devant les juridictions administratives. Un texte beaucoup plus élaboré devrait être proposé à ce sujet. Les dispositions du projet de loi actuel sont impraticables et risquent d'être incompatibles avec certains principes fondamentaux tels que le droit à un procès équitable garanti par l'article 6, paragraphe 1er de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. A partir du moment où les auteurs du projet croient devoir instituer un recours juridictionnel contre une décision de la commission paritaire, le souci d'enfermer ce recours dans des délais très brefs, pour éviter ainsi une prolongation excessive de la procédure, est certes légitime, mais la voie choisie est totalement irréaliste. Comment réussir la gageure de déposer un recours en réformation dans la quinzaine d'une décision? Pareil recours nécessite une préparation sérieuse et nécessairement plus complexe qu'un simple recours en annulation. Comment respecter le droit de la défense des autres parties intéressées? D'après le projet, le jugement sur le recours en réformation devrait intervenir dans le mois de la saisine. Or, le demandeur en justice se voit accorder un délai de 15 jours pour préparer son recours. Par quel argument pourrait-on refuser ce même droit au défendeur? Est-il par ailleurs raisonnable de contraindre les juridictions administratives de prendre des décisions en matière de réformation et susceptibles d'entraîner des conséquences graves sur la paix sociale endéans quelques jours? S'il est vrai que cette procédure d'urgence

existe en matière de réfugiés politiques et que dans cette matière elle n'a pas encore été contestée, elle doit rester l'exception au risque de désorganiser les juridictions administratives. A cela s'ajoute que pour les recours de réfugiés, la seule partie défenderesse est l'Etat, auteur de la décision attaquée. Tel n'est pas le cas dans la situation sous avis où deux intervenants privés au moins, qui ne sont pas les auteurs de la décision attaquée, s'affrontent.

Ces considérations amènent le Conseil d'Etat à limiter les recours juridictionnels dans cette procédure qui est de toute façon destinée à rester purement consensuelle et à appliquer par ailleurs la procédure de droit commun.

*

Le Conseil d'Etat s'aperçoit que dans le projet de loi l'Office national de conciliation est désigné de façon variée et propose de s'en tenir à la seule formulation uniforme: „Office national de conciliation“ et de se servir de l'abréviation ONC à travers l'ensemble du projet.

Le Titre II est subdivisé en 6 points. Le Conseil d'Etat propose de regrouper les articles sous des chapitres, à l'instar du Titre I.

Suite aux amendements gouvernementaux, la numérotation des articles du projet change à partir de l'article 40 par rapport au projet initial. Le présent avis s'en tient exclusivement à la numérotation telle qu'elle figure au projet amendé.

Chapitre 1er.– Attributions

Article 27 (24 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

Le Conseil d'Etat propose de reformuler la phrase suivant le libellé comme suit:

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

Paragraphe 2

Il y a lieu d'omettre l'introduction du paragraphe ainsi libellé „Conformément aux dispositions du présent Titre ainsi que du Titre III de la présente loi“. Le paragraphe commencera dès lors par „L'ONC a pour mission: ...“.

Quant à la première mission de l'ONC: prévenir et aplanir les litiges collectifs sur les conditions de travail

Le projet prévoit le maintien de la compétence de l'ONC pour tous les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles, même en dehors des négociations en vue de l'établissement d'une convention collective. Cette mission figurait d'ailleurs déjà à l'article 6 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 („L'Office National de Conciliation a pour objet de prévenir ou d'aplanir les conflits collectifs du travail qui n'ont pas entièrement abouti à une conciliation“) ainsi qu'à l'article 9 („Lorsqu'il se produit un conflit d'ordre collectif ayant trait aux conditions de travail dans une ou plusieurs entreprises, il est porté, avant tout arrêt ou cessation de travail, devant l'Office National de Conciliation par l'une des parties intéressées“). Il est vrai que l'ONC ne s'est en fait jamais saisi par le passé de ces conflits.

Par la loi PAN 1998 du 12 février 1999, la mission de l'ONC est d'ores et déjà étendue aux litiges en rapport avec le plan d'organisation du travail. L'article 4 de la loi 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 permet depuis cette réforme à „la délégation“ et même au „personnel“ ou à l'employeur de saisir l'Inspection du travail et des mines en cas de désaccord à propos des plans de travail. En cas de subsistance du litige malgré l'intervention du directeur de l'ITM, „la partie la plus diligente“ peut saisir l'ONC. Une disposition identique fut introduite par la loi PAN 1998 dans l'article 6 du texte coordonné du 5 décembre 1998 sur le louage de service des employés privés. Si l'ITM et *a fortiori* l'ONC n'ont pas été saisis à ce jour d'un litige dans le cadre de cette compétence particulière, ceci laisse supposer que la complexité des dispositions légales, d'ailleurs critiquées à l'époque par le Conseil d'Etat, a découragé les intervenants.

La réforme proposée va dans le même sens.

Le Conseil d'Etat entend souligner quelques difficultés majeures qui risquent d'entraver sérieusement l'application pratique de cette mission de l'ONC.

Le projet ne précise pas la qualité des intervenants devant l'ONC en cas de „litige collectif pouvant naître des relations professionnelles collectives et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail“.

Tout au plus, l'article 35 du projet dispose-t-il que la session de l'ONC est convoquée „sur demande écrite ... d'une des parties“ sans autre précision. Faut-il en déduire qu'à l'instar des dispositions de la loi PAN 1998 précitée „le personnel“ ou „la délégation“ peuvent saisir l'ONC? S'il était permis au personnel de saisir l'ONC, ce dernier rencontrerait des difficultés pour contrôler le mandat des requérants déclarant agir au nom du personnel concerné. Cette hypothèse doit dès lors être exclue. Par contre, la délégation du personnel retrouve dans ses attributions telles que définies à l'article 10(1) de la loi du 18 mai 1979 notamment les missions de „rendre son avis et [de] formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi“ ainsi que de „prévenir et apaiser les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'entreprise“.

L'article 10(1) attribue également à la délégation la mission de saisir des différends, à défaut de règlement, l'ITM. On peut penser que la possibilité créée dans le présent projet de saisir l'ONC des mêmes litiges fait double emploi. Toutefois, seul l'échec des négociations devant l'ONC pourrait déboucher sur une grève licite (sous réserve des observations y relatives à l'article 48).

Le texte du projet accorde expressément au syndicat le droit de saisir le tribunal administratif des recours prévus notamment aux articles 28(5) (grève d'avertissement) et 35(2), même en l'absence de personnalité juridique. Tel n'est pas le cas des délégations du personnel qui seraient dès lors privées de ces recours.

D'après l'article 41, alinéa 3 (numérotation d'après le projet amendé), les règlements intervenus devant l'ONC s'imposent en tant que résolution du litige aux parties impliquées dans ce litige. Il est dès lors important de circonscrire exactement le mandat des parties.

Le texte du projet ne précise pas les droits des parties en cas de non-conciliation. Les parties peuvent-elles alors recourir à la grève ou à des mesures de lock-out même en présence d'une convention collective en vigueur? Le libellé de l'article 28, paragraphe 5 du projet qui dispose que „jusqu'à la décision finale de non-conciliation“ les parties s'abstiendront de „... toute menace et exécution de grève et de lock-out“ ... semble aller dans ce sens. Comment concilier toutefois le droit de déclencher dans cette hypothèse une grève ou de prendre une mesure de lock-out avec l'obligation illimitée de maintenir la trêve sociale durant la période de validité de la convention collective prévue à l'article 24 (19 selon le Conseil d'Etat)? Une interdiction légale de faire grève dans ce cas de figure constituerait par contre une atteinte à un droit constitutionnel.

Le projet ne précise pas non plus si, pendant la procédure devant l'ONC, l'employeur doit s'abstenir de prendre des décisions en matière d'organisation, de réorganisation ou de restructuration. A défaut d'interdiction formelle telle qu'elle figure dans l'article 7 de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi (licenciement collectif), il semble bien que l'employeur ne soit pas empêché d'agir selon ce qu'il considère être l'intérêt de l'entreprise, même en cas de saisine de l'ONC, espérant ainsi poser des faits accomplis. L'intérêt de la procédure de conciliation sera ainsi sérieusement affecté.

La première mission de l'ONC n'est guère non plus compatible avec les dispositions relatives aux licenciements collectifs contenues dans les articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi. Un employeur qui décide de restructurer son entreprise et de procéder dans ce contexte à des licenciements collectifs serait soumis à la loi de 1993 et à la procédure abrégée devant l'ONC y prévue. Un employeur qui procéderait à une restructuration sans licenciements collectifs devrait se soumettre à la procédure plus longue et complexe instituée devant l'ONC par la présente loi.

Il peut aussi arriver que le litige visé dans cette première mission de l'ONC puisse s'analyser comme contestation née de l'exécution d'une convention collective. Dans cette hypothèse, l'article 26 du projet serait d'application et les juridictions de travail seraient seules compétentes.

Il résulte de toutes ces considérations que les attributions de l'ONC en rapport avec les litiges collectifs en matière de conditions de travail risquent de soulever autant de problèmes qu'elles ne sont censées en résoudre.

Le Conseil d'Etat propose dès lors au législateur d'omettre cette première mission.

A titre subsidiaire, le Conseil d'Etat propose de reformuler le texte du projet qui s'était inspiré des termes de l'arrêté grand-ducal susmentionné de 1945.

La mission de „prévenir“ les litiges collectifs est en contradiction avec la réalité. Au moment où l'ONC est saisi, il existe par définition un litige qui ne peut plus être „prévenu“.

L'expression „aplanir les litiges“ est également mal choisie. La répétition du terme „collectif“ à trois reprises rend la lecture difficile. Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant: „... résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail“.

Quant à la deuxième mission de l'ONC (première mission selon le Conseil d'Etat): les litiges collectifs en rapport avec les négociations en vue de la conclusion d'une convention collective

Il s'agit de la mission essentielle et primaire de l'ONC.

Le Conseil d'Etat s'est prononcé systématiquement contre les références au sein d'un même texte législatif rappelant à chaque fois qu'il s'agit du même texte. De même, les termes définis à d'autres endroits du texte n'exigent pas d'autres explications ou renvois. En observant ces règles légistiques, le texte gagnerait en clarté.

La mission se lira dès lors comme suit:

„- de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif;“.

Quant à la troisième mission de l'ONC (deuxième mission selon le Conseil d'Etat): la déclaration d'obligation générale

Le libellé de la troisième mission confiée à l'ONC selon les auteurs du projet n'est pas compatible avec l'article 43, paragraphes 3 et 4, qui prévoit que la déclaration de l'obligation générale se fait par règlement grand-ducal. Il y aurait dès lors lieu de préciser que l'ONC intervient dans la procédure de déclaration d'obligation générale conformément à l'article 43 du projet sous examen. En tenant compte des observations formulées par le Conseil d'Etat à l'endroit de l'article 43, le troisième tiret (deuxième tiret selon le Conseil d'Etat) se lira comme suit:

„- d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclus conformément au Titre III.“

L'article se lira dès lors comme suit:

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

(2) L'ONC a pour mission:

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

Article 28 (25 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

La notion „arrêt ou cessation de travail“, qui figurait déjà dans l'article 9 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945, est à remplacer par l'expression „grève ou mesure de lock-out“.

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

Conformément aux propositions figurant à l'endroit de l'article 46 du projet, il est suggéré de souligner le caractère contraignant de la procédure de conciliation en incluant le terme „obligatoirement“ dans le texte.

Le texte proposé par le Conseil d'Etat se lira dès lors comme suit:

„(1) Avant toute grève ou mesure de lock-out, les litiges collectifs visés au premier tiret de l'article 24(2) sont portés obligatoirement par la partie la plus diligente devant l'ONC.“

Le paragraphe 2 de l'article 28 est superfétatoire. La notion y définie („litige d'ordre collectif“) ne se retrouve nulle part ailleurs dans la loi.

Paragraphe 3 (2 selon le Conseil d'Etat)

Ainsi qu'il a été relevé ci-dessus, il n'est pas de bonne technique législative de rappeler la référence au sein d'un même acte. Le Conseil d'Etat ayant proposé la suppression de l'article 15 du projet de loi, le point 1 est aussi à omettre.

Paragraphe 4 (3 selon le Conseil d'Etat)

Alinéa 1

Cet alinéa est à omettre si la mission figurant sous le premier tiret du paragraphe 2 de l'article 27 est abandonnée, tel que proposé par le Conseil d'Etat.

La définition des litiges collectifs visés au premier tiret de l'article 27(2) en question est d'ailleurs extrêmement complexe. Si cette mission de l'ONC était maintenue, contre l'avis du Conseil d'Etat, la définition suivante est proposée à l'endroit de l'alinéa sous avis:

„On entend par „litiges collectifs en matière de conditions de travail“ au sens de l'article 27(2), premier tiret, les litiges relatifs à des problèmes de restructuration de l'entreprise ne comportant pas de licenciements collectifs au sens des articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi et qui ont un impact sur les intérêts collectifs de la majorité du personnel de l'entreprise.“

Alinéa 2

Si la mission figurant sous le premier tiret du paragraphe 2 de l'article 27 du projet et dès lors la définition à l'alinéa 1 étaient omises, conformément à la proposition du Conseil d'Etat, l'alinéa sous avis qui se rapporte aux litiges y visés serait également superfétatoire. Si les dispositions précitées étaient maintenues, le libellé de cet alinéa n'exigerait pas d'observation.

La précision fournie par cet alinéa aura toutefois aussi son utilité dans le cadre des litiges en rapport avec les conventions collectives. Le Conseil d'Etat propose dès lors de reprendre le texte en l'adaptant légèrement. L'alinéa sous revue se lira comme suit:

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

Paragraphe 5 (4 selon le Conseil d'Etat)

Alinéa 1

Le Conseil d'Etat approuve l'idée à la base de cette disposition.

Le texte tel que formulé ne donne cependant pas satisfaction. Faut-il rappeler que l'ONC ne „décide“ pas la non-conciliation, mais se limitera à constater un échec des négociations et un désaccord des parties au litige?

Il paraît aussi difficile d'imposer l'„abstention“ d'une „omission“. Le texte, s'il était néanmoins maintenu, se lirait dès lors comme suit:

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

Alinéas 2 et suivants

Les dispositions qui tendent à régler le recours à une grève d'avertissement ne sont pas approuvées par le Conseil d'Etat qui rejoint l'analyse de la Chambre des employés privés et des chambres patronales. Durant la procédure de conciliation, toute grève est à proscrire. Une telle initiative irait à l'encontre même de la volonté manifestée par les deux parties de se concilier. Le Conseil d'Etat estime que les parties disposent d'autres moyens tout aussi dissuasifs pour montrer leur détermination et leur force.

D'un point de vue formel, ces dispositions n'auraient d'ailleurs pas leur place dans cet article qui a trait aux attributions de l'ONC.

L'article se lira partant comme suit:

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

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

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

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

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

Article 29

De l'avis du Conseil d'Etat, cet article est superfétatoire dans la mesure où il ne fait que répéter la mission figurant dans l'article 27(2), troisième tiret (Art. 24, deuxième tiret selon le Conseil d'Etat). La possibilité d'une déclaration d'obligation générale est réglée par l'article 43 du projet.

Chapitre 2.– Composition*Article 30 (26 selon le Conseil d'Etat)*Paragraphe 1er

Le paragraphe 1er dispose que l'ONC exerce ses missions „en toute indépendance“. Cette affirmation cadre mal avec la structure de l'institution qui est présidée par le ministre ou son délégué, révocable à tout instant par le ministre.

De même, les assesseurs siègent à la commission paritaire en tant que représentants de leur organisation (art. 31(2)) et peuvent être révoqués à tout moment.

Le maintien de ce paragraphe, qui n'a de toute façon aucune portée concrète, paraît dès lors inopportun.

Ce n'est qu'en ordre subsidiaire qu'il y aurait lieu d'en corriger le libellé:

„L'ONC exerce en toute indépendance les missions dont il est investi.“

Paragraphe 2 (1er selon le Conseil d'Etat)*Alinéa 1*

Il suffit de s'en référer au „ministre“.

La disposition d'après laquelle le président délégué est désigné comme conciliateur est en contradiction avec l'alinéa 7 aux termes duquel „la fonction de conciliateur est dévolue au Président conjointement avec les assesseurs permanents de la commission paritaire“.

La notion de „hauts fonctionnaires“ ne repose sur aucune définition légale. Elle est à remplacer par le terme consacré „fonctionnaires de la carrière supérieure“. Les compétences particulières visées dans le

projet ne sont guère contrôlables. Pourquoi ne pas faire confiance au ministre pour désigner des délégués suffisamment compétents? Le Conseil d'Etat estime que la liste à proposer par le ministre ne devrait comporter que trois noms.

La première phrase du paragraphe 1er se lira dès lors comme suit:

„L'ONC est présidé par le ministre qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois fonctionnaires de la carrière supérieure.“

Alinéas 2 et 3

Le président délégué peut être remplacé par le ministre „en cas d'indisponibilité“, mais aussi „pour des motifs qu'il [le ministre] jugera pertinents“.

Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant:

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

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

Alinéa 4

La précision comme quoi le mandat est renouvelable est superflue alors qu'elle ne fait que reprendre le droit commun.

Alinéa 5

La disposition prévoyant le serment est également à omettre. Dans la mesure où tous les présidents sont des fonctionnaires assermentés, ils ont déjà prêté le même serment au moment de leur nomination, en application de l'article 110(2) de la Constitution.

Alinéa 6

Sans observation.

Alinéa 7

Le texte du projet de loi cite à plusieurs endroits les „assesseurs permanents“. Le terme „assesseurs“ pour désigner les membres est approprié. Encore faudrait-il se servir d'une désignation identique à travers le texte de loi. L'adjectif „permanent“ est toutefois superflu, les membres „spéciaux“ ayant été radiés du projet initial par les amendements gouvernementaux.

Paragraphe 3

Ce paragraphe est à omettre pour être superfétatoire.

Paragraphe 4 (2 selon le Conseil d'Etat)

Eu égard à la difficulté de réunir les membres de la commission paritaire dans des délais utiles, difficulté tenant apparemment au problème de disponibilité des membres effectifs, le Conseil d'Etat ne s'opposerait pas à un dédoublement du nombre des suppléants tel que suggéré par la Chambre des employés privés dans son avis. La facilité accordée à chaque membre effectif de désigner librement son remplaçant éventuel parmi tous les membres suppléants en cas d'empêchement de sa part serait de nature à éviter des conflits qui risqueraient autrement de compromettre le fonctionnement efficace de l'institution. Dans la mesure où le projet est muet sur la question, cette précision paraît utile.

Paragraphe 5

Les partenaires sociaux avaient proposé de rayer du texte du projet de loi toute référence aux „membres spéciaux“. Le projet, dans sa version amendée, tend à remplacer les membres spéciaux par des „délégués“ qui assisteraient la commission. Le Conseil d'Etat propose de supprimer ce paragraphe. Les parties n'ont pas vocation à assister la commission paritaire, mais à y défendre leur position. Ils ne devraient avoir aucun lien direct avec la commission.

Paragraphe 6 (3 selon le Conseil d'Etat)

Le libellé amendé du paragraphe prévoit de maintenir quatre groupes au sein de la commission paritaire pour l'application de l'article 44 relatif à l'arbitrage. Cette fiction légale est incohérente et inutile. Il est renvoyé aux observations à l'endroit de l'article 44.

Ce paragraphe est dès lors superfétatoire.

Paragraphe 7 (4 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose d'opérer une nette distinction entre les représentants d'organisations patronales ou syndicales n'ayant pas de représentants parmi les assesseurs ou les parties au litige et les experts visés à l'alinéa 2. Les premiers nommés ne devraient pas être désignés au titre d'experts, mais dans leur fonction de représentants tout court.

Le libellé du paragraphe est en contradiction avec les dispositions de l'article 31 dans la mesure où les assesseurs ne sont pas nommés par le président, mais par le ministre.

Pour le surplus, le Conseil d'Etat procède à une reformulation du libellé de ce paragraphe, afin d'en améliorer la lisibilité.

L'article se lira comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) La commission paritaire peut s'adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations professionnelles d'employés dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige.

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

Article 31 (27 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

Alinéa 1

Il y a lieu d'omettre l'adjectif „permanents“ pour les assesseurs et de se référer au „ministre“ tout court dans l'alinéa premier.

Alinéa 2

L'alinéa 2, aux termes duquel le ministre nommerait les représentants des parties au litige, est à omettre. Les parties doivent être libres de désigner leurs représentants. Dans la mesure où il est prévu d'instituer dans l'alinéa 3 un recours devant la commission paritaire contre la décision de nomination émanant du ministre, le président de l'ONC, délégué du ministre, serait ainsi désigné pour statuer sur ce recours.

Alinéa 3

L'alinéa 3 contient une référence erronée à l'article 41(2) au lieu de l'article 44(2). Le Conseil d'Etat renvoie aux observations à l'endroit de l'article 44(2) et propose la suppression de cette référence.

Paragraphe 2

Alinéa 1

Le texte du projet prévoit de faire cesser le mandat des assesseurs permanents notamment du fait de leur décès et de „changement de statut“. Il n'est pas nécessaire de régler le cas du décès spécialement dans la loi. La possibilité accordée à l'organisation de demander la révocation du membre qui est censé la représenter à l'ONC suffira par ailleurs pour éviter des incompatibilités. Il paraît toutefois inacceptable de conférer un pouvoir de révocation direct aux organisations patronales ou salariales par rapport à des mandataires nommés par le ministre. La révocation devrait pouvoir être proposée par les organisations visées et sera prononcée par le ministre.

Les autres dispositions du paragraphe sous avis sont superflues. En cas de vacance d'un poste, le ministre fera procéder à une nouvelle nomination conformément au paragraphe 1er. Contrairement au libellé du projet, il n'appartiendra évidemment pas à l'organisation bénéficiant d'un droit de proposition de procéder à la „nomination d'un nouvel assesseur permanent suppléant“. Il y aura lieu de préciser que le nouveau membre effectif et le nouveau suppléant achèveront la durée du mandat restant à courir.

Alinéa 2

L'alinéa 2, qui se rapporte aux membres spéciaux, est à omettre pour les motifs développés à l'endroit du paragraphe 1er.

Paragraphe 3

Il y a lieu de viser le paragraphe 7 de l'article 30 (paragraphe 4 de l'article 26 selon le Conseil d'Etat) au lieu du paragraphe 6.

L'article se lira comme suit:

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

Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des négociations sans perte de rémunération pour les séances de la commission paritaire. S'ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en informent par écrit et en motivant leur position le président de l'ONC qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties.

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

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

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

Article 32 (28 selon le Conseil d'Etat)

Il y a lieu de remplacer le libellé „Président de l'Office“ par „président de l'ONC“.

L'article sera libellé comme suit:

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

Article 33

L'article 33 est superfétatoire. A l'endroit de l'article 30(2), il est précisé que le ministre nomme les membres du service administratif.

*Article 34 (29 selon le Conseil d'Etat)*Paragraphe 1er

Le Conseil d'Etat partage le souci des auteurs du texte d'assurer dorénavant une rémunération correcte aux assesseurs de la commission paritaire. Il propose néanmoins de maintenir le système de l'indemnisation des assesseurs effectifs et suppléants de la commission paritaire par un système d'indemnités fixées par vacation et dont le montant sera déterminé par règlement grand-ducal. A signaler que, suivant le libellé du projet, les assesseurs suppléants ne toucheraient aucune indemnité, mais bénéficieraient uniquement du remboursement de leurs frais exposés.

Le système des indemnités de présence est d'autant plus équitable qu'il est proposé d'instituer douze suppléants, ce qui fait présumer que les membres effectifs se feront remplacer plus ou moins régulièrement par leurs suppléants. Le Conseil d'Etat est d'avis que le nombre relativement restreint de réunions au cours des dernières années ne justifie pas l'allocation d'une indemnité d'assiduité mensuelle aux membres effectifs égale au montant du salaire minimum pour travailleurs qualifiés, indépendamment du nombre de réunions auxquelles ils sont censés assister.

Paragraphe 2

Ce paragraphe est à omettre dans la mesure où l'indemnité des assesseurs suppléants est réglée de la même manière que celle des membres effectifs.

Paragraphe 3

Si le paragraphe 1er était retenu dans la version proposée par le Conseil d'Etat, les indemnités à payer aux experts seraient réglées par un règlement grand-ducal. Le paragraphe sous examen serait dès lors superfétatoire.

L'alinéa 2 se réfère à un alinéa 2 du paragraphe 6 de l'article 30 qui est inexistant. Il est dès lors également à omettre.

Dans la mesure où le ministre dispose des crédits nécessaires, il peut toujours conclure une convention d'honoraires avec des experts sans qu'il y ait besoin de régler cette question dans la loi.

Paragraphe 4

L'indemnité allouée au secrétariat sera également déterminée dans le règlement grand-ducal.

Ce paragraphe est dès lors à omettre.

Paragraphe 5

Le projet de loi prévoit d'instituer une sanction en cas de non-assistance aux réunions. Cette solution, qui était déjà discutable en soi, ne paraît plus justifiée à partir du moment où chaque membre effectif est remplacé en cas de besoin et où l'indemnité forfaitaire est remplacée par une indemnité fixée pour chaque réunion.

Dès lors, ce paragraphe sera à omettre également, de sorte que l'article se lira comme suit:

„Art. 29.– Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation des assesseurs effectifs et suppléants, des experts visés à l'article 26(4), alinéa 2 et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige et les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1.“

Chapitre 3.– Procédure**1. En cas de litige collectif (selon le Conseil d'Etat: 1. Procédure en cas de litige collectif)***Article 35 (30 selon le Conseil d'Etat)*Paragraphe 1erAlinéa 1

La référence à l'article 24(2), premier tiret, remplacera la référence à l'article 28.

Alinéa 2

En dehors de la présente loi, la saisine de l'ONC est prévue dans le cadre de la loi PAN 1998 du 12 février 1999 et dans la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi (licenciement collectif). Seule la loi de 1993 prévoit une procédure particulière très sommaire qui devra être adaptée dans les dispositions modificatives et abrogatoires de la présente loi. Le Conseil d'Etat n'a pas connaissance d'une autre disposition légale prévoyant un tel recours. Aucune saisine ne paraît concevable dans une disposition réglementaire ou même conventionnelle. Ces hypothèses sont à exclure de la loi et cet alinéa peut dès lors être entièrement omis.

Alinéa 3

Le Conseil d'Etat se demande dans quelle hypothèse les parties au litige préféreront laisser le soin de demander la convocation de la commission paritaire aux membres effectifs. La disposition afférente pourra dès lors être omise sans dommage.

Alinéa 4

L'alinéa 4 porte sur l'instruction des dossiers. Le Conseil d'Etat a lu avec intérêt le commentaire des articles relatif à cette disposition. Si, comme l'affirment les auteurs du projet, l'ONC est régulièrement saisi de dossiers incomplets, le Conseil d'Etat se demande s'il ne serait pas utile de confier au président de l'ONC le soin d'intervenir auprès des parties afin de les voir compléter leurs dossiers en vue de les rendre rapidement conformes aux exigences légales. En conférant cette mission au président, le déroulement de la procédure serait accéléré sans pour autant porter atteinte aux prérogatives de la commission paritaire dans le cadre de l'instruction du dossier. Le président est en effet tenu de convoquer les membres de la commission paritaire endéans le délai fixé à l'article 37.

Il n'est pas nécessaire de prévoir dans la loi le détail du contenu du dossier. Il suffira de demander un dossier spécifiant l'objet exact du litige et ses antécédents. Les points de convergence et de divergence résultent nécessairement de l'objet du litige.

Alinéa 5

Le Conseil d'Etat éprouve quelques appréhensions à voir maintenir la saisine d'office telle qu'elle existe actuellement dans l'article 9 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945. Cette possibilité très dirigiste et contraire au principe de l'autonomie des partenaires sociaux pouvait se justifier dans l'immédiat après-guerre. Le Conseil d'Etat propose d'omettre ce dernier alinéa du paragraphe 1er.

Paragraphe 2

L'expression „assesseurs permanents“ figurant à plusieurs endroits du projet n'a plus sa place à partir du moment où il a été décidé dans les amendements gouvernementaux au projet initial de supprimer les „membres spéciaux“ à l'endroit de l'article 30, paragraphe 5. Le Conseil d'Etat propose de remplacer la désignation „membres permanents“ par „assesseurs effectifs“ ou par „assesseurs“ si tant les membres effectifs que les membres suppléants sont visés. Le projet prévoit que la commission paritaire peut refuser d'admettre la conciliation dans deux hypothèses:

- le dossier n'est pas prêt;
- le dossier ne rentre pas dans le champ d'application de la loi.

Le projet institue un recours en réformation devant le tribunal administratif contre une éventuelle décision d'incompétence (mais non pas contre une décision de compétence). Concernant le recours juridictionnel, il est renvoyé aux observations figurant sous les considérations générales.

Paragraphe 3 (nouveau)

Il est toutefois important de prévoir un bref délai endéans lequel la première réunion doit avoir lieu. Le Conseil d'Etat propose d'inclure le délai fixé pour la première réunion dans un paragraphe 3 sous l'article sous examen, en s'inspirant du libellé de l'article 37, paragraphe 3, alinéas 2 et 3 du projet de loi.

L'article se lira comme suit:

„Art. 30.– (1) Tout différend d'ordre collectif au sens de l'article 24(2), premier tiret, fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation.

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

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

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

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

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

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

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

Articles 36 et 37

Le Conseil d'Etat propose d'omettre ces articles qui contiennent un nombre impressionnant de délais sans que leur éventuel non-respect ne puisse être sanctionné. Les alinéas 2 et 3 de l'article 37(3) ont toutefois déjà été repris dans l'article 30 (selon le Conseil d'Etat).

Article 38 (31 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

Le paragraphe reprend les attributions du président figurant actuellement dans l'article 12 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945. Le renvoi à l'article 35(2) devrait être étendu à l'article 35 en entier (article 30 selon le Conseil d'Etat).

Paragraphe 2

Partant de la prémisse que l'ONC est saisi par l'une des parties suite à l'incapacité des parties de trouver un accord en dehors de l'intervention d'un tiers, le Conseil d'Etat estime que le rôle du président devrait être renforcé. Le texte sous avis prévoit que le président ne peut formuler des propositions de conciliation qu'avec l'accord majoritaire des assesseurs. Une majorité hétéroclite comprenant, à titre d'exemple, en dehors du président, deux membres d'un groupe et un membre de l'autre groupe pourrait ainsi soumettre une proposition. Cette hypothèse ne paraît pas heureuse dans la mesure où la proposition de conciliation rencontrerait l'opposition de la majorité d'un groupe. De même, une proposition émanant d'un groupe et soutenue par le président n'est guère de nature à contribuer à une solution. Une proposition de conciliation devrait dès lors être soutenue soit par les deux groupes conjointement, chaque groupe pouvant fixer sa position dans le cadre d'un vote séparé, soit à l'initiative du président seul, ainsi que cela est préconisé à l'alinéa 2 de ce paragraphe. Cette attribution du président soulignera son rôle dans la recherche d'un compromis.

A défaut d'accord entre les deux groupes sur une proposition conjointe, il appartiendra alors au président de déterminer le moment qu'il jugera propice pour soumettre sa propre proposition de conciliation. Il pourra ainsi peser sur le déroulement de la procédure dont l'issue sera influencée par ses talents de conciliateur. Les parties pourront demander la clôture de la procédure par le constat de non-conciliation qui se dégage du rejet tant de la proposition de conciliation soumise conjointement par les deux groupes d'assesseurs, que de la proposition de conciliation ultérieure du président. Cette solution ne risque pas de conduire à des abus, dans la mesure où le président, confronté au refus des deux groupes ou de l'un d'entre eux de participer à de nouvelles réunions en vue de la recherche d'un compromis, sera obligé de soumettre sa propre proposition.

Paragraphe 3

Pour éviter toute prise d'influence externe peu propice à la recherche d'un compromis, il est essentiel de maintenir le caractère non public des réunions.

L'article se lira dès lors comme suit:

„Art. 31.– (1) Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions. Il instruit les dossiers conformément à l'article 30.

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

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

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

Article 39 (32 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

Le Conseil d'Etat propose de reformuler ce texte à la suite de l'abandon de la notion de „membres spéciaux“ pour lui donner la rédaction suivante:

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

Paragraphe 2

Ce paragraphe entend régler la procédure de remplacement d'un membre effectif empêché. Le membre effectif peut souhaiter se faire remplacer pour toute la durée de la procédure de conciliation dans un litige déterminé ou demander son remplacement lors d'une réunion à laquelle il serait empêché d'assister. Le texte sous avis ne précise pas si les deux hypothèses sont visées.

Nul doute qu'il sera toujours souhaitable de veiller à maintenir une composition identique de la commission pour un même différend. Il peut néanmoins exister des cas où cette solution n'est pas possible. Pour accélérer la procédure, il devrait être permis à un membre effectif de désigner dans les deux hypothèses un membre suppléant chargé de le remplacer. La décision de se faire remplacer et le choix du suppléant parmi les six suppléants de son groupe doivent appartenir au membre effectif empêché.

L'article se lira comme suit:

„Art. 32.– (1) La commission ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.

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

Article 40 (33 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

Le Conseil d'Etat estime que la procédure de conciliation ne peut avoir que deux issues: la conciliation, c'est-à-dire la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au Titre III, ou la non-conciliation, c'est-à-dire le constat d'échec des négociations.

Paragraphe 2

Le Conseil d'Etat propose d'abandonner également à l'endroit de ce paragraphe la référence aux „groupes“ des représentants des parties au litige et suggère le libellé suivant:

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

A partir du moment où les „membres spéciaux“ ne sont plus maintenus au sein de la commission paritaire et où, conformément à la proposition du Conseil d'Etat, la notion floue de „délégué“ instituée à l'endroit de l'article 30(5) est abandonnée, il faudra régler le problème qui risque de se poser en cas de désaccord au sein même des représentants des syndicats. Il est logique d'appliquer à ce stade de la procédure le même procédé que celui retenu dans le cadre de la négociation. Il est renvoyé au texte

proposé dans le présent avis à l'endroit de l'article 14 (12(4) selon le Conseil d'Etat). Bien évidemment, la signature d'un accord définitif n'interviendra qu'après consultation des organes décisionnels respectifs des partenaires sociaux habilités à signer. Il n'y a toutefois pas lieu de régler ces questions en détail dans la loi.

Paragraphe 3

Le texte proposé omet de fournir une réponse au cas de figure où un groupe d'assesseurs refuse de se joindre à une proposition de conciliation. Aux termes de l'article 38, les propositions de conciliation sont soumises conjointement par les deux groupes d'assesseurs. Si dès lors un groupe refusait de soutenir une proposition et si le président refusait à son tour de soumettre une proposition, les parties au litige seraient dans l'impossibilité de faire constater la non-conciliation. Cette situation avantagerait le partenaire social qui aurait intérêt à faire traîner les négociations.

Il importe dès lors d'inclure dans la loi un délai maximum qui, une fois révolu, permettra à chaque partenaire social de déclarer unilatéralement la non-conciliation. Un tel délai figurait à l'article 42 du projet de loi initial.

La notion de „groupe représentant les parties au litige“ réapparaît dans ce paragraphe. Elle est à remplacer par le terme „partie“, ce d'autant plus qu'à l'article 30(6) du projet la commission est instituée avec deux groupes seulement.

Le paragraphe sous examen est également libellé de manière passablement confuse. A l'alinéa 1, il est renvoyé à la „déclaration de non-conciliation“ qui serait à émettre par le président. A l'alinéa 3, apparaît la notion de „décision de non-conciliation“ qui serait prise par „les quatre groupes“ à l'unanimité. Or, la mission de l'ONC ne consiste pas à décider en lieu et place des partenaires sociaux. L'ONC ne décide rien, mais „constate“.

Paragraphe 4

Il y a lieu de supprimer la référence à la „décision de non-conciliation“ qui n'existe pas. Le procès-verbal est à signer par le président seul. Les raisons de non-conciliation éventuelle sont irrelevantes.

L'article se lira comme suit:

„Art. 33.– (1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au Titre III, soit par le constat de non-conciliation.

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

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

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

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

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

Article 41

Alinéa 1

De l'avis du Conseil d'Etat, l'article 41, alinéa 1, qui reprend le texte de l'article 21 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945, est superfétatoire. En effet, les accords signés „ne valent pas“ seulement convention collective, mais constituent une convention collective identique à celles signées en dehors de l'ONC. L'intervention de l'ONC ne change pas la nature de l'accord.

Alinéa 2

L'alinéa 2 est superfétatoire alors qu'il ne fait que rappeler un principe de droit commun.

Alinéa 3

L'alinéa 3 est également à omettre dans la mesure où le Conseil d'Etat a suggéré l'omission de la mission figurant sous le premier tiret de l'article 27 du texte du projet de loi.

Article 42 (34 selon le Conseil d'Etat)

Il n'est pas nécessaire de prévoir une transmission des accords et procès-verbaux au ministre, le ministre ou son délégué continuant à présider l'ONC.

L'alinéa 3 entend régler des détails en matière de communication qui sont superflus. Toutes les conventions collectives devraient être rendues accessibles au public sur le site Internet de l'ITM sans qu'il y ait lieu de légiférer spécialement en la matière. On peut regretter que tel ne soit pas encore le cas à l'heure actuelle.

Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant:

„Art. 34.– L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.“

**2. En cas de déclaration d'obligation générale (selon le Conseil d'Etat:
2. Procédure en cas de déclaration générale)**

Article 43 (35 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

La procédure de déclaration générale est la même pour les conventions collectives et les accords librement négociés que pour ceux conclus devant l'ONC. L'article 21 du projet ayant visé les conventions librement négociées ayant été omis par le Conseil d'Etat, il y a lieu de reformuler le texte à l'endroit du présent paragraphe.

Le Conseil d'Etat propose de libeller ce paragraphe comme suit:

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

Paragraphe 2

La demande en déclaration d'obligation générale doit être adressée au ministre qui saisira l'ONC.

Paragraphe 3

Le projet prévoit que l'obligation générale est déclarée par règlement grand-ducal. Les mêmes dispositions se retrouvent déjà dans l'article 9 de l'arrêté grand-ducal de 1945. Il y a lieu de remplacer le terme „décisions“ en rapport avec l'ONC par „propositions“ dans la mesure où le Grand-Duc est seul compétent pour décider.

Paragraphe 4

Ce paragraphe contient une contradiction flagrante par rapport au paragraphe 3 alors que, d'après le libellé de ce texte, le „Gouvernement en conseil“ (et non plus le Grand-Duc) décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Suivant le projet, la décision du Gouvernement en conseil devrait être motivée. L'exposé des motifs nous apprend que „comme toute décision administrative“ la décision devrait être motivée.

Il est évident que dans les deux hypothèses, la déclaration d'obligation générale ne peut être décidée que par règlement grand-ducal. Le Conseil d'Etat exige, sous peine d'opposition formelle, la suppression dans ce cas de figure de la possibilité d'un recours en réformation devant le tribunal administratif. S'agissant d'un règlement grand-ducal, seul le recours en annulation est concevable.

Bien évidemment, le recours de droit commun prévu à l'article 15 de la loi du 7 novembre 1999 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif subsistera toujours.

Le paragraphe 4 est dès lors à omettre.

Paragraphe 5

Le paragraphe 5 est superfétatoire. Le Conseil d'Etat est d'avis que, contrairement à ce qui est indiqué à l'exposé des motifs du projet, ce paragraphe ne contient aucune nouvelle règle par rapport au para-

graphe 4. Dans le cadre de l'analyse que la commission paritaire effectuera avant de donner son accord à la déclaration d'obligation générale, la commission se prononcera nécessairement sur la conformité du texte à la loi. Si elle devait estimer que le texte de la convention serait moins favorable que la loi, la commission ou du moins les membres du groupe syndical refuseront leur accord. De même, le Gouvernement en conseil refusera d'adopter le règlement d'obligation générale, le cas échéant après consultation de ses conseillers dont l'ITM. Il n'est dès lors pas nécessaire de prévoir expressément la consultation de l'ITM dans la loi. Dans ce contexte, il est également renvoyé à l'article 20(3) (selon le Conseil d'Etat) aux termes duquel „toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés“.

Le Conseil d'Etat se doit de rappeler qu'une des originalités foncières de notre droit du travail est que la norme y est impérative. Il n'existe pas de loi supplétive en cette matière, tout comme il n'existe pas „d'ordre public restrictif“ (cf. commentaire des articles) et dès lors tout accord en ce domaine risque en dernière instance la sanction des juridictions du travail (voir sur cette question: „*Pour une réforme enfin claire et imaginative du droit de la négociation collective*“ par Gérard Lyon-Caen, *Revue Droit social* No 4, avril 2003). Pour les raisons développées au paragraphe 4, le recours en réformation contre un règlement grand-ducal est à omettre sous peine d'opposition formelle.

Le paragraphe 5 est dès lors également à omettre.

Paragraphe 6 (4 et 5 selon le Conseil d'Etat)

Alinéa 1 (Paragraphe 4 selon le Conseil d'Etat)

L'alinéa 1 introduit un délai de „huit jours francs“. Or, la convention européenne sur la computation des délais et l'article 5 de la loi d'approbation y relative du 30 mai 1984 a augmenté les délais qualifiés autrefois de francs d'un jour si leur durée nominale est inférieure à 10 jours, ce qui implique que, sauf disposition contraire expresse, les actes législatifs et réglementaires sont obligatoires „quatre jours“ après leur insertion au Mémorial, en y comptant le jour de la publication, les dimanches et les jours non ouvrables ou fériés.

Il est ainsi superfétatoire, voire erroné, de prévoir dans le dispositif d'un règlement des délais „francs“. Le Conseil d'Etat propose de s'en tenir au régime de droit commun.

L'éventualité de l'application rétroactive des conventions collectives déclarées d'obligation générale est expressément prévue dans le projet de loi. En l'absence d'une dérogation législative expresse, l'entrée en vigueur rétroactive d'un acte réglementaire est prohibée dans la mesure où elle viole le principe général de la non-rétroactivité consacré par toutes les juridictions administratives belges et françaises (voir dans le même sens les décisions du tribunal administratif du 29 octobre 1998, No 10684 et du 13 décembre 1999, No 11245). La situation juridique est autre si l'édiction de certains actes rétroactifs est autorisée par le législateur. L'absence de valeur constitutionnelle du principe de non-rétroactivité des lois permet ainsi au législateur de soustraire les autorités administratives à l'emprise du principe de non-rétroactivité qui pèse sur elles.

L'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 n'avait pas prévu cette hypothèse.

L'application rétroactive d'une convention collective ou d'un accord déclaré d'obligation générale peut toutefois s'avérer utile et nécessaire. Il est admis qu'une certaine rétroactivité des conventions collectives, limitée à la durée des pourparlers, est inhérente à la nature même de la mission de prévention et de conciliation des litiges sociaux. Pour éviter des abus, il faut toutefois prévoir des limites en matière de déclaration d'obligation générale. Ainsi, se fondant sur une jurisprudence antérieure du Conseil d'Etat belge, la loi modifiée belge du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires prévoit en son article 32 que l'arrêté royal rendant obligatoire la convention ne peut rétroagir plus d'un an avant sa publication. Ce délai paraît déjà excessif et le Conseil d'Etat propose de limiter la dérogation dans le projet sous examen à huit mois.

Même en présence d'une dérogation législative, l'entrée en vigueur rétroactive pose toujours problème alors que la rétroactivité porte atteinte à la sécurité juridique. Voilà pourquoi les dispositions législatives autorisant la rétroactivité sont toujours interprétées restrictivement.

Le Conseil d'Etat estime que pour répondre à ces exigences, il y a lieu de préciser l'habilitation législative en évitant également l'emploi de l'expression, toujours ambiguë, „sans préjudice de“.

Alinéa 2 (Paragraphe 5 selon le Conseil d'Etat)

Dans l'alinéa 2, il y a lieu d'omettre la partie finale de la phrase introduite par le terme „notamment“.

Alinéa 3

L'alinéa 3, qui ne fait que rappeler une évidence, est à omettre.

L'article se lira dès lors comme suit:

„Art. 35.– (1) Toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions de la présente loi peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.

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

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

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

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

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

Chapitre 4.– Arbitrage

Article 44 (36 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

La référence aux quatre groupes est à omettre dès lors que la commission paritaire ne sera plus composée que de deux groupes de membres effectifs.

Le Conseil d'Etat estime que l'institution d'un arbitre ne peut être décidée que de l'accord conjoint des deux parties au litige.

Il est tout à fait irréaliste de vouloir imposer un arbitrage à l'une des parties au litige par une décision de la commission paritaire de l'ONC. Cette disposition est d'autant plus critiquable et incohérente qu'à l'endroit du paragraphe 2, alinéa 2, il est disposé que l'arbitre, qui plus est, déjà nommé par le ministre, devrait ensuite être „accepté à l'unanimité par l'ensemble des quatre groupes“.

Il y a lieu de rappeler que les partenaires sociaux ont toujours la possibilité de recourir à un arbitre ou à un collègue de trois arbitres sans que l'ONC ou le ministre n'aient à intervenir dans cette procédure. Pour garantir une désignation rapide de l'arbitre, le Conseil d'Etat propose d'instituer trois délais de chaque fois deux semaines au maximum. Le non-respect d'un de ces délais par un des intervenants (les groupes de la commission paritaire, le ministre, les deux parties) vaut renonciation à la procédure d'arbitrage instituée dans la présente loi.

Le Conseil d'Etat se demande également si l'intervention du ministre est nécessaire dans ce contexte, sauf à admettre qu'en cas de nomination de l'arbitre par le ministre les frais de l'arbitrage seront pris en charge par l'Etat. Or, le texte ne le précise pas expressément. Le Conseil d'Etat proposera de compléter à cet effet l'article sous examen par un paragraphe 4 final libellé comme suit:

„(4) Les frais et honoraires dus à l'arbitre font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à la charge du budget de l'Etat.“

Paragraphe 2 (3 selon le Conseil d'Etat)

L'arbitre doit être accepté par les deux parties. En cas de désaccord entre les syndicats, la décision d'acceptation et de refus de l'arbitre proposé est valablement prise à la majorité prévue à l'article 14 (12 selon le Conseil d'Etat).

Le Conseil d'Etat ne saisit pas pourquoi la loi précise les consultations que devrait effectuer l'arbitre. Il propose le texte suivant, qui serait inséré comme paragraphe 3:

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

Paragraphe 3

Les parties doivent être libres de fixer les délais à respecter par l'arbitre en accord avec ce dernier.

Les procédés de communication de la décision arbitrale ne doivent pas figurer dans la loi. Le bon sens va prévaloir.

Ce paragraphe est dès lors à omettre.

Paragraphe 4 (2 selon le Conseil d'Etat)

D'après le projet de loi, l'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale. Pour donner pleine efficacité à cette disposition sans provoquer des dommages, les parties au litige auront intérêt à accepter l'arbitrage et l'arbitre proposé seulement après consultation de leurs organes de décision respectifs. Le Conseil d'Etat note avec intérêt que les deux chambres salariales et la Chambre des métiers approuvent dans leurs avis respectifs cette disposition novatrice.

Le troisième alinéa du paragraphe sous revue qui permet à l'ONC de décider la publication de la sentence arbitrale „même non acceptée“ ne donne pas de sens. Le Conseil d'Etat ne conçoit pas comment une sentence arbitrale pourrait ne pas être acceptée dans la mesure où il est disposé au même paragraphe que l'acceptation de l'arbitrage entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale.

Par ailleurs, on doit admettre que les parties prendront soin de publier la sentence à l'intention de leurs membres et du public à l'instar de toute convention collective, ce d'autant plus que l'alinéa 2 précise que la décision arbitrale vaut convention collective. L'alinéa 3 est dès lors à omettre.

L'article se lira dès lors comme suit:

„Art. 36.– (1) Dans les deux semaines suivant le constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir le ministre en vue de la désignation d'un arbitre.

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

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

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

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

(4) Les frais et honoraires dus à l'arbitre font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à la charge du budget de l'Etat.“

Chapitre 5.– Dispositions communes

Ce chapitre est superflu.

Article 45Alinéa 1

Le Conseil d'Etat estime qu'il n'est pas nécessaire de préciser que tant l'ONC que l'arbitre s'entoureront de tous renseignements utiles et pourront entendre des tierces personnes. N'exerçant aucune fonction juridictionnelle, ces institutions ne peuvent pas non plus percer des secrets d'affaires. Il est dès lors également superflu de libeller cette interdiction et le premier alinéa est à omettre.

Alinéa 2

Ainsi qu'il a été itérativement précisé, l'ONC n'a pas de décision à prendre. Par ailleurs, la disposition d'après laquelle les décisions de l'ONC seraient prises „à la majorité des voix individuelles des assesseurs permanents d'employeurs et salariés, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité de voix“ ne s'applique pas d'une manière générale à travers le texte. Ainsi les dispositions des articles 38(2), 40(3) et 43(3) introduisent-elles expressément un vote par groupe. En fait, le projet précise pour chaque initiative de la commission paritaire la procédure de vote à appliquer de sorte que le deuxième alinéa doit également être rayé.

Chapitre 6.– Dispositions pénales

Ce chapitre est également à omettre.

*Article 46*Paragraphe 1er

Ce paragraphe rappelle le caractère obligatoire de la procédure de conciliation prévue au Titre II. Le Conseil d'Etat a proposé d'inclure cette obligation de manière expresse tant à l'endroit de l'article 25(1), qu'à l'article 30(1), selon la numérotation du Conseil d'Etat.

Le paragraphe 1er peut dès lors être omis.

Paragraphe 2

Le Conseil d'Etat n'est pas d'avis que les dispositions pénales instituées sont compatibles avec le droit de grève garanti par la Constitution et les conventions internationales signées par le Luxembourg au niveau du BIT ainsi qu'avec l'article 6 de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961, ratifiée par la loi du 17 novembre 1991. Dans cette chartre, le Luxembourg s'était notamment engagé à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage „volontaires“ pour le règlement des conflits du travail. Il est vrai que le Luxembourg n'a pas ratifié le point 4 du même article 6 qui prévoit le droit de grève sous la seule réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur au motif que cette disposition risquait d'être en contradiction avec le système de la conciliation obligatoire.

Le recours à des peines pénales pose néanmoins problème. Même s'il est admis que le droit de grève peut être soumis, comme tout autre droit, à des limitations afin d'éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public, le recours à ces sanctions pénales applicables en cas de grève illicite peut être considéré comme une atteinte à la liberté de travail. Le Conseil d'Etat s'était déjà opposé dans d'autres avis à la tendance insidieuse de pénaliser toute violation d'une obligation en matière de droit du travail (voir notamment son avis du 13 mai 2003 sur le projet de loi portant réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement, *Doc. parl. No 4896*).

Le Conseil d'Etat se demande par ailleurs si la simple constatation du caractère illicite d'une grève ou d'une mesure de lock-out qui aurait été entamée sans saisine préalable de l'ONC ne serait pas suffisante pour éviter des abus. En effet, les salariés participant à un mouvement de grève illicite peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires selon le droit commun. La participation à un tel mouvement constituerait un acte d'insubordination qui pourrait entraîner un licenciement. Le fait d'avoir provoqué une grève illicite ou d'avoir entravé l'accomplissement de la mission de l'ONC notamment par un lock-out peut entraîner une condamnation à des dommages-intérêts. La doctrine française admet également que le droit commun de la responsabilité peut jouer en cas d'absence de négociation sérieuse ou réelle (hypothèse à rapprocher de l'absence de cause réelle ou sérieuse de licenciement).

Le Conseil d'Etat propose dès lors l'abandon des sanctions pénales.

Paragraphe 3

Le paragraphe 3, alinéas 1 et 2, énonce la possibilité de faire condamner les employeurs ou les salariés à des dommages-intérêts. Ces dispositions ne doivent de toute façon ne pas figurer sous une rubrique intitulée „*Dispositions pénales*“ alors que les dommages-intérêts constitueraient une indemnisation civile. Dans la mesure où les comportements y visés plus particulièrement doivent avoir causé un préjudice avant toute condamnation, ces dispositions sont superfétatoires. Sauf à admettre que l'énoncé

de certains agissements particulièrement répréhensibles, mais sans caractère normatif, dans le texte de loi, assorti d'une menace de sanction pécuniaire, aura un effet dissuasif, il est préférable d'omettre ces dispositions.

Tous agissements illicites causant un dommage engagent la responsabilité contractuelle ou quasi délictuelle de leurs auteurs. Le texte du paragraphe sous examen ne fait qu'illustrer les règles de droit commun et est à omettre. (Voir dans le même sens les développements du Conseil d'Etat sous l'article 23 de son avis relatif au projet de loi sur la liberté d'expression dans les médias, *Doc. parl. No 4910*)

L'alinéa 2 nécessiterait d'ailleurs une explication. Le Conseil d'Etat ne saisit pas le sens de la notion „mise en interdit injustifié“ et propose d'abandonner cette disposition.

*

Par analogie à ce qu'il a proposé au Titre I dans un Chapitre 5 „Questions de procédure“ (art. 22 selon le Conseil d'Etat), le Conseil d'Etat prévoit de régler dans un Chapitre 5 intitulé „*Forme des notifications*“, concernant un article 37 nouveau, les formes admises pour notifier les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre II.

L'intitulé de ce chapitre se distingue ainsi du Chapitre 3 („*Procédure*“) du Titre II, et il ne comprend plus de disposition supplémentaire sur les moyens de recours et d'appel (cf. art. 23), ceux-ci étant déjà déterminés à l'article 30(2), alinéa 3.

Le chapitre s'énoncera comme suit:

„Chapitre 5.– *Forme des notifications*

Art. 37.– *Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre II sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.*

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

*

TITRE III

LES ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Observation préliminaire

A l'instar de toutes les chambres professionnelles consultées, le Conseil d'Etat approuve sans réserve la consécration légale de la compétence des partenaires sociaux en matière de dialogue social interprofessionnel.

Examen des articles

Article 47 (38 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

Il y a lieu de supprimer l'abréviation graphique „etc.“ figurant à la fin du paragraphe.

Paragraphe 2 et 3 (2 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose de remplacer les deux paragraphes par la phrase suivante:

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

Paragraphe 4 (3 selon le Conseil d'Etat)

Dans la mesure où le ministre continuera à assumer les fonctions de président de l'ONC, la demande devra être adressée au ministre qui saisira l'ONC.

Paragraphe 5 (4 selon le Conseil d'Etat)

Alinéa 1

L'alinéa 1 du paragraphe sous examen prévoit une procédure de déclaration d'obligation générale différente de celle instituée pour les conventions collectives. Cette différence est motivée par la différence de nature et d'envergure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel par rapport aux conventions collectives.

Contrairement aux dispositions de l'article 43 (35 selon le Conseil d'Etat), une „décision“ conjointe adoptée par la majorité des membres au sein de chaque groupe ne sera pas suffisante pour marquer l'accord. L'unanimité est exigée. Le Conseil d'Etat peut se rallier à cette exigence étant entendu que le terme „décision“ est à remplacer par „proposition“ (cf. observations à l'endroit de l'article 43(3)). Il estime toutefois parfaitement inutile de faire intervenir en cette matière l'ITM pour surveiller les opérations de vote au sein de l'ONC. Le vote secret est également inapproprié. Lors des discussions précédant le vote, chacun des six membres exprimera de toute évidence sa position. Le vote ne serait d'ailleurs de toute façon pas secret en cas de consultation écrite telle que prévue à l'alinéa 2. Dans la mesure où les seuls membres des deux groupes de la commission paritaire (et non pas le président) sont appelés à voter et où le vote doit être unanime en faveur de l'obligation générale, la précision comme quoi „la voix du président“ est „déterminante en cas d'égalité de voix“ est à double titre dénuée de sens.

En tenant compte de ces observations et par analogie avec les observations figurant à l'endroit de l'article 43(3) du projet, le Conseil d'Etat propose le libellé suivant pour l'alinéa 1:

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

Alinéa 2

L'alinéa 2 se réfère aux „décisions visées aux deux alinéas qui précèdent“. Or un seul alinéa précède, cet alinéa qui institue une procédure de consultation écrite. Par analogie avec l'article 43(3), alinéa 3 (article 35(3), alinéa 2 selon le Conseil d'Etat), il y a lieu de libeller cet alinéa comme suit:

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

A signaler que le recours en réformation auquel le Conseil d'Etat s'est formellement opposé dans le cadre de l'article 43(4) n'est pas prévu dans le présent paragraphe.

Paragraphe 6

Ce paragraphe doit être rayé. Il est renvoyé aux observations figurant à l'endroit de l'article 43(5).

Bien évidemment, le recours en réformation devant les juridictions administratives prévu dans le projet gouvernemental est à omettre également sous peine d'opposition formelle et pour les mêmes motifs que ceux développés à l'endroit de l'article 43(4).

Paragraphe 7

Conformément aux observations figurant à l'endroit de l'article 43(6) du présent projet, le Conseil d'Etat propose de s'en tenir au droit commun, les délais francs étant abrogés.

L'alinéa 2 est également à omettre pour être superfétatoire parce qu'il ne fait que rappeler une évidence.

L'article sera libellé comme suit:

„Art. 38.– (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne;*

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

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

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

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

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

*

TITRE IV

L'OBSERVATOIRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DE L'EMPLOI (ORPE)

Observations préliminaires

Le Conseil d'Etat se demande s'il est opportun d'inclure le Titre IV portant institution de l'ORPE dans la loi concernant les relations de travail collectives dans la mesure où cette institution n'a pas de liens nécessaires et exclusifs avec des dispositions des Titres I, II et III. Il préférerait dès lors voir scinder le projet en vue de l'adoption séparée de ce volet.

Le Conseil d'Etat approuve toutefois l'intention du Gouvernement à la base du projet.

Si l'utilité d'un observatoire des relations professionnelles et de l'emploi n'est pas mise en doute, le Conseil d'Etat ne saurait se déclarer d'accord avec l'orientation du projet actuel.

Le Conseil d'Etat constate que le projet de loi ne détermine pas avec la précision requise les missions d'une telle institution. Il désapprouve également le mode de constitution et de fonctionnement de l'ORPE.

Personne ne contestera l'utilité et les effets bénéfiques d'une constitution tripartite de plusieurs institutions œuvrant dans le domaine des relations sociales. Dans cette optique, notre pays s'est doté de trois instruments à composition tripartite dont les missions sont similaires, sinon comparables à celles que le projet entend confier à l'ORPE.

Ainsi, le Conseil économique et social, créé par la loi modifiée du 21 mars 1966 et faisant actuellement l'objet d'un projet de loi modificatif (*doc. parl. No 5113*), a notamment pour mission „d'étudier à la demande du Gouvernement ... les problèmes économiques, financiers et sociaux intéressant plusieurs secteurs économiques ou l'ensemble de l'économie nationale“.

Le Comité de coordination tripartite, institué par la loi modifiée du 24 décembre 1977, est à son tour appelé à „émettre son avis préalablement à la prise de mesures nécessaires“ en matière d'emploi. La loi

précise que sa mission de consultation implique „entre autres un examen de la situation économique et sociale globale et une analyse de la nature du chômage“.

Par dépêche du 19 novembre 2003, le Conseil d'Etat fut saisi d'un projet de loi portant création d'un „comité permanent du travail et de l'emploi“ (*doc. parl. No 5242*) censé remplacer le comité de l'emploi institué par le règlement grand-ducal du 31 janvier 1996. Ce comité, constitué à son tour de manière tripartite, doit, au vœu du Gouvernement, examiner régulièrement „la situation en matière d'emploi et de chômage ... , surveiller la situation, l'évolution et le fonctionnement du marché de l'emploi, ... de l'application de la législation concernant la prévention et la lutte contre le chômage ...“. Le projet de loi prévoit de même que ce comité peut faire établir et examiner des études sur la structure de la main-d'œuvre, sur l'évolution de l'emploi, sur les fluctuations du marché du travail, sur les problèmes en relation avec l'emploi et le chômage et la formation professionnelle...

L'ORPE s'ajoutera à cette panoplie sans qu'il soit possible de déterminer à première vue son originalité. Dans l'exposé des motifs du projet, les auteurs ont d'ailleurs eux-mêmes tracé la voie qui, de l'avis du Conseil d'Etat, aurait dû être suivie.

Au lieu de créer un quatrième organisme tripartite réunissant les représentants patronaux et salariaux avec des représentants du Gouvernement, il eût certainement été plus judicieux de constituer l'organisme sous forme d'instrument scientifique „en vue d'évaluer, objectivement, en attendant les conclusions politiques que les partenaires du Comité permanent de l'emploi et de la tripartite en tireront, les effets de la politique du travail et de l'emploi“ (cf. commentaire des articles, page 121, alinéa 3).

Une composition purement scientifique de l'ORPE n'aurait certes pas permis de réaliser toutes les études scientifiques au sein même de l'ORPE, mais elle aurait normalement eu pour effet de mieux cibler les recherches dont les résultats, ensemble avec l'avis de l'ORPE, auraient ensuite été dirigés vers les organismes paritaires existants et les autorités gouvernementales en vue d'une analyse politique.

Tout en regrettant le choix gouvernemental, le Conseil d'Etat procédera, en ordre tout à fait subsidiaire, à un examen des articles du projet de loi relatif à l'ORPE.

Examen des articles

Article 48 [39]

Paragraphe 1er

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler, sous réserve d'une adaptation purement rédactionnelle.

Paragraphe 2

La mission de l'ONC exige une définition plus précise et mieux structurée. A la lecture de l'exposé des motifs du projet, le Conseil d'Etat a cru pouvoir cerner les champs d'activités suivants:

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

Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes.

Paragraphe 3

D'après le projet de loi, l'ORPE devrait „rendre compte“ au Gouvernement, au Comité de coordination tripartite et au Comité permanent de l'emploi.

Ce terme paraît toutefois mal choisi alors qu'il n'existe a priori aucune hiérarchie entre ces trois organismes (le Comité permanent de l'emploi sera d'ailleurs remplacé sous peu par le nouveau Comité

permanent du travail et de l'emploi faisant actuellement l'objet du projet de loi n° 5242). Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant:

„L'ORPE remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité de coordination tripartite, le Comité permanent [du travail et] de l'emploi et les services administratifs œuvrant dans le même domaine.“

L'article se lira comme suit:

„Art. 39.– (1) Il est créé auprès du ministre un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi, ci-après désigné sous le sigle ORPE.

(2) L'ORPE a pour mission:

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

Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes.

(3) L'ORPE remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le comité de coordination tripartite, le comité permanent [du travail et] de l'emploi et le Gouvernement.“

Article 49 [40]

Paragraphe 1er

Sans observation, sous réserve d'une modification d'ordre rédactionnel.

Paragraphe 2

Alinéa 1

Il paraît superfétatoire de préciser que l'avis du comité ne liera pas les décisions du Gouvernement. Un avis d'un comité, de surcroît purement consultatif, ne peut jamais s'imposer à l'exécutif.

Alinéa 2

L'alinéa 2 est censé expliquer la notion de „plan de travail“ (et non „plan du travail“). Ce texte est à tel point alambiqué que le Conseil d'Etat n'arrive pas à saisir la pensée des auteurs malgré les explications fournies dans l'exposé des motifs. Il propose dès lors de l'omettre, ce qui n'empêchera pas l'ORPE de remplir la mission que le législateur entend lui confier. Le fonctionnement de l'ORPE pourra être réglé par règlement grand-ducal ainsi que cela est d'ailleurs prévu suivant l'article 52(2) du projet.

Alinéa 3 (Paragraphe 3 selon le Conseil d'Etat)

Dans l'alinéa 3, il y a lieu d'omettre le rappel comme quoi le comité peut s'adjoindre des experts. La même disposition se retrouve déjà dans le paragraphe 2 de l'article 50 du projet.

L'article se lira comme suit:

„Art. [40].– (1) L'ORPE est présidé par le ministre ou un fonctionnaire délégué à cette fin.

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

(3) Le comité de gestion comprend, en plus du président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à proposer par les fédérations d'employeurs pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants du

ministre. Les membres du comité sont nommés par le ministre. L'activité au sein du comité de gestion est honorifique.“

Article 50 [41]

Paragraphe 1er

Il est superfétatoire de régler dans la loi le détail des obligations du secrétariat. Par ailleurs, les membres du secrétariat de l'ORPE sont des fonctionnaires publics. Finalement, il y a lieu de remplacer la notion „Ministère du Travail“ par celle de „ministre“.

Paragraphe 2

Sans observation.

L'article se lira comme suit:

„Art. [41].– (1) Le secrétariat de l'ORPE est assuré par les agents du ministre et de l'ITM.

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

Article 51 [42]

Sans observation, sauf à remplacer le terme „fonctionnement“ par „fonctionnant“. Le nom de la localité de Dublin ne faisant pas partie de la désignation officielle de l'organe „travaillant pour et financé par la Commission européenne“, il échet de l'omettre.

L'article se lira comme suit:

„[Art. 42.] L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE. “

*

TITRE V

DISPOSITIONS MODIFICATIVES ET ABROGATOIRES
(selon le Conseil d'Etat: Dispositions modificatives, abrogatoires et diverse)

Observation préliminaire

Le Titre tel que proposé par les auteurs du projet de loi sous examen comprend des dispositions modificatives et des dispositions abrogatoires. Il se présente comme suit:

Titre V.– Dispositions modificatives et abrogatoires

Art. 52: Modification de la loi modifiée du 8 mai 1979

Art. 53: – Paragraphe 1er: Modification de la loi modifiée du 9 décembre 1970 (ajout d'un article 4ter)

– Paragraphe 2: Modification de la loi modifiée du 7 juin 1937 (première modification de l'article 6)

– Paragraphe 3: Modification de la même loi du 7 juin 1937 (deuxième modification de l'article 6)

Art. 54: Dispositions abrogatoires.

Le Conseil d'Etat entend proposer un article distinct pour chaque loi à modifier, en agençant les articles selon l'ordre chronologique des lois visées de sorte à ce qu'ils correspondent à l'énoncé de l'intitulé amendé de la loi. Il ajoutera d'ailleurs des modifications aux lois précitées de 1937 et 1970 ainsi qu'à la loi modifiée du 23 juillet 1993. En outre, il insérera, avant l'article portant sur les dispositions abrogées, un article relatif à un intitulé abrégé pour cette loi étant donné que l'intitulé amendé énoncera au moment de la publication de la loi au Mémorial, conformément aux usages, le détail des différents objets de celle-ci ainsi que des différentes modifications apportées à la législation existante.

L'agencement du dernier Titre devrait dès lors se présenter de la façon suivante dans l'hypothèse d'une scission du projet de loi en deux projets distincts [alors qu'en cas de maintien du Titre IV relatif à l'ORPE, la numérotation placée entre parenthèses serait à retenir]:

Titre IV [V].– Dispositions modificatives, abrogatoires et diverse

Art. 39 [ou 43]: Modification de la loi modifiée du 7 juin 1937 (Reprise des paragraphes 2 et 3 de l'art. 53 du projet et modification complémentaire proposée par le Conseil d'Etat)

Art. 40 [ou 44]: Modification de la loi modifiée du 9 décembre 1970 (Modification proposée par le Conseil d'Etat à l'article 4(3) et reprise du paragraphe 1er de l'art. 53 du projet relatif à un article 4ter nouveau)

Art. 41 [ou 45]: Modification de la loi modifiée du 8 mai 1979 (Reprise de l'art. 52 du projet)

Art. 42 [ou 46]: Modification proposée par le Conseil d'Etat à la loi modifiée du 23 juillet 1993

Art. 43 [ou 47]: Article nouveau relatif à un intitulé abrégé

Art. 44 [ou 48]: Abrogation de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ainsi que de la loi du 12 juin 1965 (Reprise de l'art. 54 du projet).

Examen des articles

Article 52 (41 selon le Conseil d'Etat)

La modification de l'article 7, paragraphe 1er de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel devient nécessaire suite à l'introduction de la représentativité sectorielle dans la future loi. Par ailleurs, les auteurs se prononcent à la même occasion pour l'abaissement du seuil qui détermine le mode de scrutin lors des élections pour les délégations du personnel de 100 à 50, au motif d'une multiplication constatée de petites unités. La modification de l'alinéa 3 a trait à l'adaptation des références à la future loi. Le Conseil d'Etat approuve les modifications apportées à l'article 7(1), mais propose une rectification d'ordre purement rédactionnel aux alinéas 1 et 3 en suggérant de remplacer le bout de phrase „à l'article 3 de la présente loi“ par les termes „à l'article 3 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail“, intitulé abrégé tel qu'il est proposé par le Conseil d'Etat dans son article 43 ci-après. La même observation relative à la correction de la référence à la loi nouvelle vaut pour les deux premiers paragraphes de l'article 53 qui suit.

Article 53 (40 et 39 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphes 1er et 2 (Articles 40 et 39(1) selon le Conseil d'Etat)

Les modifications portées à l'article 53, paragraphes 1er et 2, visent à introduire dans les conventions collectives la possibilité d'une dérogation à la durée de travail hebdomadaire maximale des ouvriers et employés privés dans les secteurs délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une partie de l'année dont la durée ne peut excéder six semaines.

Selon le commentaire des auteurs, cette demande a été expressément et itérativement soumise au ministre du Travail et de l'Emploi par les partenaires sociaux, et notamment les syndicats, qui estiment que dans certains cas ils sont mieux à même que le législateur de juger quel est l'intérêt réel des travailleurs sur le terrain.

Le Conseil d'Etat admet que les partenaires sociaux, dans le rôle qu'ils ont à jouer dans l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail, disposent d'une certaine liberté de négocier des accords dérogatoires au droit commun. Cependant, les accords dérogatoires ne peuvent aller à l'encontre de dispositions législatives ou réglementaires qui présentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent en aucun cas être supprimés ou réduits. La durée de travail est considérée comme le noyau dur de l'ordre public. Le Conseil d'Etat renvoie à cet égard à ses observations formulées à l'endroit du paragraphe 5 de l'article 43.

Les dispositions législatives s'alignent sur la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Cette directive vise à l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail, ce qui représente un objectif de la Communauté qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique. L'adoption de prescriptions minimales dans l'aménagement du temps de travail et la fixation d'un plafond pour la durée de la semaine de travail sont considérées comme nécessaires pour atteindre

l'objectif de la directive. Donc, même des dispositions qui se basent sur un large consensus entre partenaires sociaux ne pourront être en contradiction avec les prescriptions de la directive. La question est de savoir si la directive permet une dérogation telle que celle prévue par les auteurs.

Selon l'article 6.2 de ladite directive, la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. Une dérogation à l'article 6 de la directive n'est envisagée que lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes (selon l'article 18b)i de la directive). Dans ces cas d'espèce, le droit de dérogation est ouvert aux seuls Etats membres. Des possibilités de dérogations sont également ouvertes pour une série de situations de travail définies à l'article 17.2 de la directive et ces dérogations sont autorisées par voie législative ou par voie conventionnelle. Enfin, l'article 17.3 de la directive donne le pouvoir de déroger aux seuls partenaires sociaux pour certaines dérogations. Cependant, les règles sur la durée hebdomadaire du travail y échappent.

Finalement, l'Etat membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 de la directive, mais il doit veiller à ce que les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs soient respectés et assurer qu'aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours calculée comme moyenne de la période de référence qui ne pourra dépasser quatre mois, à moins qu'il ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail. Cette faculté est de nouveau réservée aux seuls Etats membres et plusieurs conditions sont requises dont la plus importante consiste en l'accord individuel du travailleur (article 18.1 b)i de la directive). Le travailleur peut ainsi renoncer à une protection traditionnellement considérée comme d'ordre public.

Cependant, dans l'affaire *Sindicato de Médicos de Asistencia pública (Simap)* (aff. C-303/98 du 3 octobre 2000), la Cour de justice a décidé que „l'accord individuel de chaque salarié est requis; le consentement à l'allongement de la durée du travail ne saurait être donné par convention ou accord collectif de travail“ sur autorisation du ministre (point 7 du dispositif). Il est donc clair que la convention collective de travail ou l'accord remplissant les prescriptions de la loi et valant convention collective ne peuvent remplacer l'accord du travailleur prévu expressément par la directive et se substituer aux prescriptions de l'article 18 b)i de la directive. En plus, l'employeur est contraint, aux termes de la directive, de tenir des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail et ces registres sont mis à disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail.

Au vu de ces considérations, le Conseil d'Etat estime qu'une disposition comme celle projetée par les auteurs, qui rend possible des durées de travail temporairement supérieures à celles prescrites dans la directive, même si cette disposition se limite, selon les auteurs, „à des secteurs délimités et précisés“ et impose des conditions strictes et exige l'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions, se heurte aux prescriptions de la directive de sorte que le Conseil d'Etat ne peut en aucun cas marquer son accord au texte lui soumis pour avis.

Paragraphe 3 (Article 39(2) selon le Conseil d'Etat)

Le paragraphe 3 de l'article 53 tend à insérer un point 3 au point 18 de l'article 6.I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés qui vise à soustraire les employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs aux conditions de rémunération des heures supplémentaires prévues aux paragraphes précédents.

En ce qui concerne la définition des cadres supérieurs, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations au regard des articles 1er, 18 et 20 du projet sous revue. Il est généralement admis que les cadres qui bénéficient d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail, y compris en matière d'emploi du temps, et d'appointements élevés, échappent à la réglementation du paiement des heures supplémentaires, qui sont considérées comme inhérentes à leur fonction et de ce fait n'ont pas à être majorées. Il est donc important de cerner de façon précise la notion de cadre supérieur en vue d'une application *stricto sensu* des dérogations aux règles de la durée de travail.

Le Titre V (IV selon le Conseil d'Etat) doit être complété par des modifications complémentaires à des dispositions législatives en vigueur.

– Il y a d'abord lieu de prévoir un article modifiant l'article 7(7) de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi. Ce paragraphe doit être adapté aux nouvelles dispositions de la présente loi. Il y a en effet lieu de tenir compte de l'abandon de la notion de „membres spéciaux“ ainsi que de la suppression des dispositions pénales telle que proposée par le Conseil d'Etat.

L'article nouveau (42 selon le Conseil d'Etat) se lira comme suit:

„Art. 42.– L'article 7(7) de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi prend la teneur suivante:

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

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

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

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

– Il y a ensuite lieu d'adapter deux dispositions des lois de 1937 et de 1970 en vue de remplacer le renvoi à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 par un renvoi à la présente loi. Ces ajouts peuvent compléter les modifications déjà prévues à l'article 53 du projet (art. 39 et 40 selon le Conseil d'Etat), de sorte que l'article 39 (selon le Conseil d'Etat) est complété par un paragraphe 3 libellé comme suit:

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

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

La modification à la loi de 1970, faisant l'objet du paragraphe 1er de l'article 53 (paragraphe 2 de l'article 40 selon le Conseil d'Etat) est à compléter par la modification suivante (à insérer en tant que paragraphe 1er dudit article 40):

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

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

Article 43 (nouveau selon le Conseil d'Etat)

Il y a lieu de prévoir un article permettant de désigner la loi sous son libellé abrégé: „Loi du ... concernant les relations collectives de travail“. Cet article pourra être rédigé comme suit:

„Art. 43.– La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes de:“Loi du ... concernant les relations collectives de travail“.“

Article 54 (44 selon le Conseil d'Etat)

L'article 54 actuel du projet qui abroge les textes existants viendra à la suite de ces deux dispositions. Il ne donne pas lieu à observation.

*

Suit le texte proposé par le Conseil d'Etat.

<p style="text-align: center;"><i>Version amendée du gouvernement</i></p> <p style="text-align: center;">PROJET DE LOI</p> <p style="text-align: center;">concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation</p>	<p style="text-align: center;"><i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i></p> <p style="text-align: center;">PROJET DE LOI</p> <p style="text-align: center;">concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés; 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie; 3. la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel; 4. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.
<p style="text-align: center;">TITRE Ier</p> <p style="text-align: center;">LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL</p> <p style="text-align: center;">Chapitre 1: <i>Champ d'application de la loi</i></p> <p>Art. 1er.– (1) La présente loi a pour objet la réglementation des relations et des conditions de travail, par voie de convention collective de travail, entre des employeurs et des travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ainsi que, sauf dispositions légales contraires, des stagiaires et apprentis relevant d'un des deux statuts susmentionnés.</p> <p>(2) La présente loi ne s'applique pas à la réglementation des conditions de travail, par voie de négociations collectives, des travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, et notamment un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.</p> <p>(3) L'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 6 de la teneur suivante:</p> <p>„Les dispositions de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation, ne sont pas applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“</p>	<p style="text-align: center;">TITRE I</p> <p style="text-align: center;">LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL</p> <p style="text-align: center;">Chapitre 1er.– <i>Champ d'application de la loi</i></p> <p>Art. 1er.– (1) La présente loi a pour objet la réglementation, par voie de convention collective de travail, des relations et conditions de travail des ouvriers et employés privés liés à un employeur par un contrat de travail au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989.</p> <p>(2) Restent en dehors du champ d'application de la présente loi les employés ayant la qualité de cadres supérieurs.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
	<p>Sont à considérer comme tels les employés dont la rémunération dépasse le quintuple des douze salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins et qui participent d'une façon effective et continue à la direction de l'entreprise.</p>
<p>Chapitre 2: Définition de la convention collective de travail</p> <p>Art. 2.– La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions générales de travail conclu entre,</p> <ul style="list-style-type: none"> – un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après d'une part, et – soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière, – soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production et/ou l'activité et/ou la profession sont de la même nature, d'autre part. 	<p>Chapitre 2.– Définition de la convention collective de travail</p> <p>Art. 2.– La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions générales de travail conclu entre,</p> <ul style="list-style-type: none"> – un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après, d'une part, et – soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière, – soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, d'autre part.
<p>Chapitre 3: Les syndicats de salariés</p> <p>1. Définition générale du syndicat</p> <p>Art. 3.– (1) Au sens et en vue de l'application de la présente loi, 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.</p> <p>(2) En vue de l'application de la présente loi, les syndicats au sens du paragraphe (1) qui précède doivent établir leur indépendance financière et organique par rapport aux employeurs et aux organisations professionnelles d'employeurs, en prouvant qu'ils remplissent notamment chacun des quatre critères suivants:</p> <p>1. la capacité organisationnelle nécessaire pour remplir les missions et les responsabilités incombant au syndicat en vertu de la présente loi;</p> <p>cette capacité organisationnelle est documentée notamment par les structures internes personnelles et professionnelles du syndicat, par l'occupation permanente de personnel salarié ayant la qualification nécessaire pour pouvoir remplir de manière efficace les missions découlant de l'application de la présente loi et par l'existence d'une politique de communication interne et externe appropriée;</p>	<p>Chapitre 3.– Les syndicats de salariés</p> <p>1. Définition générale du syndicat</p> <p>Art. 3.– (1) Constituent un syndicat au sens de la présente loi les groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres [ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail].</p> <p>(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance financière et organique par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>2. l'indépendance organique pouvant notamment résulter du fait que le personnel dirigeant, ainsi que les secrétaires syndicaux et les mandataires chargés par le syndicat, outre les salariés relevant des entreprises concernées, des négociations collectives, sont employés par le syndicat lui-même et non pas par un des employeurs susceptibles de rentrer dans le champ d'application d'une éventuelle convention collective ou un autre employeur distinct du syndicat;</p> <p>3. la capacité financière nécessaire pour permettre au syndicat, d'une part, de remplir efficacement les missions lui incombant en vertu de la présente loi, et, d'autre part, de soutenir un éventuel conflit social;</p> <p>4. l'autonomie financière, résultant notamment de l'importance et de la prépondérance des cotisations perçues de la part des membres par rapport aux autres sources de revenus du syndicat;</p> <p>(3) En fonction de leurs pouvoirs, notamment en matière de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats conformément aux articles 4 à 7, ainsi que, le cas échéant, 9, 14 et 15 de la présente loi.</p> <p>2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale</p> <p>Art. 4.– (1) Sont à considérer comme syndicats justifiant de la représentativité nationale générale, les organisations répondant aux critères fixés à l'article 3 de la présente loi, et qui peuvent faire état d'un degré suffisant de puissance sociale au niveau national conformément aux dispositions qui suivent.</p> <p>(2) Est considéré comme ayant un degré suffisant de puissance sociale au sens du paragraphe (1) qui précède, le syndicat disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour pouvoir 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.</p> <p>Le bénéfice de la représentativité nationale générale n'est reconnu qu'aux syndicats qui justifient d'un telle représentativité pour chacune des deux catégories de travailleurs rentrant dans le champ d'application de la présente loi conformément à l'article 1 qui précède.</p>	<p>(3) Quant à leur capacité de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats au regard des articles 4 à 7, ainsi que, le cas échéant, 12.</p> <p>2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale</p> <p>Art. 4.– Sont à considérer comme justifiant de la représentativité nationale générale les syndicats disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau national un conflit majeur d'ordre social.</p> <p>Cette représentativité doit être remplie cumulativement pour les deux catégories de travailleurs visées à l'article 1er, paragraphe 1er.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 5.– Pour pouvoir prétendre à l’octroi de la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat doit prouver qu’il réunit dans son chef des conditions fixées à l’article 4 qui précède en rapportant la preuve des éléments suivants:</p> <p>1. Le syndicat doit représenter une moyenne d’au moins vingt pour cent (20%) des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs couvertes par la présente loi, et au moins quinze pour cent (15%) de chacune des deux catégories en question.</p> <p>Ce critère est apprécié sur base des résultats obtenus par le syndicat lors des deux dernières élections aux chambres professionnelles salariales compétentes pour les ouvriers et/ou les employés privés ayant eu lieu avant la date de la décision portant sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale conformément à l’article 8 de la présente loi.</p> <p>Aux fins du présent paragraphe, le syndicat doit avoir obtenu, lors de l’ensemble des élections précitées prises en considération, une moyenne de vingt pour cent (20%) des suffrages dans les deux catégories de travailleurs concernées, et au moins une moyenne de quinze pour cent (15%) des suffrages dans chacune des deux catégories de travailleurs concernées.</p> <p>Ne sont pris en considération que les résultats concernant les catégories de travailleurs relevant du champ d’application de la présente loi, les groupes des chambres professionnelles se composant de travailleurs non couverts par la présente loi n’étant pas pris en considération. Pour les groupes le cas échéant mixtes, seuls les résultats concernant les travailleurs couverts par la présente loi sont considérés.</p> <p>2. le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays; cette présence est contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel ayant eu lieu avant la date de la décision sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale.</p> <p>3. l’action du syndicat doit être diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique.</p>	<p>Art. 5.– Pour pouvoir prétendre à la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat visé à l’article 4 doit en outre avoir obtenu, lors des dernières élections aux chambres professionnelles salariales, en moyenne au moins vingt pour cent (20%) des suffrages des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs visées à l’article 1er, et au moins quinze pour cent (15%) des suffrages de chacune des deux catégories en question.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>3. Syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie</p> <p>Art. 6.– (1) Sont à considérer comme syndicats justifiant d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers les ouvriers, ou pour les deux catégories à la fois, les organisations répondant aux critères fixés à l'article 3 de la présente loi, et qui peuvent faire état d'un degré suffisant de puissance sociale au niveau du secteur pour la ou les catégories de travailleurs salariés pour lesquelles la représentativité au sens du présent paragraphe est revendiquée, conformément aux dispositions qui suivent.</p> <p>(2) Est considéré comme ayant un degré suffisant de puissance sociale au sens du paragraphe (1) qui précède, le syndicat disposant de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour pouvoir assumer les responsabilités découlant de la représentativité visée au paragraphe (1) qui précède et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts d'ordre social au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de travailleurs concernés.</p> <p>Art. 7.– Pour pouvoir bénéficier de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article 6 de la présente loi, le syndicat doit prouver l'existence dans son chef des conditions fixées à l'article 6 qui précède en établissant les éléments suivants:</p> <p>1. Le secteur pour lequel la représentativité est revendiquée doit être un secteur particulièrement important de l'économie nationale. Dans l'appréciation de cette importance, l'emploi dans le secteur concerné sera particulièrement important; un secteur devra notamment être déclaré „secteur particulièrement important“ si l'emploi y représente au moins dix pour cent (10%) de l'emploi salarié de droit privé total au Luxembourg.</p> <p>Aux fins de l'application du présent article, le secteur doit comprendre plus d'une entreprise respectivement plus d'une entreprise constituant une entité économique et sociale.</p> <p>On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.</p>	<p>3. Syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie</p> <p>Art. 6.– (1) Sont à considérer comme justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers ou pour les deux à la fois, les syndicats disposant de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernées un conflit majeur d'ordre social.</p> <p>(2) L'importance d'un secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Sera ainsi déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale celui dont l'emploi représente au moins dix pour cent (10%) des personnes visées à l'article 1er, paragraphe 1er, occupées au Grand-Duché de Luxembourg.</p> <p>Le secteur considéré doit cependant comprendre plus d'une entreprise. Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseignement, il y a présomption d'appartenance à une même entité.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles tels que notamment le fait</p> <ul style="list-style-type: none"> - de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires, et/ou - de relever d'une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée, et/ou - de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou - de relever d'une direction et/ou d'un actionariat communs et/ou complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations; - de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs et/ou complémentaires et/ou présentant un statut social semblable ou apparenté. <p>Il y a présomption irréfragable d'entité économique et sociale au sens du présent paragraphe lorsque plusieurs établissements fonctionnent sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise.</p> <p>Le syndicat demandant la reconnaissance de la représentativité dans un secteur important de l'économie conformément à l'article 8 de la présente loi, définira dans sa demande le secteur en question en se rapportant, pour les entreprises censées entrer dans le champ d'application de la convention collective, à la nomenclature usuelle des activités économiques, à savoir actuellement le code NACE.</p> <p>Aux fins de l'application de la présente loi, un secteur ne peut comprendre que des entreprises ayant une activité identique. Toutefois, au cas où le syndicat requérant en formule la demande, la décision de reconnaissance conformément à l'article 8 de la présente loi peut définir le secteur en y associant des entreprises ayant des activités non pas identiques mais semblables, apparentées ou constituant un complément mutuel.</p> <p>2. Le syndicat doit avoir présenté des listes et avoir compté des élus lors des deux dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales, ayant eu lieu avant la date de la décision quant à la demande de reconnaissance de la représentativité conformément à l'article 8 de la présente loi.</p>	

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>3. Le syndicat doit avoir obtenu</p> <ul style="list-style-type: none"> – soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, – soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, cinquante pour cent (50%) des voix lors des dernières élections au sein du personnel du secteur tel que défini conformément aux dispositions qui précèdent. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres. <p>Ne sont pris en considération que les résultats concernant les catégories de travailleurs relevant du champ d'application de la présente loi, les groupes des chambres professionnelles contenant des travailleurs non couverts par la présente loi n'étant pas pris en considération. Pour les groupes le cas échéant mixtes, seuls les résultats concernant les travailleurs couverts par la présente loi sont considérés.</p>	<p>Art. 7.– Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article 6, le syndicat doit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales; 2. avoir obtenu <ul style="list-style-type: none"> – soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, – soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, cinquante pour cent (50%) des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément à l'article 6, paragraphe 2. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.
<p>4. Procédure de reconnaissance</p> <p>Art. 8.– (1) La décision portant reconnaissance, refus ou retrait des qualités d'un syndicat visées aux articles 3 à 7 de la présente loi est prise par le ministre ayant le travail dans ses attributions, ci-après dénommé le ministre, les chambres professionnelles représentant les salariés à statut de droit privé demandées en leur avis.</p> <p>L'Inspection du travail et des mines adressera à cette fin au ministre et aux chambres professionnelles précitées un rapport circonstancié évaluant la situation du syndicat concerné par rapport aux critères fixés aux articles 3 à 7 de la présente loi.</p> <p>(2) Le ministre statuera soit à la demande écrite d'un syndicat remplissant les conditions fixées à l'article 3 de la présente loi, sans préjudice des dispositions qui suivent, soit à la demande écrite de l'Inspection du travail et des mines, soit de sa propre initiative.</p> <p>La demande sera motivée et appuyée de toutes les pièces nécessaires à l'appréciation des critères visés aux articles 3 à 7 de la présente loi.</p> <p>La demande de reconnaissance ou de retrait émanant d'un syndicat sera envoyée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.</p>	<p>4. Procédure de reconnaissance</p> <p>Art. 8.– (1) La décision portant octroi, refus ou retrait de reconnaissance des qualités visées aux articles 3 à 7 incombent au ministre ayant le Travail dans ses attributions, ci-après dénommé le ministre, statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'Inspection du travail et des mines, ci-après désignée sous le sigle ITM.</p> <p>(2) La décision d'octroi ou de refus est rendue à la requête du syndicat intéressé joignant à sa demande dûment motivée toutes les pièces à l'appui.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Une demande de retrait pourra être introduite, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, d'une part par l'Inspection du travail et des mines, d'autre part par tout syndicat ayant la représentativité nationale générale ou justifiant d'un intérêt actuel et direct, et dans le cadre de négociations collectives impliquant le syndicat concerné par la demande de retrait.</p> <p>(3) La décision dûment motivée du ministre sera notifiée à la partie demanderesse et au syndicat concerné par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au plus tard dans les deux mois de la saisine.</p> <p>Par ailleurs, la décision fera l'objet d'une publication au Mémorial B.</p> <p>Dans le cas d'une demande de reconnaissance, l'absence de réponse endéans le délai imparti vaut refus de reconnaissance. Dans le cas d'une demande en retrait, l'absence de réponse endéans le délai imparti vaut refus du retrait.</p> <p>(4) Contre la décision explicite ou implicite de refus ou de retrait de la reconnaissance, un recours en réformation devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond est ouvert au syndicat faisant l'objet de la décision et au syndicat requérant.</p> <p>Contre la décision explicite ou implicite de reconnaissance, un recours en réformation devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond est ouvert à tout syndicat ayant la représentativité nationale générale, à tout syndicat ayant la représentativité dans un secteur important de l'économie 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 conformément à l'article 11 de la présente loi et impliquant le syndicat concerné par la décision de reconnaissance.</p> <p>A peine de forclusion, ce recours doit être introduit dans le délai d'un mois:</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de décision explicite, soit à partir de la notification de la décision entreprise par les syndicats ayant fait l'objet d'une notification, soit à partir de la date de publication de la décision au Mémorial B par les autres syndicats, - en cas de décision implicite, dans un délai d'un mois à compter de l'expiration du délai de deux mois visé au paragraphe (4) qui précède. <p>Le recours est suspensif.</p> <p>Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai d'un mois à partir de la notification de la décision du tribunal par la voie du greffe.</p>	<p>(3) La décision de retrait est rendue à la requête de tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.</p> <p>(4) La décision est notifiée aux parties intéressées et publiée au Mémorial B.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(5) La décision ministérielle, ou, le cas échéant, la décision judiciaire ayant acquis autorité de chose décidée respectivement force de chose jugée, valent jusqu'à décision contraire en due forme qui devra être prise sur base de nouveaux éléments de fait ou de droit intervenus depuis la décision précédente.</p> <p>(6) En cas de changement intervenant dans la structure d'un syndicat bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale ou sectorielle, notamment par voie de fusion faisant disparaître l'identité d'un ou de plusieurs des partenaires, la décision de reconnaissance reste valable si l'identité notamment organisationnelle, structurelle, financière et personnelle du syndicat ayant bénéficié auparavant de la reconnaissance d'une représentativité est maintenue ou transmise soit à un des syndicats faisant partie de la nouvelle entité, soit à la nouvelle entité.</p> <p>En cas de constitution d'un nouveau syndicat ou d'une fédération de syndicats, notamment par fusion de plusieurs syndicats au sens de la présente loi, impliquant nécessairement l'abandon de l'identité notamment organisationnelle, structurelle, financière et personnelle du syndicat ayant bénéficié auparavant de la reconnaissance d'une représentativité et attribution d'une identité notamment organisationnelle, structurelle, financière et personnelle propre à la nouvelle entité, les résultats chiffrés nécessaires pour la définition des droits des syndicats en matière de signature de conventions collectives conformément aux articles 5, paragraphe (2), 7, point 3., 14, 15 et 16 de la présente loi sont additionnés pour constater les droits de la nouvelle entité.</p> <p>(7) La réformation de la décision du ministre ne donnera pas lieu à dommages-intérêts.</p>	
<p>Chapitre 4: La négociation de la convention collective de travail</p> <p>1. Procédure de négociation d'une convention collective de travail</p> <p><i>Participation aux négociations; commission de négociation</i></p> <p>Art. 9.– (1) En vue de la négociation de toute convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats ayant le droit d'en faire partie conformément aux dispositions qui suivent.</p> <p>Chaque syndicat remplissant les conditions visées aux articles 3, 4, et 5 est admis d'office à la négociation de toute convention collective.</p> <p>Chaque syndicat remplissant les conditions visées aux articles 3, 6 et 7 est admis d'office à la négociation d'une convention collective pour la ou les catégories de travailleurs et dans le secteur pour lesquels il s'est vu reconnaître la représentativité.</p>	<p>Chapitre 4.– La négociation de la convention collective de travail</p> <p>1. Procédure de négociation d'une convention collective de travail</p> <p><i>Participation aux négociations; Commission de négociation</i></p> <p>Art. 9.– (1) Par convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions prévues aux articles 3, 4 et 5, respectivement 3, 6 et 7, selon la convention visée.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) Ces syndicats peuvent admettre ou refuser à l'unanimité la participation d'autres syndicats à la négociation. Ces derniers syndicats doivent remplir les conditions visées à l'article 3 qui précède.</p> <p>L'admission aux négociations d'un syndicat n'ayant pas d'office le droit d'assister aux négociations conformément aux dispositions qui précèdent ne préjudicie pas dans son chef l'existence ou non de la qualité de partie signataire d'une convention collective.</p> <p>La demande afférente sera transmise par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception aux syndicats admis d'office, copie en étant adressée par la même voie au ministre ayant le travail dans ses attributions et à l'Inspection du travail et des mines. La décision d'admission ou de refus en question doit être motivée et sera notifiée par écrit, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, sous signature de tous les syndicats participant aux négociations en vertu d'une admission d'office conformément aux dispositions qui précèdent, au syndicat demandeur, et ce dans un délai de sept (7) jours à compter de la demande d'assister aux négociations.</p> <p>(3) Au cas où le syndicat demandeur est conforme aux conditions fixées par l'article 3 qui précède et s'il représente au moins cinquante pour cent (50%) des travailleurs appelés à être couverts par la convention collective à négocier, il doit être admis à la Commission de négociation. A cette fin le ou les syndicats voulant être admis à la Commission de négociation doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.</p> <p>(4) En cas de refus d'admission du syndicat demandeur, ou de litige entre les syndicats ayant qualité pour participer d'office à la négociation collective concernant l'admission d'un autre syndicat, le dossier est soumis pour décision, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, au Ministre ayant le Travail dans ses attributions par le ou les syndicats dont la présence à une négociation collective est refusée. Le Ministre statuera endéans les deux semaines de la saisine, l'Inspection du travail et des Mines et les parties entendues en leurs explications, moyennant décision écrite dûment motivée notifiée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.</p> <p>Pour prendre sa décision, le Ministre prend en compte tous les éléments étayant l'importance ou l'absence d'importance du syndicat concerné dans le champ d'application de la convention collective à négocier. A cette fin, l'Inspection du travail et des mines lui adresse, sur simple demande, un rapport sur les éléments précités.</p>	<p>(2) Ces syndicats peuvent, à l'unanimité, admettre ou refuser d'autres syndicats à la négociation. Copie de leur décision est adressée au ministre et à l'ITTM.</p> <p>(3) Doivent être admis à la commission de négociation le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective.</p> <p>Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.</p> <p>(4) Les demandes visées au paragraphe 3 doivent être tranchées dans un délai de sept jours à compter de leur réception.</p> <p>En cas de refus d'admission ou d'absence de décision dans le délai imparti, l'affaire est transmise au ministre qui rendra sa décision dans les deux semaines, en statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'ITTM, les parties entendues en leurs explications.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(5) Contre la décision du Ministre, un recours en réformation devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond est ouvert au syndicat faisant l'objet d'une confirmation du refus d'admission à la négociation ainsi qu'aux syndicats ayant initialement refusé l'admission en cas de décision ministérielle admettant le syndicat demandeur aux négociations.</p> <p>A peine de forclusion, ce recours doit être introduit dans le délai de quinze (15) jours.</p> <p>Le Tribunal administratif statue selon la procédure d'urgence et en tout cas au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la notification du recours.</p> <p>Contre la décision du Tribunal administratif, appel peut être interjeté devant la Cour administrative qui statue comme juge du fond, à peine de forclusion, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de notification du jugement. La Cour statue selon la procédure d'urgence et dans tous les cas dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'appel.</p> <p>Le recours et l'appel sont suspensifs. Les négociations ne pourront commencer qu'après l'arrêt de la Cour.</p>	
<p><i>Habilitation et protection des membres des commissions de négociation</i></p> <p>Art. 10.- Les représentants des syndicats, des employeurs ou groupements d'employeurs peuvent contracter en vertu soit de dispositions statutaires, soit d'une délibération spéciale du syndicat ou du groupement professionnel, soit de mandats écrits ou appa- rents qui leur sont conférés par leurs membres et adhérents.</p> <p>Les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont applicables mutatis mutandis aux membres de la Commission de négociation visée à l'article 9 qui précède.</p>	
<p><i>Demande d'ouverture des négociations collectives</i></p> <p>Art. 11.- (1) La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, par les représentants qualifiés, au sens de l'article 10 de la présente loi, des personnes ou organisations ayant qualité pour signer une convention collective conformément aux articles 2, 3 à 7, 10, et 13 à 16 de la présente loi.</p> <p>La partie sollicitée conformément aux dispositions de l'alinéa (1) qui précède ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations.</p>	<p><i>Demande d'ouverture des négociations collectives</i></p> <p>Art. 10.- (1) La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.</p> <p>La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) Les négociations doivent effectivement commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives conformément au paragraphe (1) du présent article.</p> <p>(3) Toutefois l'employeur sollicité peut, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la demande d'ouverture de négociations, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.</p> <p>Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date de la notification visée à l'alinéa 1 qui précède.</p> <p>A défaut, la partie concernée peut être obligée à négocier séparément. Les négociations doivent alors effectivement commencer dans les quinze jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours fixé à l'alinéa 2 du présent paragraphe.</p> <p>(4) Au cas où les négociations collectives n'auront pas effectivement commencé endans les délais fixés aux paragraphes (2) et (3) qui précèdent, la partie sollicitée en vue de l'ouverture de négociations collectives est présumée refuser de telles négociations. Cette présomption est irréfragable.</p> <p>En cas de refus explicite ou découlant de l'absence du début des négociations conformément à l'alinéa 1 qui précède, la partie demanderesse peut alors entamer la procédure de conciliation conformément au titre II de la présente loi.</p>	<p>(2) Les négociations doivent effectivement commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.</p> <p>(3) Toutefois, l'employeur sollicité peut, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la demande d'ouverture de négociations, informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.</p> <p>Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date visée à l'alinéa 1.</p> <p>A défaut, la partie concernée peut être obligée à négocier séparément. Les négociations doivent alors effectivement commencer dans les quinze jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours fixé à l'alinéa 2.</p> <p>(4) En cas de refus explicite ou implicite d'engager les négociations dans le délai légal, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.</p>
<p>2. Forme de la convention collective de travail</p> <p>Art. 12.- La convention collective de travail doit, à peine de nullité, être écrite et signée par les représentants qualifiés, conformément à l'article 10 de la présente loi, des parties contractantes.</p>	<p>2. Signature et validité de la convention collective de travail</p> <p>Art. 11.- La convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation, sans préjudice des dispositions de l'article 12.</p>
<p>3. Signature et validité de la convention collective</p> <p>Art. 13.- Sans préjudice de la signature des représentants qualifiés de l'employeur au sens de l'article 10 de la présente loi, une convention collective n'est valablement signée et n'entrera en vigueur, sous réserve des dispositions de l'article 17 de la présente loi concernant le dépôt des conventions collectives, que si elle est signée par l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation constituée suite à l'application de l'article 9 de la présente loi et qui remplissent les conditions visées soit aux articles 3, 4, et 5, soit, le cas échéant, aux articles 3, 6 et 7 de la présente loi.</p>	<p>Elle n'entre en vigueur qu'à la suite du dépôt accepté conformément à l'article 13.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 14.- (1) Si un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation conformément aux dispositions de l'article 9 de la présente loi conviennent avec l'employeur ou un des employeurs, groupements ou fédérations d'employeurs parties aux négociations de signer seuls la convention collective, l'employeur ou les employeurs et le syndicat en question invitent, par lettre commune recommandée à la poste ou courrier électronique commun avec accusé de réception, dans un délai de huit (8) jours, sous peine de forclusion, les autres syndicats à se joindre à la signature. Cette demande sera dûment motivée et indiquera notamment les motifs qui amènent les parties en question à considérer que le résultat des négociations collectives justifie la signature de la convention collective.</p> <p>(2) Les syndicats requis de signer la convention collective doivent informer les parties demanderesse de leur décision par lettre recommandée à la poste ou courrier électronique avec accusé de réception dans un délai de huit (8) jours à compter de la notification de l'invitation de signer. Leur décision doit être motivée et doit notamment préciser les raisons qui les amènent à refuser la signature.</p> <p>En cas d'absence d'accord de tous les syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, les syndicats ayant l'intention de signer peuvent saisir, seuls ou ensemble, l'Office national de conciliation (ONC). Cette saisine se fera par lettre recommandée à la poste ou courrier électronique avec accusé de réception, dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception de la réponse visée à l'alinéa 1 qui précède.</p> <p>Au cas où l'Office national de conciliation (ONC) constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, il admettra le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective, au besoin par ce ou ces syndicats seuls.</p> <p>A cette fin le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.</p> <p>Au cas où le ou les syndicats ne remplissent pas la condition précitée, l'Office national de conciliation (ONC) ordonne un référendum conformément à l'article 16 de la présente loi.</p>	<p>Art. 12.- (1) Un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peuvent convenir avec leur cocontractant de signer seuls la convention collective tout en invitant, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.</p> <p>(2) Dans les huit jours de l'invitation, les syndicats contactés doivent faire part de leur décision.</p> <p>(3) A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, un ou plusieurs des syndicats décidés à signer seuls conformément au paragraphe 1er peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l'expiration du délai prévu au paragraphe 2.</p> <p>(4) Au cas où le ministre constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, il admettra le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective.</p> <p>A cette fin, le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 15.- (1) Tout syndicat justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle, pour ces derniers uniquement pour les conventions collectives concernant le secteur, au sens respectivement des articles 4 et 5, et 6 et 7 de la présente loi, ainsi que tout autre syndicat estimant disposer d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) au moins des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective peut, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze (15) jours à partir de la date de la notification de la décision d'acceptation ou de refus du dépôt de la convention collective à l'Inspection du Travail et des Mines conformément à l'article 17 de la présente loi, faire valoir que le ou les signataires n'ont pas la qualité requise pour signer valablement la convention collective auprès de l'Office national de conciliation (ONC), selon la procédure définie dans les articles 28 et 35 et suivants ci-après en matière de litiges collectifs.</p> <p>Aux fins de l'application de l'alinéa qui précède, le ou les syndicats n'ayant pas la représentativité nationale générale ou sectorielle et prétendant disposer d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.</p> <p>(2) Le Président de l'Office national de conciliation (ONC) informe sans délai les syndicats signataires du dépôt de la contestation.</p> <p>(3) L'ONC examine d'une part si les conditions mises à la signature d'une convention collective conformément aux articles 13 et 14 sont remplies, et, d'autre part, si les conditions requises pour une contestation conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (1) qui précède sont remplies dans le chef du ou des syndicats contestataires.</p> <p>Aux cas où soit les syndicats signataires remplissent les conditions des articles 13 et 14, soit le ou les syndicats contestataires ne remplissent pas les conditions de l'alinéa 2 du paragraphe (1) du présent article 15, l'ONC déclare valable la signature de la convention collective.</p> <p>Au cas où le ou les syndicats signataires ne remplissent pas les conditions fixées aux articles 13 et 14 de la présente loi, et au cas où le ou les syndicats contestataires remplissent la condition fixée à l'alinéa 2 du paragraphe (1) qui précède, l'ONC ordonne un référendum conformément à l'article 16 de la présente loi.</p>	

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(4) Les décisions de l'Office national de conciliation (ONC) visées aux alinéas 2 et 3 du paragraphe (3) qui précède seront notifiées aux parties par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, dans un délai d'un mois à partir de la date de réception de la contestation.</p> <p>Les décisions visées à l'alinéa qui précède sont susceptibles d'un recours en réformation devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond. Ce recours doit être introduit, à peine de forclusion, dans le délai de quinze jours à compter de la notification des décisions précitées. Le tribunal administratif statue selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification du recours.</p> <p>Contre cette décision appel peut être interjeté devant la Cour administrative dans le délai de quinze jours à compter de la notification du jugement visé à l'alinéa qui précède. La Cour administrative statue comme juge du fond selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification de l'appel.</p> <p>(5) A défaut de contestation endéans le délai de quinze jours fixé au paragraphe (1) qui précède, la procédure normale de dépôt et d'entrée en vigueur fixée à l'article 20 de la présente loi est applicable.</p> <p>Art. 16.- Aux cas visés aux articles 14 et 15 qui précèdent, et au cas où aucun des syndicats concernés ne peut rapporter la preuve de disposer d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) au moins des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective concernée, conformément aux dispositions de l'article 14, paragraphe (2) et 15, paragraphe (1), alinéa 2, l'organisation d'un référendum parmi le personnel concerné par la convention collective proposée est ordonnée par l'Office national de conciliation (ONC). L'organisation et la surveillance de ce référendum, qui prendra la forme d'un vote secret à l'urne, est confiée à l'Inspection du travail et des mines.</p> <p>Au cas ou plus de cinquante pour cent (50%) des votes exprimés se prononcent en faveur de la convention collective, l'ONC constate que les syndicats ci-avant visés peuvent signer, au besoin seuls, la convention collective.</p>	
<p>4. Dépôt et publicité de la convention collective de travail et entrée en vigueur</p> <p>Art. 17.- (1) La convention collective de travail sera déposée à l'Inspection du travail et des mines par la partie la plus diligente, moyennant lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.</p>	<p>3. Dépôt et publicité de la convention collective de travail</p> <p>Art. 13.- (1) La convention collective est déposée à l'ITM par la partie la plus diligente.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) La convention collective de travail sort ses effets entre les parties signataires du fait de la décision d'acceptation de son dépôt à l'Inspection du travail et des mines par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou le fonctionnaire par lui délégué à cette fin.</p> <p>Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou le fonctionnaire par lui délégué à cette fin n'acceptent le dépôt que si une des parties signataires au moins est habilitée à signer conformément aux articles 3 à 8 respectivement sur base d'une habilitation de l'Office national de conciliation sur base des articles 14 à 16, sans préjudice des dispositions particulières des articles 18, paragraphe (3) et 19, paragraphes (2) à (4) de la présente loi.</p> <p>(3) Dans un délai de quinze jours à compter de la communication de la convention collective au titre de dépôt conformément au paragraphe (1) qui précède, le directeur doit informer les parties signataires, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, de sa décision d'acceptation ou de refus du dépôt. Cette décision doit être dûment motivée. La décision fera l'objet d'une publication au Mémorial B. Copie de la décision est notifiée au ministre ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>(4) Contre la décision de refus du dépôt un recours en réformation est ouvert aux parties signataires de la convention collective devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond.</p> <p>Le recours n'est pas suspensif.</p> <p>Ce recours doit être introduit, à peine de forclusion, dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision entreprise conformément au paragraphe (4) qui précède.</p> <p>Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de la date de réception de la requête.</p> <p>Contre la décision du Tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du Tribunal administratif.</p> <p>La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.</p> <p>Pendant le délai et l'instance d'appel il sera sursis à l'exécution du jugement ayant annulé ou reformé la décision administrative entreprise.</p>	<p>(2) Sur proposition de l'ITM, le ministre émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui sera communiquée aux parties et publiée au Mémorial B.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(5) En cas d'acceptation du dépôt par décision soit du directeur de l'Inspection du travail et des mines, soit des juridictions administratives, la convention collective de travail sort ces effets, à moins que les parties n'aient disposé autrement, rétroactivement, au jour suivant sa notification pour dépôt à l'Inspection du travail et des mines, conformément au paragraphe (1) du présent article.</p> <p>(6) Sans préjudice de l'application des dispositions du paragraphe (2) de l'article 23 de la présente loi, la convention collective en cours reste d'application jusqu'à la décision finale acceptant le dépôt de la nouvelle convention.</p> <p>(7) En l'absence de décision administrative en due forme endéans le délai de quinze jours fixé au paragraphe (3) du présent article, le dépôt de la convention collective de travail est présumé accepté.</p> <p>La convention collective de travail sort ses effets, rétroactivement, à moins que les parties n'en aient disposé autrement, au jour suivant sa notification pour dépôt à l'Inspection du travail et des mines, conformément au paragraphe (2) du présent article.</p> <p>(8) En cas de refus subséquent du dépôt par décision judiciaire, la convention collective cesse de sortir ses effets le jour suivant la notification de la décision définitive de refus.</p> <p>(9) La convention collective valable est portée à la connaissance des salariés relevant de son champ d'application par affichage aux entrées principales des lieux de travail. Par ailleurs elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur leur lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés concernés, aux frais des employeurs concernés.</p>	<p>A défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.</p> <p>(3) La convention collective dont le dépôt a été accepté sort ses effets au lendemain de la formalité prévue au paragraphe 1er, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.</p> <p>(4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.</p>
<p>5. Unicité de la convention collective</p> <p>Art. 18.- (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 19 de la présente loi, il ne peut y avoir, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel.</p>	<p>4. Unicité de la convention collective</p> <p>Art. 14.- (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 15, il ne peut y avoir, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) Les parties contractantes peuvent décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé. Dans ce cas il ne peut y avoir, sans préjudice des dispositions de l'article 19 de la présente loi, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel employé.</p> <p>Les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective conclue pour le personnel ayant le statut d'employé, conformément à l'article 20 de la présente loi. Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.</p> <p>(3) Pour pouvoir entrer en vigueur, et sous peine du refus du dépôt conformément à l'article 17 de la présente loi, tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quel que soit sa dénomination, modifiant la convention, en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.</p> <p>Art. 19- (1) Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.</p> <p>Dans ce cas la convention collective doit expressément:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre; 2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs; 3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise; 4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail de la réglementation peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs. <p>(2) Sans préjudice de l'article 9 de la présente loi, les accords en application d'une convention collective-cadre au sens du paragraphe (1) du présent article ne sont valables que s'ils sont contresignés par les syndicats ayant aussi signé la convention collective-cadre conformément aux articles 13 à 16 de la présente loi.</p>	<p>(2) Les parties contractantes peuvent décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé. Dans ce cas, il ne peut y avoir, sans préjudice des dispositions de l'article 15, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel employé.</p> <p>Art. 15- (1) Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.</p> <p>Dans ce cas, la convention collective doit expressément:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre; 2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs; 3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise; 4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Les dispositions des articles 13 à 16 sont applicables à la conclusion d'accords visés par le paragraphe (1) qui précède.</p> <p>(3) Les accords visés aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent doivent, à peine de nullité, être écrits et signés par les représentants qualifiés des parties contractantes conformément à l'article 10 de la présente loi.</p> <p>(4) Ils font partie intégrante de la convention collective-cadre dont ils constituent l'exécution.</p> <p>(5) Ils ne peuvent sortir leurs effets qu'après l'acceptation de leur dépôt par le directeur de l'Inspection du travail et des mines conformément à l'article 17 de la présente loi.</p> <p>Le dépôt sera refusé au cas où les conditions fixées par les paragraphes (2) et (3) qui précèdent ne sont pas remplies.</p> <p>(6) Le paragraphe (9) de l'article 17 est applicable aux accords prévisés.</p>	<p>(2) Les accords visés ci-dessus doivent, sous peine de nullité, être signés par les représentants des parties contractantes.</p> <p>Ils n'entrent en vigueur qu'après avoir fait l'objet d'une décision d'acceptation dans les conditions de l'article 13.</p>
<p align="center">6. Champ d'application de la convention collective de travail et des accords subordonnés</p> <p>Art. 20.- (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, sans préjudice des dispositions précédentes concernant la validité des deux types d'actes, toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou par mandataire.</p> <p>(2) Lorsqu'un employeur est lié par les dispositions d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné valables au sens de la présente loi, les dispositions de cette convention ou de cet accord s'appliqueront à l'ensemble des travailleurs au service de cet employeur et faisant partie de la catégorie de travailleurs visée par la convention ou l'accord.</p> <p>(3) La convention collective ou l'accord subordonné, sauf, pour ce dernier, de ne pas pouvoir s'appliquer à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, lient également les personnes qui y adhèrent ou la ratifient personnellement ou par mandataire.</p> <p>(4) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.</p>	<p align="center">5. Champ d'application de la convention collective de travail</p> <p>Art. 16.- (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.</p> <p>(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les appliquera à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.</p> <p>La convention collective ou l'accord subordonnés mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.</p> <p>Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.</p> <p>Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.</p>	
<p align="center">7. Déclaration d'obligation générale</p> <p>Art. 21.- Toute convention collective conforme aux dispositions de la présente loi pourra être déclarée 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 laquelle elle a été conclue, conformément aux dispositions de l'article 45 de la présente loi. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la convention collective.</p>	
<p align="center">8. Durée de validité de la convention collective de travail et des accords subordonnés</p> <p align="center"><i>- Principe</i></p> <p>Art. 22.- La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de quatre ans au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article 17 de la présente loi.</p>	<p align="center">6. Durée de validité de la convention collective de travail</p> <p align="center">Art. 17.- Principe</p> <p>La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois années au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article 13.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p align="center">- Dénonciation et renégociation</p> <p>Art. 23.- (1) La convention collective de travail pourra être dénoncée, en tout ou en partie, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis sera de trois mois au maximum avant la date de son échéance.</p> <p>La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article 11 de la présente loi.</p> <p>Les dispositions de l'article 11 sont applicables.</p> <p>Copie de la dénonciation est adressée sans délai à l'Inspection du travail et des mines qui en fera tenir copie au ministre ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>(2) La convention collective de travail dénoncée restera en vigueur soit jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, soit jusqu'à la constatation définitive de l'échec des négociations, le cas échéant par décision de l'Office national de conciliation (ONC) ou par décision de l'arbitre désigné, conformément aux dispositions du titre II de la présente loi, et, dans tous les cas, au plus tard jusqu'au premier jour du douzième mois suivant la notification de la dénonciation, à moins que les parties à la négociation collective de la convention collective ne fixent un autre délai.</p> <p>Les dispositions qui précèdent s'appliquent aussi lorsque des stipulations isolées de la convention collective auront été dénoncées.</p> <p>(3) A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'aura pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe (2) du présent article sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne pourra par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention, sans préjudice des dispositions du paragraphe (2), alinéa 1, in fine du présent article. Copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'Inspection du travail et des mines qui en fera tenir copie au ministre ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>(4) Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe (2), les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.</p>	<p align="center">Art. 18.- Dénonciation et renégociation</p> <p>(1) La convention collective de travail pourra être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis sera de trois mois au maximum avant la date de son échéance.</p> <p>La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article 10.</p> <p>Copie de la dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.</p> <p>(2) La convention collective dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation, sauf fixation conventionnelle d'un autre délai.</p> <p>(3) A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'aura pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe 1er sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne pourra par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention, sans préjudice des dispositions du paragraphe 1er. Copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.</p> <p>(4) Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe 1er, les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas, les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>L'accord des parties visé à l'alinéa qui précède est consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre ayant le travail dans ses attributions et à l'Inspection du travail et des mines.</p> <p>(5) Les dispositions des paragraphes (1) à (4) s'appliquent aussi, le cas échéant, aux accords subordonnés, tous les délais et toutes les périodes visées devant être exactement les mêmes que ceux visant les conventions collectives qui en constituent la base. Les signataires et/ou contresignataires des accords subordonnés sont les destinataires des règles du présent article.</p>	<p>L'accord des parties visé à l'alinéa qui précède est consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre et à l'ITM.</p>
<p>9. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective</p> <p>Art. 24.– Sans préjudice des dispositions du paragraphe (2) de l'article 28 de la présente loi concernant la grève d'avertissement liée à un litige collectif en cours de procédure de conciliation au sens de la présente loi, les parties contractantes sont obligées au maintien de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné pendant la durée de ceux-ci. Elles s'abstiendront de tous faits, actes ou omissions qui pourraient être de nature à en compromettre l'exécution loyale et notamment de toute menace et exécution de grève et de lock-out.</p>	<p>7. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective</p> <p>Art. 19.– Pendant la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné, les parties contractantes s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à en compromettre l'exécution loyale, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.</p>
<p>10. Contenu de la convention collective de travail</p> <p>Art. 25.– (1) La convention collective de travail et les accords visés à l'article 19 de la présente loi fixeront, sous peine de nullité:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les qualités des parties 2. son champ d'application professionnel et territorial 3. la date de son entrée en vigueur, sa durée et les délais de dénonciation. <p>(2) La convention collective de travail et les accords visés à l'article 19 de la présente loi détermineront notamment les conditions de travail dont les parties conviendront.</p> <p>Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les conditions d'embauche et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter 2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire 3. les jours fériés 	<p>8. Contenu de la convention collective de travail</p> <p>Art. 20.– (1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixeront, sous peine de nullité:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les qualités des parties; 2. leur champ d'application professionnel et territorial; 3. leurs date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>4. le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel</p> <p>5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.</p> <p>(3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. des dispositions ayant pour objet d'adapter le montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires publics 2. des majorations pour travail de nuit qui ne pourront être inférieures à 15% de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit 3. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres 4. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes 5. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre. <p>Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des cinq domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.</p> <p>(4) La convention collective ou les accords prévus à l'article 19 de la présente loi contiendront obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière; 	

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective;</p> <p>3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des travailleurs âgés de plus de quarante-cinq ans; les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux au faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations;</p> <p>4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.</p> <p>Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.</p>	<p>(2) Les conventions et accords peuvent convenir des mesures de formation dont bénéficieront les salariés reprenant le travail après une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.</p> <p>(5) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.</p> <p>Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au point 1. qui précède.</p> <p>Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de la mesure fixée au point 1. du présent paragraphe.</p> <p>(6) Toute stipulation d'une convention collective de travail ou d'un accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi contraire aux dispositions des lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les travailleurs.</p> <p>Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, d'un règlement d'atelier, d'un règlement interne ou d'un texte similaire contraire aux clauses de la convention collective ou de l'accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les travailleurs.</p> <p>(7) Les parties aux négociations collectives peuvent à tout moment demander un avis juridique de l'Inspection du travail et des mines en ce qui concerne la conformité à la loi d'une disposition prévue.</p> <p>L'Inspection du travail et des mines répondra dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande.</p>	<p>(3) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.</p> <p>(4) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nulles, à moins qu'elles ne soient plus favorables pour les travailleurs.</p> <p>(7) Les parties aux négociations collectives peuvent à tout moment demander un avis juridique de l'Inspection du travail et des mines en ce qui concerne la conformité à la loi d'une disposition prévue.</p> <p>L'Inspection du travail et des mines répondra dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande.</p>
<p>11. Contestations nées d'une convention collective de travail</p> <p>Art. 26.- (1) Les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords conclus en application de l'article 19 de la présente loi relèvent de la compétence des juridictions du travail.</p> <p>Il en est de même des contestations nées de l'exécution d'une convention collective de travail ou d'un accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi.</p> <p>(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.</p>	<p>9. Contestations nées d'une convention collective de travail</p> <p>Art. 21.- (1) Les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords conclus en application de l'article 15 relèvent de la compétence des juridictions du travail.</p> <p>Il en est de même des contestations nées de l'exécution d'une convention collective de travail ou d'un accord conclu en application de l'article 15.</p> <p>(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 15 est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(3) Les organisations syndicales parties à une convention collective ou à un accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.</p> <p>(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes (2) et (3) qui précèdent, les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la présente loi.</p>	<p>(3) Les organisations syndicales parties à une convention collective ou à un accord conclus en application de l'article 15 peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.</p> <p>(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes 2 et 3, les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la présente loi.</p> <p style="text-align: center;">Chapitre 5.- Questions de procédure</p> <p>Art. 22.- Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre I sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception. Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.</p> <p>Art. 23.- Les décisions visées à l'article 22 sont susceptibles d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Le délai de recours et d'appel est fixé à respectivement un mois.</p>
<p style="text-align: center;">TITRE II</p> <p style="text-align: center;">L'Office national de conciliation (ONC)</p> <p style="text-align: center;">I. Attributions</p> <p>Art. 27.- (1) Il est institué auprès du ministère ayant le travail dans ses attributions un Office national de Conciliation ci-après désigné comme „l'Office“ ou „l'ONC“.</p> <p>(2) Conformément aux dispositions du présent Titre ainsi que du Titre III de la présente loi, l'ONC a pour mission de</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 autrement abouti à une solution par voie de négociation collective à une convention collective ou un accord collectif conformément aux dispositions du Titre premier de la présente loi, ainsi que de 	<p style="text-align: center;">TITRE II</p> <p style="text-align: center;">L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION</p> <p style="text-align: center;">Chapitre 1er.- Attributions</p> <p>Art. 24.- (1) L'Office national de conciliation, ci-après désigné sous le sigle ONC, est institué auprès du ministre.</p> <p>(2) L'ONC a pour mission:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif;

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>– déclarer d'obligation générale les conventions collectives de travail et les accords en matière de dialogue social national et/ou interprofessionnel entre partenaires sociaux conformément au TITRE III de la présente loi.</p> <p>Art. 28.– (1) Les litiges d'ordre collectif ayant trait aux conditions de travail dans une ou plusieurs entreprises seront portés, avant tout arrêt ou cessation de travail, devant l'Office national de conciliation (ONC) par une des parties directement intéressées, conformément à la procédure fixée par les dispositions qui suivent.</p> <p>(2) On entend par litiges d'ordre collectif au sens du paragraphe 1 qui précède tant ceux se déclarant dans le cadre de la conclusion d'une convention collective, que ceux se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail.</p> <p>(3) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'Office national de conciliation:</p> <p>1.– les contestations contre une convention collective conformément à l'article 15 de la présente loi;</p> <p>2.– le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 11 de la présente loi;</p> <p>3.– le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective à conclure conformément aux dispositions du chapitre 2 du titre premier de la présente loi.</p> <p>(4) On entend par litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail relevant de la compétence de l'Office national de conciliation (ONC), sans préjudice des litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par les articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, à condition que les litiges soient véritablement collectifs et concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel, ceux découlant des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.</p> <p>Au cas où la direction centrale de l'entreprise ou le centre décisionnel prenant les décisions ayant les effets précités sur les salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.</p>	<p>– d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclus conformément au Titre III.</p> <p>Art. 25.– (1) Avant toute grève ou mesure de lock-out, les litiges collectifs visés au premier tiret de l'article 24(2) sont portés obligatoirement par la partie la plus diligente devant l'ONC.</p> <p>(2) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'ONC:</p> <p>– le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 10(4);</p> <p>– le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective définie à l'article 2.</p> <p>(3) Au cas où la direction centrale de l'entreprise chargée d'appliquer la présente loi aux salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(5) Jusqu'à la décision finale de non-conciliation de l'Office national de conciliation (ONC), les parties s'abstiendront 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.</p> <p>Toutefois, durant la procédure de conciliation relative à un litige collectif au sens de la présente loi, chacun des syndicats ayant la représentativité nationale générale ou la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, et directement impliqués dans le litige collectif faisant l'objet d'une procédure de conciliation, peuvent déposer un préavis de grève d'avertissement auprès de l'Office national de conciliation (ONC). A cette fin ils informeront l'Office national de conciliation qu'ils considèrent les négociations arrivées à un point où la procédure de conciliation n'avance plus.</p> <p>L'implication directe dans le litige collectif sera évaluée au cas par cas au regard notamment de la présence des syndicats dans les délégations du personnel du champ d'application de la convention collective à négocier ou du litige collectif à résoudre.</p> <p>Le préavis visé à l'alinéa qui précède est déposé moyennant 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, en indiquant les raisons qui poussent les demandeurs à estimer que la solution ne peut pas être trouvée par la voie normale et en indiquant la date prévue pour la grève d'avertissement.</p> <p>L'ONC se réunit dans la composition des seuls assesseurs permanents prévus à l'article 30, paragraphe (3) de la présente loi, sans délai, pour essayer d'aboutir à une solution du litige collectif. Sont invités par ailleurs trois représentants au plus du syndicat ayant déposé le préavis de grève d'avertissement et trois représentants au plus du ou des employeurs concernés par la grève d'avertissement.</p> <p>Ceux-ci n'auront pas le statut de membres spéciaux conformément à l'article 30, paragraphe (4) de la présente loi.</p> <p>Au cas où les travaux de l'ONC soit n'aboutissent pas à une solution au moins partielle ou temporaire, soit à une situation satisfaisant la partie demanderesse au point de renoncer à la grève d'avertissement avant la date prévue pour la grève d'avertissement, le syndicat peut procéder à cette grève.</p> <p>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.</p> <p>Sont applicables à la procédure les articles 37 et 38 de la présente loi.</p>	<p>(4) Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les parties s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>La position de l'Office est arrêtée à la majorité simple de l'ensemble des assesseurs permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix. Il n'y aura pas de vote par groupe conformément à l'article 40 de la présente loi. La position de l'ONC est constatée par écrit et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, sans possibilité de recours judiciaire, aux assesseurs permanents et aux représentants du syndicat ayant déposé le préavis et à ceux des employeurs concernés par la grève d'avertissement. Cette notification, en cas de volonté du maintien de la grève d'avertissement ouvre le droit à cette grève.</p> <p>La grève d'avertissement doit être proportionnelle à la finalité recherchée et à la gravité du litige collectif à résoudre.</p> <p>Art. 29.- L'Office national de conciliation (ONC) a compétence pour déclarer d'obligation générale une convention collective de travail en application des articles 21 et 27, paragraphe (2) de la présente loi, conformément à la procédure fixée à l'article 45 qui suit.</p>	
<p style="text-align: center;">2. Composition</p> <p>Art. 30.- (1) L'Office national de conciliation exerce en toute indépendance les missions dont elle est investie en vertu de la présente loi.</p> <p>(2) L'Office est présidé par le ministre ayant le travail dans ses attributions, ci-après dénommé „le ministre“, qui désignera comme conciliateur un président délégué, pour une durée de cinq ans, sur une liste de cinq hauts fonctionnaires ayant des compétences particulières en matière de droit collectif du travail et/ou ayant une connaissance approfondie de la vie économique et sociale luxembourgeoise et des relations professionnelles au Luxembourg et arrêtée par le Gouvernement en Conseil.</p> <p>En cas d'indisponibilité du président délégué, le ministre peut le remplacer, pour une durée qu'il déterminera, par un autre membre de la liste précitée. Le ministre peut aussi désigner un autre membre de la liste pour des motifs qu'il jugera pertinents.</p> <p>Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>Son mandat est renouvelable.</p> <p>Avant d'entrer en fonction, le président de l'Office national de conciliation prête entre les mains du Grand-Duc ou de son représentant le serment suivant: „Je jure fidélité au Grand-Duc, obéissance à la constitution et aux lois de l'Etat. Je promets de remplir mes fonctions avec intégrité, exactitude et impartialité.“</p>	<p style="text-align: center;">Chapitre 2.- Composition</p> <p>Art. 26.- (1) L'ONC est présidé par le ministre, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois fonctionnaires de la carrière supérieure. La liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre.</p> <p>Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre fonctionnaire figurant sur la liste précitée.</p> <p>Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>L'office comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>La fonction de conciliateur est dévolue au Président conjointement avec les assesseurs permanents de la commission paritaire.</p> <p>(3) La Commission paritaire est constituée d'une section unique comprenant des assesseurs permanents et siégeant dans toutes les matières dans lesquelles l'Office national de conciliation est compétent.</p> <p>(4) La Commission paritaire visée aux dispositions qui précèdent comprend six assesseurs effectifs permanents dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés et six assesseurs suppléants permanents dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé mais pouvant remplacer l'ensemble des trois effectifs.</p> <p>(5) La Commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.</p> <p>(6) Aux fins de l'application de la procédure notamment de vote fixée par les articles suivants, et sans préjudice de l'article 44, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement</p> <ul style="list-style-type: none"> – le groupe des assesseurs permanents employeurs – le groupe des assesseurs permanents salariés. <p>Toutefois, aux fins de l'application de l'article 44 relatif à la saisine d'un arbitre, l'Office est réputé composé de quatre groupes, les deux groupes des représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi venant s'ajouter aux deux groupes d'assesseurs permanents précités.</p> <p>(7) La commission paritaire pourra 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 nommés par le Président de l'Office ni parmi les représentants des parties au litige, ainsi que des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national.</p> <p>Elle pourra de même s'adjoindre avec voix consultative d'autres experts.</p>	<p>L'ONC comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre.</p> <p>La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire.</p> <p>(2) La commission paritaire comprend six assesseurs effectifs, dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés ainsi que douze assesseurs suppléants dont six représentants des employeurs et six représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé, mais pouvant remplacer l'ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné.</p> <p>(3) Aux fins de l'application de la procédure de vote, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement:</p> <ul style="list-style-type: none"> – le groupe des assesseurs employeurs; – le groupe des assesseurs salariés. <p>(4) La commission paritaire peut s'adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations professionnelles d'employés dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige.</p> <p>Elle peut de même s'adjoindre des experts avec voix consultative.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 31.- (1) Les assesses permanents sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions, sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs, et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.</p> <p>Les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions sur proposition des entreprises respectivement des syndicats concernés.</p> <p>Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux visés à l'alinéa qui précède sans perte de rémunération pour les séances de l'Office. S'ils estiment que le nombre des représentants en question membres salariés désignés par les travailleurs au-delà des membres spéciaux bénéficiant du droit de vote en vertu de l'article 41, paragraphe (2) est trop élevé, ils en informeront par écrit et en motivant leur position le Président de l'Office qui convoquera les assesses permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'imposera aux employeurs.</p> <p>(2) Les assesses permanents sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse du fait de leur décès, de leur révocation par l'organisation qu'ils représentent et du changement de leur statut. Dans ces cas ils seront remplacés par un de leurs suppléants et le ministre ayant le travail dans ses attributions demande aux organisations visées au paragraphe (1), point 1, alinéa 1 du présent article (syndicats nationalement représentatifs, fédérations patronales les plus représentatives) de procéder à la nomination d'un nouvel assesses permanent suppléant.</p> <p>Les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi et au paragraphe (1), alinéa 2, du présent article de la présente loi sont nommés pour la durée de la session consacrée au litige collectif auquel ils sont directement intéressés. Le mandat de tous les représentants des parties au litige prend fin avec la dernière réunion consacrée à l'affaire pour laquelle ils ont été nommés.</p> <p>(3) Les membres experts visés au paragraphe (6) de l'article 30 de la présente loi seront nommés, pour une durée qu'il détermine, par le ministre ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>La nomination des membres experts visés à l'alinéa premier du présent paragraphe se fera, le cas échéant, sur base des propositions des organisations intéressées.</p>	<p>Art. 27.- (1) Les assesses effectifs et suppléants sont nommés par le ministre sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.</p> <p>Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des négociations sans perte de rémunération pour les séances de la commission paritaire. S'ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en informeront par écrit et en motivant leur position le président de l'ONC qui convoquera les assesses permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties.</p> <p>(2) Les assesses sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse par leur révocation sur demande des organisations professionnelles des employeurs ou des travailleurs qu'ils représentent. En cas de vacance d'un poste, l'assesseur nommé par le ministre conformément au paragraphe 1er achève la durée du mandat restant à courir.</p> <p>(3) Les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1, et les experts visés à l'article 26(4), alinéa 2, sont nommés par le ministre pour une durée qu'il détermine.</p> <p>La nomination des représentants se fait sur base des propositions des organisations intéressées.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 32.- Les réunions de la commission paritaire seront présidées par le Président de l'Office.</p> <p>Art. 33.- Le service administratif de la Commission sera assuré par le personnel du ministère du travail et de l'Inspection du travail et des mines.</p> <p>Art. 34.- (1) Les assessseurs permanents effectifs représentant les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs conformément au paragraphe (2) de l'article 30 de la présente loi auront droit à une indemnité d'assiduité mensuelle égale au montant du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés, et au remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat, à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.</p> <p>(2) Les assessseurs permanents suppléants assistant à des réunions de l'ONC en remplacement d'un assesseur effectif, ainsi que les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi auront droit au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.</p> <p>(3) Les experts désignés par les organisations professionnelles conformément au paragraphe (6), alinéa 1, de l'article 30, auront droit au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.</p> <p>Les experts nommés par le ministre sur base de l'alinéa 2 du paragraphe (6) de l'article 30 auront droit à une indemnité fixée par convention à signer entre le ministre ayant le travail dans ses attributions et l'expert, convention qui fixera aussi les missions et leur durée ainsi que les droits et obligations de l'expert, et au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.</p>	<p>Art. 28.- Les réunions de la commission paritaire sont présidées par le président de l'ONC.</p> <p>Art. 29.- Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation des assessseurs effectifs et suppléants, des experts visés à l'article 26(4), alinéa 2 et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige et les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(4) Le personnel du secrétariat aura droit à une indemnité à fixer par règlement grand-ducal. Le même règlement grand-ducal pourra, si besoin en est, préciser les règles relatives au paiement des indemnités prévues aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent.</p> <p>(5) La présence des assesseurs à une réunion dûment fixée par le Président, même, si besoin en est, à court terme et/ou unilatéralement, est obligatoire, sauf à se faire obligatoirement remplacer par un assesseur suppléant. L'absence de l'assesseur et de son suppléant pendant plus de deux réunions par semestre entraînera le non-paiement d'un mois d'indemnité.</p>	
<p style="text-align: center;">3. Procédure</p> <p style="text-align: center;"><i>3.1. en cas de litige collectif</i></p> <p>Art. 35.- (1) Tout différend d'ordre collectif au sens de l'article 28 de la présente loi fera l'objet d'une session de l'Office national de conciliation (ONC).</p> <p>Sans préjudice de règles particulières prévues par la présente loi ou d'autres textes législatifs, réglementaires ou conventionnels, la procédure est régie par les dispositions qui suivent.</p> <p>La session sera convoquée par le Président ou son délégué, sur demande écrite soit d'une des parties directement impliquées dans le litige collectif, soit de deux assesseurs permanents effectifs de la commission paritaire.</p> <p>La demande de saisine se fera par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception. Elle doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet ainsi que, si possible, des propositions pour la nomination des membres spéciaux. La demande et le dossier doivent spécifier:</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'objet exact du litige et ses antécédents – les points de convergence – les points de divergence – les raisons expliquant pourquoi l'affaire n'est pas susceptible de trouver une solution entre partenaires. <p>L'Office peut se saisir d'office de tout litige collectif qui lui serait signalé, même en l'absence d'une demande formelle conformément à l'alinéa qui précède.</p>	<p style="text-align: center;">Chapitre 3.- Procédure</p> <p style="text-align: center;">1. Procédure en cas de litige collectif</p> <p>Art. 30.- (1) Tout différend d'ordre collectif au sens de l'article 24(2), premier tiret, fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation.</p> <p>La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.</p> <p>La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) Le Président transmet sans délai le dossier aux assesseurs permanents de la commission paritaire qui procèdent à l'instruction du dossier conjointement avec le Président.</p> <p>a) Les membres permanents peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des informations supplémentaires et des compléments au dossier.</p> <p>b) Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation les dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application de la présente loi.</p> <p>Les décisions visées au point b) de l'alinéa qui précède sont susceptibles d'un recours en réformation devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond. Ce recours doit être introduit, à peine de forclusion, dans le délai de quinze jours à compter de la notification des décisions précitées. Le tribunal administratif statue selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification du recours.</p> <p>Contre cette décision appel peut être interjeté devant la Cour administrative dans le délai de quinze jours à compter de la notification du jugement visé à l'alinéa qui précède. La Cour administrative statue comme juge du fond selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification de l'appel.</p> <p>Art. 36.- (1) Au cas où la saisine de l'Office ne contient pas les propositions pour les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi à nommer, le Président demandera, aux organisations et/ou entreprises concernées, dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception de la saisine, des propositions afférentes.</p> <p>Il en est de même des éventuels membres experts à nommer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions conformément à l'alinéa 1 du paragraphe (6) de l'article 30 de la présente loi. Les experts nommés en vertu de l'alinéa 2 dudit paragraphe ne feront pas l'objet d'une nomination par litige, mais seront convoqués, le cas échéant et selon les besoins, par le Président de l'Office.</p> <p>Les propositions écrites afférentes doivent parvenir au Président dans un délai de huit (8) jours à compter de la date de réception de la demande de propositions conformément à l'alinéa premier du présent paragraphe.</p>	<p>(2) Le président transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission paritaire qui procède à l'instruction.</p> <p>Les assesseurs peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des compléments au dossier.</p> <p>Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application de la présente loi. Cette décision peut faire l'objet d'un recours en réformation conformément à l'article 23.</p> <p>(3) La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'ONC.</p> <p>En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) Le Président procédera sans délai, et au plus tard conjointement avec la convocation de la commission paritaire, à la nomination des représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi et, le cas échéant, des membres experts de la commission paritaire.</p> <p>Art. 37.- (1) Le Président, conjointement avec les assesseurs permanents, convoque la commission paritaire, dans sa composition compétente pour le différend dont l'Office est saisi, le plus tôt possible et au plus tard dans un délai de huit jours à compter de la réception des propositions visées au paragraphe (1) de l'article 36 de la présente loi ou, en cas d'absence de propositions, dans un délai de huit jours à compter de l'expiration du délai fixé pour l'envoi des propositions en question. Pour des réunions subséquentes à la première, la convocation se fait dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception d'une demande écrite et motivée de la part de deux membres de la commission; cette demande doit être contresignée par un assesseur permanent ou un représentant des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi admis au droit de vote conformément au paragraphe (2) de l'article 31, si elle émane de deux représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi non admis au vote.</p> <p>(2) La séance aura lieu au plus tôt trois (3) jours et au plus tard huit (8) jours après la convocation.</p> <p>(3) Ce délai peut être prolongé pour des raisons liées à l'instruction du dossier conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article 35 de la présente loi, par décision majoritaire des assesseurs permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.</p> <p>Toutefois, la première réunion plénière doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la saisine par l'ONC.</p> <p>En cas de recours judiciaire en vertu des alinéas 4 et 5 du paragraphe (2) de l'article 35, la première réunion plénière doit avoir lieu au plus tard quinze (15) jours après la notification de la décision judiciaire finale.</p> <p>Art. 38.- (1) Le Président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions. Il organise l'instruction des dossiers conformément au paragraphe (2) de l'article 35 de la présente loi.</p>	<p>cf. Art. 30(3) ci-dessus</p> <p>Art. 31.- (1) Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions. Il instruit les dossiers conformément à l'article 30.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) Il peut formuler des propositions de conciliation conjointement avec les deux groupes d'assesseurs permanents. Le vote afférent est pris par groupes, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.</p> <p>Au cas où les discussions lui semblent bloquées sur base des propositions de conciliation visées à l'alinéa qui précède, il peut formuler des propositions de conciliation de sa propre initiative.</p> <p>(3) Les réunions ne sont pas publiques.</p> <p>Art. 39.- (1) La commission ne pourra délibérer que tant que la moitié au moins de l'ensemble des représentants des salariés assesseurs permanents, d'une part, que de l'ensemble des représentants des employeurs-assesseurs permanents, d'autre part, sont présents.</p> <p>(2) En cas d'empêchement d'un assesseur effectif, il sera remplacé par un des suppléants, à convoquer par le Président, sur proposition de l'assesseur effectif empêché.</p> <p>Art. 40.- (1) La procédure de conciliation est clôturée par l'acceptation de la proposition du conciliateur par les parties au différend, un arrangement entre parties ou un procès-verbal de non-conciliation.</p> <p>(2) Le règlement d'un différend résultera de la signature d'un accord entre les deux groupes de représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi dûment habilitées à signer.</p> <p>Le secrétaire en dressera procès-verbal qui sera signé par le président et les parties.</p> <p>(3) Lorsque les deux groupes des assesseurs permanents estiment conjointement que les moyens de conciliation sont épuisés, ou lorsque, après avoir rejeté une proposition de conciliation, l'un des groupes représentant les parties au litige demande une déclaration de non-conciliation, le Président doit émettre une déclaration de non-conciliation. Il proposera à la commission paritaire d'adopter un procès-verbal de non-conciliation.</p> <p>Le vote y afférent aura lieu par groupe.</p>	<p>(2) Les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.</p> <p>Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.</p> <p>(3) Les réunions de la commission paritaire ne sont pas publiques.</p> <p>Art. 32.- (1) La commission ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.</p> <p>(2) Si un membre effectif est empêché d'assister aux réunions de la commission au sujet d'un différend ou à une réunion, il désigne un remplaçant parmi les membres suppléants. Pendant la durée de l'empêchement, ce membre suppléant sera convoqué en lieu et place du membre effectif empêché.</p> <p>Art. 33.- (1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au Titre III, soit par le constat de non-conciliation.</p> <p>(2) Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige qui sont habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.</p> <p>A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire conformément à l'article 12(4).</p> <p>La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.</p> <p>(3) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>La décision de non-conciliation sera prise à l'unanimité des quatre groupes, les décisions à l'intérieur de chaque groupe sont prises à la majorité des membres présents.</p> <p>(4) Le procès-verbal de non-conciliation exposera de manière circonstanciée les points restés litigieux et la position des parties au moment de la décision de non-conciliation.</p> <p>Art. 41.- Sans préjudice de la déclaration d'obligation générale conformément aux dispositions de l'article 45 de la présente loi, les règlements intervenus devant l'Office national de conciliation régleront les relations et conditions de travail dans les entreprises directement concernées et dans celles qui y adhéreront. Ils valent convention collective dans les cas où il s'agissait d'un litige collectif en matière de conventions collectives de travail.</p> <p>Aucune modification, ni aucun avenant au contenu de l'accord de conciliation n'est valablement signé en cours de validité de l'accord, obligatoirement à fixer par ledit accord, sans l'accord des signataires originaires.</p> <p>En cas de litige collectif relatif aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail, les règlements intervenus devant l'ONC s'imposent en tant que résolution du litige aux parties impliquées dans ce litige.</p> <p>Art. 42.- Le ministre ayant le travail dans ses attributions, l'Inspection du travail et des mines, et les assesseurs et les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi recevront communication des procès-verbaux de conciliation, de non-conciliation et des accords entre parties.</p> <p>Ils seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale conformément aux dispositions qui suivent.</p> <p>La communication des copies visées aux deux alinéas qui précèdent peut se faire par voie de courrier électronique avec accusé de réception. Cependant, les parties directement impliquées dans le litige collectif peuvent demander l'envoi de copies sur support papier, notamment au cas où ils n'ont pas accès aux moyens informatiques leur permettant d'accéder au texte envoyé par courrier électronique.</p>	<p>(4) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.</p> <p>Art. 34.- L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p><i>3.2. en cas de déclaration d'obligation générale</i></p> <p>Art. 43.- (1) Toute convention collective, ainsi que tout accord collectif établi ou entériné par l'Office national de conciliation (ONC), conformes aux dispositions de la présente loi, pourront être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de la branche ou du secteur économique dans lesquels ils ont été conclus. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la convention collective ou des accords établis par l'Office.</p> <p>(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au Président de l'Office national de conciliation (ONC) soit par deux assesseurs permanents de la commission paritaire, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.</p> <p>(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une décision conjointe des deux groupes d'assesseurs permanents de la commission paritaire, les Chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.</p> <p>Par décision conjointe au sens de l'alinéa 1 qui précède on entend une décision prise tant à la majorité des assesseurs permanents salariés qu'à la majorité des assesseurs permanents employeurs.</p> <p>Les décisions visées aux deux alinéas qui précèdent peuvent être prises après consultation écrite. Le Président doit toutefois convoquer les assesseurs permanents pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs permanents. Il peut le faire de sa propre initiative.</p> <p>(4) Le Gouvernement en conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.</p> <p>Sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.</p> <p>Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.</p>	<p>2. Procédure en cas de déclaration d'obligation générale</p> <p>Art. 35.- (1) Toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions de la présente loi peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.</p> <p>(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.</p> <p>(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.</p> <p>La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être soumise par consultation écrite. Le président de l'ONC doit toutefois convoquer les assesseurs pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.</p> <p>Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.</p> <p>La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.</p> <p>(5) Au cas où le Président conjointement avec les assessesurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.</p> <p>Le Ministre continuera la proposition de la commission paritaire de l'Office au Conseil de Gouvernement en joignant son avis.</p> <p>Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.</p> <p>Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à une proposition de refus de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.</p> <p>Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.</p> <p>Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.</p> <p>Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.</p> <p>La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.</p>	

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(6) Les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale prendront effet huit jours francs après leur insertion au Mémorial, à moins qu'ils ne fixent un délai plus court ou plus long et sans préjudice des dispositions que la convention collective déclarée d'obligation générale déclare d'application rétroactive.</p> <p>Les règlements grand-ducaux d'obligation générale cesseront leurs effets au même moment que la convention collective ou l'accord ONC qu'ils déclarent d'obligation générale cessera ses effets conformément aux dispositions de la présente loi ou aux dispositions propres desdits conventions et accords, notamment en cas de dénonciation, d'expiration de la durée de validité fixée par l'accord collectif ou de non-renouvellement.</p> <p>Un règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale pourra être rapporté par règlement grand-ducal.</p>	<p>(4) Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. En aucun cas cependant, il ne peut rétroagir plus de huit mois avant sa publication.</p> <p>(5) Le règlement grand-ducal d'obligation générale cesse ses effets au même moment que la convention collective ou l'accord conclu conformément au Titre III qu'il déclare d'obligation générale.</p>
<p style="text-align: center;">4. Arbitrage</p> <p>Art. 44.- (1) En cas de non-conciliation formelle conformément aux dispositions de l'article 40, la commission paritaire peut, conformément au paragraphe (6), alinéa 2 de l'article 30, à la majorité des quatre groupes des assesseurs permanents et des représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi, la voix du président étant prépondérante en cas de partage, demander au ministre ayant le travail dans ses attributions, dans un délai de quinze jours à partir de l'adoption du procès-verbal de non-conciliation, de nommer un arbitre. La décision à l'intérieur de chacun des quatre groupes est prise à la majorité des voix des membres présents. Le vote sera secret.</p> <p>(2) Dans un délai de quinze jours à partir de l'envoi de la demande de nomination d'un arbitre, le ministre ayant le travail dans ses attributions désigne un arbitre.</p> <p>L'arbitre doit être accepté à l'unanimité par l'ensemble des quatre groupes de la commission paritaire, la décision à l'intérieur de chacun des quatre groupes étant prise à la majorité des voix des membres présents. Le vote sera secret.</p> <p>Avant de se prononcer l'arbitre doit consulter la commission paritaire et le Président de l'Office. Il décidera s'il entendra la commission par groupes et/ou ensemble, en présence ou non du Président de l'Office.</p> <p>L'Office national de conciliation (ONC) communiquera à l'arbitre le procès-verbal de non-conciliation et tiendra à sa disposition les renseignements qu'il a recueillis en cours de procédure.</p>	<p style="text-align: center;">Chapitre 4.- Arbitrage</p> <p>Art. 36.- (1) Dans les deux semaines suivant le constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir le ministre en vue de la désignation d'un arbitre.</p> <p>L'arbitre est proposé par le ministre aux parties endéans les deux semaines suivant sa saisine.</p> <p>Les parties sont tenues de se prononcer endéans deux semaines sur la proposition émanant du ministre.</p> <p>(2) L'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale de la part des deux parties. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Il mettra à la disposition de l'arbitre ses moyens de contrôle pour les investigations supplémentaires qui pourront paraître utiles.</p> <p>L'arbitre tiendra compte des positions constatées en dernier lieu par le conciliateur.</p> <p>(3) La sentence arbitrale devra intervenir dans le délai d'un mois à compter de la nomination de l'arbitre. A défaut, le procès-verbal de non-conciliation prendra effet. Toutefois, le délai pourra être prolongé, sans pouvoir excéder deux mois, sur proposition de l'arbitre, par décision prise à la majorité des voix des assesseurs permanents, procédant par vote secret individuel, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.</p> <p>La sentence sera communiquée par tous les moyens dont la voie du courrier électronique aux parties au litige, aux Président, assesseurs et membres de l'Office ainsi qu'au ministre ayant le travail dans ses attributions et l'Inspection du travail et des mines. Des copies sur support-papier seront délivrées à ceux qui en feront la demande, notamment au cas où ils n'ont pas accès aux moyens technologiques leur permettant d'accéder au courrier électronique.</p> <p>(4) L'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale.</p> <p>L'acceptation de la décision arbitrale vaut respectivement conclusion d'une convention collective, qui sera publiée dans les formes prévues par la loi et susceptible de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale, et acceptation de la solution du litige collectif ayant trait aux intérêts collectifs relatifs aux conditions de travail.</p> <p>La commission paritaire de l'ONC décidera de l'opportunité de publier la sentence arbitrale, même non acceptée, si elle estime que c'est utile dans l'intérêt général ou en vue de la solution du litige collectif en cause. La décision sera prise par vote individuel et secret à la majorité de l'ensemble des assesseurs permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.</p>	<p>(3) L'arbitre engage toutes consultations et investigations qu'il juge utiles à l'accomplissement de sa mission.</p> <p>voir sous (2)</p> <p>(4) Les frais et honoraires dus à l'arbitre font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à la charge du budget de l'Etat.</p>
<p>5. Dispositions communes</p> <p>Art. 45.- Dans l'accomplissement de leur mission, l'Office national de conciliation et l'arbitre visé à l'article 46 de la présente loi s'entoureront de tous renseignements utiles. Ils pourront, par décision motivée, entendre des tierces personnes, sans avoir le droit de demander communication des secrets d'affaires et de fabrication des entreprises.</p>	

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Dans le cas de l'Office, la décision est prise à la majorité des voix individuelles des assesseurs permanents employeurs et salariés, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité de voix.</p> <p>6. Dispositions pénales</p> <p>Art. 46.- (1) La procédure de conciliation prévue au présent Titre II est obligatoire.</p> <p>(2) Est passible d'une amende de 620 à 65.000 euros celui qui aura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - provoqué un arrêt ou une cessation collective du travail sans avoir auparavant saisi l'Office national de conciliation; - refusé sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'Office; - entravé l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire. <p>(3) Seront par ailleurs condamnés à des dommages-intérêts les employeurs qui auront indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les membres salariés tant de la commission de négociation visée aux articles 9 et 10 de la présente loi que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.</p> <p>Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifié des membres-employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres-employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.</p>	
	<p>Chapitre 5.- Forme des notifications</p> <p>Art. 37.- Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre II sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.</p> <p>Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.</p>

<p style="text-align: center;"><i>Version amendée du gouvernement</i></p> <p style="text-align: center;">TITRE III</p> <p style="text-align: center;">Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel</p> <p>Art. 47.– (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d’employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d’activités ou déclarant s’associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> – transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l’Union européenne; – transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d’une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l’accord des partenaires sociaux au niveau européen; – accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d’accord, et qui pourront être, notamment, l’organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l’accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en oeuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail, etc. (2) Les accords visés au paragraphe (1) du présent alinéa peuvent être rendus obligatoirement applicables sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par le biais d’une déclaration d’obligation générale conformément aux dispositions qui suivent. (3) Par dérogation aux dispositions de l’article 43 qui précède, la déclaration d’obligation générale conformément au présent article rend applicable l’accord national entre partenaires sociaux visé au paragraphe (1) à l’ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et des travailleurs travaillant pour leur compte. (4) La demande de déclaration d’obligation générale est adressée au président de l’Office national de conciliation par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception signée conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d’employeurs ayant signé l’accord national. 	<p style="text-align: center;"><i>Texte proposé par le Conseil d’Etat</i></p> <p style="text-align: center;">TITRE III</p> <p style="text-align: center;">LES ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL</p> <p>Art. 38.– (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d’employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d’activités ou déclarant s’associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> – transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l’Union européenne; – transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d’une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l’accord des partenaires sociaux au niveau européen; – accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d’accord, et qui peuvent être, notamment, l’organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l’accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en oeuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail. (2) Les accords visés au paragraphe 1er peuvent être déclarés d’obligation générale pour l’ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés. (3) La demande de déclaration d’obligation générale est adressée au ministre conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d’employeurs ayant signé l’accord national.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(5) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une décision conjointe des deux groupes d'assesseurs permanents de la commission paritaire, les Chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale. Il y a décision conjointe en cas d'accord unanime des assesseurs permanents, à constater par voie de vote secret individuel à organiser et surveiller par l'Inspection du travail et des mines, la voix du Président étant déterminante en cas d'égalité des voix.</p> <p>Les décisions visées aux deux alinéas qui précèdent peuvent être prises après consultation écrite. Le Président doit toutefois convoquer les assesseurs permanents pour une réunion de la commission paritaire soit sur demande de trois des assesseurs permanents, soit de sa propre initiative, soit en cas d'opposition écrite dûment motivée de la part d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.</p> <p>(6) Au cas, où le Président conjointement avec les assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.</p> <p>Le Ministre continuera la proposition de la commission paritaire de l'Office au Conseil de Gouvernement en joignant son avis.</p> <p>Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.</p> <p>Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à une proposition de refus de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.</p> <p>Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.</p> <p>Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.</p>	<p>(4) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale.</p> <p>La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être émise après consultation écrite. Le président doit toutefois convoquer les membres pour une réunion de la commission paritaire, soit sur demande de trois de ses membres, soit sur demande d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.</p> <p>La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.</p> <p>(7) Les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale prendront effet huit jours après leur insertion au Mémorial, à moins qu'ils ne fixent un délai plus court ou plus long.</p> <p>Un règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale pourra être rapporté par règlement grand-ducal à publier au Mémorial.</p>	
<p style="text-align: center;">TITRE IV</p> <p style="text-align: center;">L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE)</p> <p>Art. 48.- (1) Il est créé auprès du ministre ayant le travail dans ses attributions un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi (ORPE).</p> <p>(2) L'Observatoire a notamment pour mission l'étude et le suivi scientifiques, le cas échéant en recourant à des experts externes, des relations professionnelles et notamment des relations collectives du travail au Luxembourg ainsi que du rôle de ces relations entre autres en matière d'emploi et de formation.</p> <p>Dans ce cadre, une attention particulière est apportée aux apports des partenaires sociaux, notamment à la mise en œuvre des plans d'action en faveur de l'emploi et à la formation professionnelle continue ainsi qu'à l'application des articles 25 et 49 de la présente loi.</p> <p>(3) L'Observatoire rend compte au Gouvernement, au Comité de coordination tripartite et au Comité permanent de l'emploi.</p>	<p style="text-align: center;">TITRE IV</p> <p style="text-align: center;">L'OBSERVATOIRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DE L'EMPLOI</p> <p>Art. [39.-] (1) Il est créé auprès du ministre un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle ORPE.</p> <p>(2) L'ORPE a pour mission:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation; 2. l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel; 3. la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdisciplinaires nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale; 4. le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue; 5. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine. <p>Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes.</p> <p>(3) L'ORPE remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité de coordination tripartite, le Comité permanent [du travail et] de l'emploi et le Gouvernement.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 49.- (1) L'Observatoire est présidé par le ministre ayant le travail dans ses attributions ou le fonctionnaire délégué à cette fin.</p> <p>(2) Un comité de gestion tripartite définira l'orientation générale des travaux de l'Observatoire, établira le plan de travail, supervisera les résultats et émettra un avis sur les publications à effectuer. Sur ce dernier point, l'avis du comité de gestion ne liera pas les décisions du Gouvernement, du comité de coordination tripartite et du Comité permanent de l'emploi.</p> <p>Le plan du travail définira les objectifs et résultats à atteindre, les différents projets qui constituent la mise en pratique opérationnelle de l'activité de l'Observatoire, les acteurs impliqués aux différents stades d'un projet et l'attribution des différentes charges aux différents centres de compétences impliqués dans les phases successives d'un projet, la méthodologie, les procédures ou instructions à respecter.</p> <p>Le comité de gestion comprendra, en plus du Président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à désigner par des structures ou fédérations pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants respectivement des ministres ayant le travail et l'emploi dans leurs attributions. Le comité pourra s'adjoindre des experts. L'activité au sein du comité de gestion est gratuite.</p> <p>Art. 50.- (1) Le secrétariat est assuré par les agents du ministère du travail et de l'Inspection du travail et des mines. Il assurera le suivi de l'exécution des travaux, la communication avec les acteurs impliqués, la supervision des travaux notamment des éventuels sous-traitants et l'organisation des relations avec les autres administrations et institutions impliquées, et, si la demande expresse en est formulée, la rédaction de rapports succincts sur les décisions prises par l'ORPE.</p> <p>L'Inspection du travail et des mines assure le fonctionnement matériel et logistique de l'Observatoire, dont l'archivage des documents qu'elle met à disposition des agents du ministère ayant le travail dans ses attributions sur simple demande.</p> <p>Le financement est assuré par le budget du ministère ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>(2) Un règlement grand-ducal pourra préciser, au besoin, le fonctionnement de l'Observatoire.</p>	<p>Art. [40.-] (1) L'ORPE est présidé par le ministre ou un fonctionnaire délégué à cette fin.</p> <p>(2) Un comité de gestion tripartite définit l'orientation générale des travaux de l'ORPE, établit le plan de travail, supervise les résultats et émet un avis sur les publications à effectuer.</p> <p>(3) Le comité de gestion comprendra, en plus du président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à proposer par les fédérations d'employeurs pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants du ministre. Les membres du comité sont nommés par le ministre. L'activité au sein du comité de gestion est honorifique.</p> <p>Art. [41.-] (1) Le secrétariat de l'ORPE est assuré par les agents du ministre et de l'ITM.</p> <p>(2) Un règlement grand-ducal peut préciser le fonctionnement de l'ORPE.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 51.- L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.</p>	<p>Art. [42.-] L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.</p>
<p style="text-align: center;">TITRE V</p> <p style="text-align: center;">Dispositions modificatives et abrogatoires</p> <p>Art. 52.- Le paragraphe (1) de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel prend la teneur suivante:</p> <p>„Art. 7.- (1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'établissement, sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales définies aux articles 4 à 7 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation, étant entendu que pour les syndicats visés par les articles 6 et 7 de la loi précitée, ce droit est limité au secteur dans lequel ils bénéficient de la représentativité „sectorielle“, soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant 5% au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder cinquante (50).</p> <p>Toutefois, dans les établissements occupant moins de cinquante (50) travailleurs, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative; il en est de même pour la désignation des représentants des jeunes travailleurs.</p> <p>Par dérogation à l'alinéa 1er du présent paragraphe, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale remplissant les conditions fixées à l'article 3 de la présente loi, sans remplir celles fixées aux articles 4 à 7, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.“</p>	<p style="text-align: center;">TITRE IV</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS MODIFICATIVES, ABROGATOIRES ET DIVERSE</p> <p>Art. 39.- [43.-] (1) Le point (18) de l'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complété par un point 3 de la teneur suivante:</p> <p>„3. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires visées aux points 1 et 2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs.</p> <p>On entend par cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs dont la rémunération dépasse le quintuple des douze salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins et qui participent d'une façon effective et continue à la direction de l'entreprise.</p> <p>La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective applicable des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.</p> <p>Par ailleurs, l'ensemble de la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.“</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 53.- (1) La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est complétée d'un article 4ter de la teneur suivante:</p> <p>„Art. 4ter.- Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des points extraordinaires saisonniers concentrés sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou d'un accord trouvé devant l'Office national de conciliation et valant convention collective; – la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites supérieures à la durée du travail journalière et hebdomadaire; – toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires; 	<p>(2) L'article 6, I.B de la même loi est complété par un point 8bis de la teneur suivante:</p> <p>„(8bis) Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des points extraordinaires saisonniers concentrés sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines; – la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites à la durée du travail; – la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail prenant en compte la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment, si possible, des périodes de repos compensatoire suffisantes; – toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>– les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi."</p> <p>(2) L'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complété d'un point 8bis de la teneur suivante:</p> <p>„(8bis) Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:</p> <p>– les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines;</p> <p>– la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites à la durée du travail;</p> <p>– la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail prenant en compte la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment, si possible, des périodes de repos compensatoire suffisantes;</p>	<p>– les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi."</p> <p>(3) L'article 6(4), alinéa 7 de la même loi prend la teneur suivante:</p> <p>„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du ... concernant les relations collectives de travail."</p> <p>Art. 40.– [44.–] (1) L'article 4(3), alinéa 6 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante:</p> <p>„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du ... concernant les relations collectives de travail."</p> <p>(2) La même loi est complétée par un article 4ter de la teneur suivante:</p> <p>„Art. 4ter.– Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>– toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;</p> <p>– les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi."</p> <p>(3) Le point (18) de l'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complété d'un point 3. de la teneur suivante:</p> <p>„3. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires visées aux points 1. et 2. ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs.</p> <p>On entend par cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, d'une large indépendance dans l'organisation du travail et d'une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.</p> <p>La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective applicable des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.</p>	<p>– les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou d'un accord trouvé devant l'Office national de conciliation et valant convention collective;</p> <p>– la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites supérieures à la durée du travail journalière et hebdomadaire;</p> <p>– la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail garantissant la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes;</p> <p>– toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;</p> <p>– les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi."</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Par ailleurs, l'ensemble de la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent."</p>	<p>Art. 41.- [45.-] Le paragraphe 1er de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel prend la teneur suivante:</p> <p>„(1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'établissement, sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales définies aux articles 4 à 7 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, étant entendu que pour les syndicats visés par les articles 6 et 7 de la loi précitée, ce droit est limité au secteur dans lequel ils bénéficient de la représentativité „sectorielle“ , soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant 5% au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder cinquante (50).</p> <p>Toutefois, dans les établissements occupant moins de cinquante (50) travailleurs, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative; il en est de même pour la désignation des représentants des jeunes travailleurs.</p> <p>Par dérogation à l'alinéa 1 du présent paragraphe, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale remplissant les conditions fixées à l'article 3 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, sans remplir celles fixées aux articles 4 à 7, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.“</p> <p>Art. 42.- [46.-] L'article 7(7) de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi prend la teneur suivante:</p> <p>„(7) En cas de désaccord conformément au paragraphe 6 qui précède, les parties saisiront conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord en joignant copie du procès-verbal.</p> <p>Le président de l'Office national de conciliation convoquera dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance aura lieu trois jours au plus tard après la convocation.</p> <p>Les délibérations de la commission seront closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.</p> <p>Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal sera adressée sans délai à l'Administration de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines.“</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 54.- Sont abrogés et remplacés par la présente loi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation; 2. la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. 	<p>Art. 43.- [47.-] La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes de: „<i>Loi du ... concernant les relations collectives de travail</i>“.</p> <p>Art. 44.- [48.-] Sont abrogés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation; 2. la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 16 mars 2004.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

