

N° 5045⁹**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 DE LA CHAMBRE DES METIERS

(15.12.2003)

Par ses lettres du 29 octobre 2002 et du 8 novembre 2002, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation repris sous rubrique.

Le projet de loi comprend cinq titres. Le titre 1er dénommé „Les conventions collectives de travail“ définit la notion de syndicat et distingue les „syndicats à représentativité nationale générale“ de ceux qui opèrent dans un secteur important de l'économie. Il décrit également la procédure de reconnaissance des qualités et capacités d'un syndicat, régit la négociation des conventions collectives de travail (CCT), leur dépôt et entrée en vigueur, l'unicité de la CCT, son champs d'application, la déclaration d'obligation générale, la durée de la validité, l'obligation de trêve, le contenu des CCT et les contestations nées d'elles.

Le titre II régit l'Office National de Conciliation (ONC) dont il fixe les attributions, la composition, la procédure et l'arbitrage. Le titre III régit les accords en matière de dialogue social interprofessionnel. Le titre IV institutionnalise l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE). Finalement, le titre V contient les dispositions modificatives et abrogatoires.

La Chambre des Métiers a structuré le présent avis en deux parties:

Le premier chapitre, qui reprend les considérations générales en rapport avec le projet de loi, contient les points cruciaux en relation avec la réforme projetée, qui aux yeux de la Chambre des Métiers nécessitent un commentaire plus approfondi tout comme un positionnement de principe par rapport aux dispositions qui posent problèmes, qui suscitent un certain nombre d'interrogations ou qui ne peuvent en aucun cas trouver l'approbation de la Chambre des Métiers.

Le chapitre 2 reprend le commentaire des articles et précise de façon détaillée la position de la Chambre des Métiers en rapport avec les dispositions des cinq titres formant le projet de loi sous rubrique.

Remarques liminaires

Certaines dispositions du projet de loi présentent aux yeux de la Chambre des Métiers un intérêt particulier en ce sens qu'elles risquent d'interférer négativement sur les relations collectives de travail telles qu'elles sont vécues dans les entreprises artisanales.

Dans ce contexte, il faut rappeler que les conventions collectives applicables dans le secteur artisanal sont du type sectoriel et présentent partant une complexité tout à fait particulière à maints égards. En effet, les conventions à portée sectorielle s'appliquent par essence à toutes les entreprises actives dans un secteur d'activité spécifique qui, au-delà de leur taille, sont toutes différentes, tant d'un point de vue économique qu'organisationnel ou encore de spécialisation et de degré de machinisation.

La Chambre des Métiers constate que le projet de loi sous avis risque de créer plus de problèmes qu'il n'était censé en résoudre avec la finalité qu'au lieu de promouvoir le dialogue social, le cadre légal risque de décourager les entreprises à s'engager dans cette voie.

Partant, la Chambre des Métiers se demande s'il ne valait pas mieux en rester aux anciens textes régissant la matière et n'ayant somme toute pas créé trop d'ambiguïtés, quitte à les adapter ponctuellement.

A titre subsidiaire, la Chambre des Métiers demande au Gouvernement de tenir compte des considérations telles qu'exprimées dans le présent avis et d'amender le texte en conséquence, prioritairement en rapport avec les quinze points critiques faisant l'objet des considérations générales.

*

TABLE DES MATIERES

1. Considérations générales
 - 1.1. Formalisme et contraintes excessives du projet
 - 1.2. Le champ d'application de la convention collective de travail
 - 1.3. Le critère de puissance sociale et la reconnaissance de la qualité de syndicat
 - 1.4. L'impact de la notion de représentativité sectorielle sur les conventions collectives de travail de branche ou sectorielles
 - 1.5. L'unicité de la convention collective et la définition de l'entreprise
 - 1.6. La procédure de négociation
 - 1.7. La procédure de signature de la convention-cadre
 - 1.8. Le dépôt de la convention collective
 - 1.9. La grève d'avertissement et les moyens syndicaux
 - 1.10. Les nouveaux contenus proposés en matière de négociations
 - 1.11. Les considérations en terme de rétroactivité
 - 1.12. La durée et l'expiration d'une convention collective de travail
 - 1.13. La réforme de l'Office National de Conciliation (ONC) et le traitement des litiges se rapportant „aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail“
 - 1.14. Les sanctions
 - 1.15. Les dispositions abrogatoires ou modificatives
2. Commentaire des articles
 - 2.1. TITRE 1er: Les conventions collectives de travail
 - 2.1.1. Chapitre 1: Champ d'application de la loi
 - 2.1.2. Chapitre 2: Définition de la convention collective de travail
 - 2.1.3. Chapitre 3: Les syndicats de salariés
 - 2.1.3.1. Définition générale du syndicat
 - 2.1.3.2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale
 - 2.1.3.3. Syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie
 - 2.1.3.4. Procédure de reconnaissance
 - 2.1.4. Chapitre 4: La négociation de la convention collective de travail
 - 2.1.4.1. Procédure de négociation d'une convention collective de travail
 - 2.1.4.2. Forme de la convention collective de travail
 - 2.1.4.3. Signature et validité de la convention collective
 - 2.1.4.4. Dépôt et publicité de la convention collective de travail et entrée en vigueur
 - 2.1.4.5. Unicité de la convention collective
 - 2.1.4.6. Champ d'application de la convention collective de travail et des accords subordonnés
 - 2.1.4.7. Déclaration d'obligation générale

- 2.1.4.8. Durée de validité de la convention collective de travail et des accords subordonnés
- 2.1.4.9. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective
- 2.1.4.10. Contenu de la convention collective de travail
- 2.1.4.11. Contestations nées d'une convention collective de travail
- 2.2. TITRE II: L'Office National de Conciliation (ONC)
 - 2.2.1. Attributions
 - 2.2.2. Composition
 - 2.2.3. Procédure
 - 2.2.3.1. En cas de litige
 - 2.2.3.2. En cas de déclaration d'obligation générale
 - 2.2.4. Arbitrage
 - 2.2.5. Dispositions communes
 - 2.2.6. Dispositions pénales
- 2.3. TITRE III: Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel
- 2.4. TITRE IV: L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE)
- 2.5. TITRE V: Dispositions modificatives et abrogatoires

Index des graphiques

- Graphique 1: Procédure de reconnaissance
- Graphique 2A: Procédure de négociation
- Graphique 2B: Procédure de négociation (suite)
- Graphique 3: Procédure de dénonciation et de renégociation

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

1.1. Formalisme et contraintes excessives du projet

Finalité du projet de loi

La Chambre des Métiers souscrit à la finalité affichée par les auteurs du projet de loi tendant à éviter un morcellement du paysage syndical préjudiciable à l'économie nationale.

En ce qui concerne les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail (CCT), il importe néanmoins que les entreprises aient un interlocuteur qui soit véritablement représentatif des intérêts des salariés qu'elles emploient. A défaut, le dialogue social risque d'être aussi bien vidé de son objet que dévié de sa finalité.

La Chambre des Métiers note que, par référence aux remarques contenues à l'exposé des motifs, les auteurs se sont inspirés, des arrêts récents de la Cour administrative, des recommandations du BIT, de certaines dispositions du traité d'Amsterdam ainsi que de l'avis du CES pour réformer la législation sur les CCT, afin de l'adapter aux obligations et recommandations résultant de certains de ces documents, d'un côté, et de réagir par rapport aux décisions de justice, de l'autre côté.

La Chambre des Métiers approuve que les auteurs souscrivent à un moyen important de la jurisprudence ALEBA-ABBL c/Ministère du Travail et de l'Emploi, à savoir que l'interprétation de la Cour doit „respecter à la fois rigoureusement le texte de la loi, ne pas heurter la Constitution et être compatible avec les conventions internationales que le Grand-Duché a signées et ratifiées“. La Chambre des Métiers salue expressément que la démarche adoptée par la Cour a inspiré l'oeuvre du législateur.

Il est constant que toute réforme en matière de relations collectives de travail doit garantir le bon fonctionnement de notre économie et la paix sociale, qualifiés à juste titre comme étant des attraits importants du Luxembourg en tant que lieu d'activités économiques, d'une part, et permettre aux partenaires sociaux de mener un dialogue constructif afin qu'ils puissent pleinement assumer leurs prérogatives.

tives, d'autre part. Celles-ci englobent tant leurs responsabilités traditionnelles en matière de négociation des conditions de travail et de rémunération que les nouvelles attributions inscrites dans les traités de Maastricht et d'Amsterdam ainsi que celles découlant du processus de Luxembourg.

Formalisme exagéré

La Chambre des Métiers considère que le projet de loi sous avis se perd par endroits dans des détails procéduraux, ce qui peut être néfaste pour les négociations entre partenaires sociaux, qui ne devraient en principe pas subir de pressions de la part d'un système légal trop formaliste. Le modèle consensualiste luxembourgeois vit d'une dynamique constructive en terme de négociations. Dès lors, les formalités procédurales en rapport avec la „procédure de reconnaissance“, tout comme „l'ouverture des négociations“ et qui continuent tout au long de la „procédure de négociation“ définie par le présent projet de loi, représentent un problème fondamental.

Souvent le commentaire des articles manque de clarté ou paraît aberrant, surtout lorsque l'on remarque que pour de nombreux passages, le texte a manifestement été peu soigné, ce qui génère maintes confusions.

La Chambre des Métiers estime par ailleurs que le projet de loi est caractérisé, par rapport à certaines dispositions, par une „méfiance“ manifeste vis-à-vis des employeurs, ceux-ci étant supposés guidés par le seul souhait de voir le dialogue avec leurs salariés vidé de tout sens. Cette attitude générale est pour le moins exagérée sinon vexatoire pour les employeurs et les organisations de l'artisanat, surtout parce que les fédérations de l'artisanat ont par le passé toujours négocié avec des syndicats représentatifs sur le plan national.

Au niveau de certaines dispositions, surtout en rapport avec la définition de la représentativité sectorielle, le projet de loi fait preuve d'une formulation peu claire, pour ne pas dire tatillonne, ce qui à l'avenir ne favorisera guère en pratique une lecture sans équivoque, avec toutes les conséquences néfastes possibles sur l'engagement d'un dialogue constructif entre partenaires sociaux.

Impact sur les PME

Malheureusement, le projet de loi n'est pas assorti d'une fiche d'impact PME, pourtant prévue par le plan d'action en faveur des PME de février 2001.

Dans ce contexte et à titre d'exemple, il importe de mentionner que le projet de loi abaisse la limite à partir de laquelle le vote par le système proportionnel de la délégation du personnel devient obligatoire de 100 à 50 salariés. Considérant que cette mesure apporte un travail administratif supplémentaire non négligeable aux entreprises et surtout aux PME – il ne faut pas oublier que ce sont les entreprises qui doivent organiser les élections – la Chambre des Métiers constate que les auteurs ne semblent avoir que peu d'égards pour les PME et la notion de „compatibilité PME“, pourtant retenue dans la déclaration gouvernementale de 1999.

Par référence à l'exemple précité, la Chambre des Métiers s'oppose à l'abaissement du seuil „élection à la proportionnelle“ de 100 à 50 salariés, tel qu'il a été précisé au chapitre 1.15. du présent avis. L'opposition de la Chambre des Métiers est motivée de prime abord par la surcharge de travail administratif qui va être une résultante directe pour les entreprises concernées.

Alourdissement des procédures de négociation

Les problèmes rencontrés dans un secteur, le secteur financier en l'occurrence, ne risquent-ils pas de créer de nouvelles difficultés dans d'autres secteurs jusque-là épargnés par ces situations difficiles? Jusqu'ici, les fédérations de l'artisanat, en signant une CCT avec plusieurs syndicats, ou à la limite avec un seul syndicat, pouvaient aboutir à conclusion. Aux termes du projet de loi sous rubrique, cette CCT, conclue entre partenaires reconnus, pourra, le cas échéant, être contestée.

Il y a contradiction entre l'exposé des motifs („L'action syndicale est la seule à pouvoir endiguer l'emprise tentaculaire du législatif sur les relations entre patrons ou salariés“) et l'esprit du projet de loi qui justement impose tout un arsenal de textes législatifs dans le dialogue social. L'action syndicale est présentée comme un frein à l'action du législateur alors que les entreprises ont souvent une impression tout à fait différente: l'action syndicale s'ajoute à celle du législateur et vice versa, les deux se superposant et se chevauchant de manière à ne former qu'un seul. Par ailleurs, le projet de loi ne fait que rajouter des possibilités de recours, procédures et délais à observer et présomptions „irréfragables“.

La volonté de faire de la CCT un instrument „léger“, favorisant le dialogue entre parties, risque de sombrer dans un cadre de plus en plus contraignant. Bon nombre de sujets doivent être caractérisés hors contexte ou intéresser les pouvoirs publics plutôt que les hommes du terrain. De cette sorte, la CCT risque de devenir un banal contrat entre parties.

1.2. Le champ d'application de la convention collective de travail

Le projet sous avis prévoit une extension du champ d'application de la CCT aux catégories des stagiaires et apprentis.

La Chambre des Métiers s'oppose formellement à cette extension étant donné que traditionnellement les conventions sectorielles ne traitent pas des catégories nouvelles mentionnées ci-dessus.

Les apprentis ayant un statut particulier, établi sur la base d'un contrat d'apprentissage, liant l'employeur et l'apprenti, le champ d'application d'une CCT ne devrait en aucun cas les considérer comme des salariés soumis à un contrat de travail habituel.

Étant donné que par ailleurs les stagiaires ne font pas non plus partie du personnel d'une entreprise, ils ne devraient pas être inclus dans le champ d'application d'une CCT.

Le fait de les inclure dans le champ d'application ne ferait qu'allonger le répertoire des négociations obligatoires à mener sans véritable influence sur leur résultat final.

1.3. Le critère de puissance sociale et la reconnaissance de la qualité de syndicat

Le critère de puissance sociale adopté pour distinguer les syndicats à représentativité nationale, sectorielle et autres syndicats des organisations de défense des intérêts des travailleurs, tel que préconisé, doit être critiqué dans la mesure où des critères tels que la diversification matérielle et géographique ne doivent pas servir comme références à un syndicat pour mener à bien son action.

Aussi la Chambre des Métiers critique-t-elle les conditions posées par les auteurs, qui ne sont d'ailleurs pas autrement précisées, pour qu'une organisation de défense des intérêts des travailleurs soit reconnue comme syndicat au sens de la présente loi. Cette approche trop théorique semble être par ailleurs trop restrictive pour correspondre au monde syndical tel qu'il se présente actuellement au Luxembourg.

Aussi la Chambre des Métiers conteste-t-elle que l'indépendance d'un syndicat n'est garantie que si le personnel dirigeant est employé par le syndicat alors qu'il est souhaitable que celui-ci bénéficie au moins d'une certaine expérience vécue sur le terrain par des contacts professionnels avec le monde des entreprises. En effet, le droit du travail apporte les garanties requises en la matière aux dirigeants syndicaux ayant une occupation professionnelle au sein du monde des entreprises.

1.4. L'impact de la notion de représentativité sectorielle sur les conventions collectives de travail de branche ou sectorielles

Pour définir la représentativité sectorielle d'un syndicat, le projet de loi a recours à différents critères, parmi lesquels un critère quantitatif.

L'article 7 point 1 dispose ainsi que: „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 (...).“

Même si le terme „notamment“ laisse a priori place à d'autres éléments pour mesurer l'importance particulière d'un secteur, la Chambre des Métiers se doit d'émettre ses réserves par rapport à l'approche adoptée dans le projet de loi.

Il convient de noter qu'aucune des conventions actuellement en vigueur dans les différentes branches de l'artisanat, à l'exception peut-être de la convention collective des entrepreneurs de construction, ne remplit le critère en question.

Indépendamment du fait que le libellé de l'article 7 ne tient pas compte de la pratique et des réalités socio-économiques sur le terrain dans les différentes branches de l'artisanat luxembourgeois, la Chambre des Métiers considère qu'il risque d'engendrer des discussions sur la validité d'une conven-

tion collective dans les secteurs ou branches de l'artisanat ne remplissant pas la représentativité sectorielle telle que décrite par l'article 7.

Le seul fait que ledit article est censé s'appliquer pour les seuls besoins de la représentativité sectorielle des syndicats n'exclut en effet pas de le voir resurgir pour définir le champ d'application d'une convention collective.

La Chambre des Métiers a de fortes craintes qu'en cas de contestations consécutives à la conclusion d'une convention collective par un autre syndicat se réclamant de l'une ou de l'autre représentativité, un tribunal, en application des articles du projet de loi sur la représentativité sectorielle, ne conteste la validité d'une telle convention.

La volonté affichée aux commentaires des articles de limiter le nombre de secteurs pour limiter par ce biais le nombre de syndicats à représentativité sectorielle risque ainsi de se retourner contre les accords de branche existant dans l'artisanat notamment.

Pour cette raison, la Chambre des Métiers insiste à ce que le projet soit amendé en conséquence pour éviter tout risque d'une telle application à rebours et les conséquences préjudiciables pour les entreprises artisanales concernées.

Par ailleurs, la Chambre des Métiers voudrait attirer l'attention des auteurs du projet sur le fait que ces mêmes raisonnements ne devront en aucun cas être utilisés pour couler en une seule convention les différents accords de branche en matière de bâtiment-parachèvement. S'il devait en être ainsi, il est à craindre en effet qu'à l'avenir les employeurs réunis sous l'égide des différentes fédérations ne voudront plus de convention de branche, voire de convention tout court, pour diverses raisons détaillées dans les chapitres suivants.

La Chambre des Métiers plaide en faveur d'une implication directe des employeurs et de leurs organisations représentatives dans le processus de demande de reconnaissance sectorielle et a fortiori de définition d'un secteur. Il en est de même pour ce qui est de la procédure d'extension sur d'autres secteurs, ce qui pourrait être le cas s'il y a extension sur d'autres branches par voie de déclaration d'obligation générale d'une CCT existante.

Une autre remarque fondamentale s'impose: le code NACE ne pourra servir de base en vue de définir un secteur voire une branche économique telle que l'artisanat et ne pourra pas utilement trouver application alors que la distinction des activités reproduites au niveau du code NACE ne correspond aucunement aux regroupements des activités économiques couvertes par une convention de branche ou de secteur.

En ce qui concerne la notion de secteur important, la condition quantitative de 10% est surfaite. En guise d'alternative, la Chambre des Métiers suggère d'abandonner la notion de secteur et de considérer comme entité par rapport à laquelle l'évaluation de la représentativité d'un syndicat ou d'une commission de négociation est faite, le cercle des entreprises poursuivant des activités identiques ou analogues et qui se sont mises ensemble pour négocier en vue de la conclusion d'une convention collective. Cette approche semble par ailleurs être plus respectueuse des recommandations du BIT et plus proche des réalités vécues actuellement au Luxembourg.

1.5. L'unicité de la convention collective et la définition de l'entreprise

Le projet de loi, tout en n'innovant pas vraiment sur ce point, mais en renforçant quelques considérations sociales bien ancrées, renforce la notion d'unité sociale et économique en relation avec l'entreprise. Par ailleurs, il prévoit l'extension des dispositions relatives à la CCT aux employés là, où la CCT se limitait jusqu'ici aux ouvriers.

La Chambre des Métiers se doit de marquer son opposition à ces considérations pour des raisons économiques évidentes. En effet, la conjonction du concept d'unité sociale et économique avec l'obligation faite aux entreprises de n'avoir qu'une seule CCT pour l'ensemble de leurs travailleurs risque d'avoir des conséquences économiques et sociales néfastes tout en éliminant les entreprises du marché ayant des problèmes de compétitivité.

Prenons pour illustrer ce cas de figure l'exemple d'une entreprise de construction. Son activité principale est la construction; elle inclut dans son offre de services également une entreprise de jardinage, une autre pour la toiture, une entreprise de peinture, une entreprise de transport et logistique, une agence de promotion et, finalement, une entreprise de travaux forestiers.

En partant du principe de l'application de la CCT la plus favorable aux salariés, cette entreprise devrait, selon une première analyse, probablement appliquer la CCT des entrepreneurs de construction. Sans considérer le cas spécial des employés de l'agence de promotion immobilière et sans trop se soucier du fait que cette CCT ne répond aucunement aux exigences des autres métiers, il est un fait que l'entreprise va s'évincer elle-même de certains de ses marchés pour des raisons de compétitivité-prix. En effet, les salaires applicables chez les entrepreneurs de construction sont plus élevés que ceux du jardinage et sans aucun rapport avec par exemple les travaux de transformation du bois. L'entreprise devra donc se séparer de ces activités non rentables ou essayer de créer des unités économiques bien plus distinctes. On forcera donc l'entreprise à licencier ou à recourir à des structures juridiques de plus en plus artificielles.

Par ailleurs, le problème se posera également à l'inverse: considérant que la CCT applicable aux entreprises de construction, malgré les salaires plus élevés et le nombre de jours de congé plus important, ne comporte plus les automatismes de progression salariale des autres conventions applicables, le cas échéant, il n'est plus certain qu'il s'agit là de la convention à appliquer. Les ouvriers sont en effet forcés de passer par un système intégré de formation professionnelle continue et de réussir les tests y relatifs avant de pouvoir progresser dans un échelon supérieur et d'aucuns considéreront certainement qu'une convention collective prévoyant des avancements automatiques constitue un certain avantage, du moins à court terme.

Dans l'exemple présenté plus haut, serait alors applicable une autre convention, mettons celle de la toiture. L'entreprise aurait alors un net avantage concurrentiel à cause de sa charge salariale moins importante. Il s'agit là d'un cas de figure que les entreprises ne sauront accepter non plus.

Un autre argument qui s'oppose à la vision des choses telle que présentée dans le projet de loi tient à l'évidence suivante: par le recours systématique aux CCT applicables à une branche entière et d'application générale, l'organisation de l'artisanat promeut effectivement le progrès social en garantissant un certain niveau de revenu généralisé assorti d'un moyen efficace de lutte contre le dumping social et des conditions de concurrence transparentes aux entreprises des secteurs concernés. Si les vues du projet de loi devaient percer, maints chefs d'entreprises seront d'avis que les accords les désavantageront au niveau concurrentiel et essaieront dès lors de recourir à d'autres instruments plus adaptés à leurs besoins et surtout ne les évinçant pas de marchés plus ou moins porteurs.

En plus, la Chambre des Métiers se prononce contre des CCT applicables à une seule entreprise isolée alors qu'une convention collective d'obligation générale est en vigueur. Cette pratique risque en effet d'engendrer encore une fois de graves distorsions de concurrence dans des secteurs se caractérisant par le passé et en général par une forte cohésion sociale et une solidité de l'emploi des plus exemplaires.

Au-delà de ces considérations de compétitivité et de survie des entreprises, il est un fait que les entreprises artisanales, si elles ont une longue tradition des conventions collectives pour ouvriers, n'accepteront pas l'extension obligatoire de la négociation aux employés. L'entreprise artisanale compte en moyenne 13 salariés. Il devient vite clair que les employés, au-delà de leur rareté relative au sein des entreprises artisanales, ont un rôle très particulier à jouer dans l'organisation des entreprises: ils sont la main droite du patron, ils constituent les gens de confiance, les chefs d'équipe et autres fonctions „dirigeantes“ plus ou moins directement liées au chef d'entreprise. Les entreprises de l'artisanat ne pourraient pas accepter l'obligation leur faite de négocier une convention pour les employés avec comme seul argument le fait qu'elles aient négocié une convention pour les ouvriers.

La Chambre des Métiers demande dès lors de retirer les dispositions relatives à l'extension obligatoire de la convention à toutes les catégories de salariés. Si les parties en présence conviennent de l'utilité d'une telle convention, elles pourront en faire autant. Les forcer aurait d'autres effets non désirés.

1.6. La procédure de négociation

La Chambre des Métiers approuve l'introduction de la notion de „commission de négociation“. Elle approuve pareillement le principe qu'un ou plusieurs syndicats puissent signer seuls la convention négociée au sein de la commission dans la mesure où ils ont obtenu 50% des suffrages lors des élections sociales par le personnel en question ou, à défaut, si le personnel couvert approuve majoritairement le contenu de la convention par voie de référendum.

La Chambre des Métiers estime par contre que le droit de contestation de la convention collective de travail quant à sa forme et quant à son contenu – et qui peut aussi aboutir à un référendum – est superflû.

tatoire et contraire à l'esprit de la procédure régissant le fonctionnement de la commission de négociation et la signature de la convention.

La Chambre des Métiers conteste également la faculté réservée aux syndicats à représentativité nationale ou sectorielle d'exclure un autre syndicat de la commission de négociation, un acteur non représentatif du personnel concerné ne pouvant de toute façon pas signer seul la convention.

Enfin, la Chambre des Métiers s'oppose à la protection spéciale contre le licenciement de tous les membres de la commission de négociation. En effet, il importe de relever que les délégués du personnel jouissent déjà de cette protection spéciale contre le licenciement. La Chambre des Métiers part de l'idée que toute extension de protection voire protection supplémentaire est superfétatoire. Par ailleurs, un souci permanent de tous les partis impliqués dans les négociations devrait être de réduire au maximum le nombre de personnes en présence.

1.7. La procédure de signature de la convention-cadre

La Chambre des Métiers tient à mettre en évidence que si les employeurs ou les organisations professionnelles des employeurs peuvent être obligés de négocier, la même obligation devrait être envisagée dans le chef des représentants des salariés.

La Chambre des Métiers craint par ailleurs qu'en pratique les syndicats ne disposent pas des moyens pour négocier une convention-cadre au niveau de toutes les entreprises parties à une convention sectorielle-cadre. Dans pareil cas, il importe de mentionner que les employeurs devraient toujours disposer d'un pouvoir de négociation spécifique avec les délégations du personnel en vue d'une CCT au niveau de l'entreprise.

1.8. Le dépôt de la convention collective

Si la Chambre des Métiers peut comprendre les raisons qui militent en faveur de l'institution d'une procédure d'acceptation formelle du dépôt d'une convention par l'ITM, il n'en reste pas moins que le formalisme et le délai de mise en application maximal de 15 jours semblent surfaits alors qu'il ne s'agit que de vérifier si les parties signataires ont qualité pour signer la CCT en question.

La Chambre des Métiers se doit de réfuter également la faculté de recours réservée aux syndicats non signataires de la convention, qui sont forcément minoritaires en terme d'adhérents couverts par la CCT, contre la validité et le contenu de la convention auprès de l'ONC. Ce droit de contestation constitue non seulement un formalisme excessif et inutile, mais conduit inévitablement à une situation d'insécurité et d'instabilité sociale dans les entreprises, et ce à un moment où un litige collectif potentiel a déjà été vidé par la signature d'une CCT dans le respect des conditions prévues par le projet de loi.

1.9. La grève d'avertissement et les moyens syndicaux

A l'article 28 paragraphe (5), le projet de loi introduit la notion de grève d'avertissement, alors qu'à l'article 24 le principe de trêve sociale oblige les parties à s'abstenir de toute action entravant la paix sociale, y compris la menace de grève.

La Chambre des Métiers ne peut accepter l'instrument de grève d'avertissement, qui constitue en réalité bien plus qu'une simple menace de grève. Par ailleurs, la Chambre des Métiers craint que l'action de grève d'avertissement soit de nature à entraver définitivement les négociations, jusqu'à mener vers une rupture des discussions, de sorte que les syndicats pourraient, en pareil cas, tout aussi bien entamer une véritable grève. Ainsi, le fait d'annoncer une grève d'avertissement risque d'anéantir les efforts déployés dans le cadre d'une procédure de conciliation pourtant censée rapprocher les parties.

La Chambre des Métiers plaide dès lors en faveur d'un statut quo visant à maintenir en place les anciennes procédures et principes, y compris l'obligation de trêve sociale. Considérer la grève d'avertissement ne fera qu'augmenter le spectre des moyens théâtraux dont pourront se servir les organisations syndicales, sans pour autant améliorer la qualité des débats.

Même si la grève est un moyen légitime de défense des travailleurs, il est primordial, de l'avis de la Chambre des Métiers, de maintenir la proportionnalité des moyens à mettre en oeuvre. Il est en effet clair que la grève ne peut donner naissance à un droit absolu, comme par exemple la destruction

d'équipements de travail, le blocage du trafic à l'aide du matériel roulant des entreprises ou encore la prise en otage des responsables de l'entreprise.

1.10. Les nouveaux contenus proposés en matière de négociations

Par référence à l'article 25, la Chambre des Métiers craint que le projet de loi sous avis risque de surcharger considérablement le cadre des discussions à mener entre partenaires sociaux.

Ainsi, l'introduction de toute une série de nouveaux contenus obligatoires, parfois très éloignés des soucis tant du personnel que de l'employeur d'une entreprise individuelle, risque de compliquer les négociations.

La Chambre des Métiers voit par ailleurs à l'avenir apparaître des „notions“ vidées de tout sens réel dans les CCT, rien que pour répondre à une obligation légale.

1.11. Les considérations en terme de rétroactivité

La Chambre des Métiers s'oppose à ce qu'une CCT sorte ses effets de façon rétroactive suite à un litige juridique, par exemple en cas de recours vidé par les tribunaux suite à une contestation.

Cette façon de procéder aurait des conséquences inacceptables et toucherait au principe de sécurité juridique, principe qui devrait dans tous les cas représenter une priorité dans toutes les procédures nouvelles créées par le présent projet de loi. Au niveau économique et surtout en rapport avec les opérations de facturation, le principe de rétroactivité ne peut être accepté, étant donné qu'un prix plus élevé, comme conséquence d'une augmentation tarifaire, ne pourra pas être facturé rétroactivement aux clients. Finalement au niveau social, il importe de souligner que la référence au principe de rétroactivité des CCT nuirait durement aux négociations entre partenaires sociaux, à cause de l'insécurité juridique quant à une possible procédure de contestation; il serait évident que les employeurs associés au sein des fédérations de l'artisanat ne seraient plus enclins à négocier des CCT.

1.12. La durée et l'expiration d'une convention collective de travail

De prime abord, la Chambre des Métiers approuve la possibilité d'instituer des conventions dépassant la durée de trois ans (maximum 4 ans). Cette possibilité pourra contribuer à débloquent des positions de négociation qui semblent a priori difficilement conciliables.

Une deuxième remarque fondamentale s'impose: le projet de loi se réfère à la jurisprudence, qui a estimé, dans un seul cas d'espèce que l'ancienne convention reste en vigueur jusqu'à l'échec des négociations pour son renouvellement.

Ce seul cas d'espèce; basé sur une clause spécifique, est repris dans le présent projet de loi par les auteurs pour allonger dans tous les cas de figure, donc même en l'absence d'une pareille clause, la convention au-delà de sa durée conventionnelle.

Aux yeux de la Chambre des Métiers, ceci est contraire à l'esprit du texte proposé, quant au délai maximal d'une convention, et par ailleurs contraire aux principes régissant le droit contractuel.

Dès lors, il est préconisé de ne pas innover en la matière et de supprimer les dispositions qui maintiennent l'ancienne convention en vigueur jusqu'à l'échec des négociations pour son renouvellement.

1.13. La réforme de l'Office National de Conciliation (ONC) et le traitement des litiges se rapportant „aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail“

La Chambre des Métiers salue le renforcement et l'affirmation de la compétence de l'ONC.

Elle tient cependant à relever le caractère fort subjectif lié au raisonnement des auteurs du présent projet justifiant la réforme de l'ONC par référence à „l'encombrement de cette institution“. Aux yeux de la Chambre des Métiers, l'ONC n'a aucunement fait l'objet d'encombrements ni en l'an 2000 (l'ONC a été saisi de 9 litiges, ayant nécessité 11 réunions), ni en 2001 (l'ONC a été saisi de 12 litiges, ayant nécessité 16 réunions), voire en 2002 (l'ONC a été saisi de 10 litiges, ayant nécessité 17 réunions).

Par ailleurs, la Chambre des Métiers estime que l'élargissement de compétence de l'ONC préconisé pour tous les litiges collectifs de travail risque à terme de rester lettre morte, pour la simple raison que les litiges ne sont pas tous matière à négociation.

Aux dires des auteurs du projet de loi sous avis, l'inertie actuelle de l'ONC constitue l'argument principal devant guider la réforme de l'ONC. Cependant, la Chambre des Métiers considère que le cadre, tel qu'il a été défini dans le projet de loi, risque d'être difficilement praticable et aura pour résultat de freiner, au lieu de performer, l'action de cette institution importante.

Dès lors la lenteur des procédures de l'ONC sous sa forme actuelle semble un argument relativisant fortement la nécessité d'une réforme approfondie et surtout la nécessité de créer un établissement public professionnalisé avec à sa tête un fonctionnaire.

Dans ce contexte, la Chambre des Métiers se doit d'attirer l'attention sur les propositions contenues dans l'avis du CES, qui avait mis l'accent sur d'autres considérations majeures. Ainsi, le CES s'était limité à proposer une augmentation du nombre des membres permanents plutôt que d'en faire une profession.

La Chambre des Métiers est convaincue qu'il est illusoire de croire que l'on pourrait accélérer les procédures tout en „motivant“ les membres de l'ONC par une soi-disant prime d'assiduité, par une obligation de présence, voire des sanctions pénales.

La Chambre des Métiers tient à relever que les membres permanents de l'ONC ont – pour la plupart – essayé sous le régime actuel de faire avancer des dossiers bloqués et de faire redémarrer les discussions. Cependant, il est un fait que pour faire aboutir une procédure de conciliation, il importe de faire preuve d'une certaine doigté et de ne pas négliger le facteur temps.

Encastrier l'action de conciliation dans des délais plus ou moins courts, obliger les membres d'assister de pied levé aux réunions de l'ONC risque, de l'avis de la Chambre des Métiers, de produire le contraire du résultat escompté, avec pour conséquence que les membres permanents expérimentés se désistent et que les organisations vont tôt ou tard devoir les remplacer par des employés „spécialisés ONC“.

Il va sans dire que les procédures très lourdes devant l'ONC ne sont pas de nature à faciliter la conclusion d'accords. Parfois, dans la pratique et sous le régime actuel, l'accord ne s'est trouvé que suite à l'échec des négociations devant l'ONC. Ainsi le fait d'obliger les partis de retourner devant l'ONC peut-il s'avérer dangereux pour le sort définitif des négociations.

Il faut essayer de réduire au maximum le nombre de membres permanents dans les délégations patronales et salariales. A titre subsidiaire et afin d'alléger le côté administratif de la procédure, il est suggéré d'instituer 3 assesseurs permanents et 9 assesseurs suppléants. La Chambre des Métiers voudrait renvoyer pour le surplus aux conclusions de l'avis du CES concernant l'organisation de l'ONC.

Par ailleurs, la Chambre des Métiers se doit de critiquer que l'ONC peut désormais être saisi en raison d'un litige se rapportant „aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail“. Il n'est pas concevable que ces questions, en l'occurrence celles en relation avec des restructurations ou réorganisations d'entreprise, qui relèvent du pouvoir de direction de l'employeur, soient désormais soumises à la compétence de l'ONC. Une délégation de pouvoir à cet organisme est contraire au principe de la liberté d'entreprendre qui est un droit constitutionnel et le pendant de la responsabilité de l'employeur pour la bonne marche de son entreprise qui lui incombe notamment conformément aux dispositions du droit du travail.

La Chambre des Métiers se doit de réfuter également la possibilité de faire décréter de façon unilatérale le constat de la non-conciliation. Ceci est contraire à l'esprit de la législation en question qui essaie d'éviter des conclusions hâtives, irréfléchies et prises sous l'impulsion des événements entourant cette phase de négociation.

Elle estime pareillement que l'accélération de la procédure, par voie d'instauration de délais trop rapprochés, ne doit pas être trop importante alors que la conciliation nécessite un certain recul des acteurs qui peut se traduire également par la révolution d'un laps de temps plus ou moins important.

La Chambre des Métiers estime finalement qu'une majorité d'employeurs, au sein d'une commission de négociation, où les employeurs regroupent une part majoritaire de salariés concernés par une convention collective, ne peuvent pas forcer la main aux autres employeurs regroupés au sein de cette commission. Si une partie des employeurs est réticente pour signer une convention, la volonté des autres ne peut

pas leur être imposée. Dans ce cas, la convention signée ne peut s'appliquer, sous réserve de la déclaration d'obligation générale par l'ONC, qu'aux entreprises signataires.

1.14. Les sanctions

La Chambre des Métiers se demande quelles seront les procédures en dommages-intérêts contre les salariés ou les représentants de salariés, voire des syndicats, en cas de saccage d'équipements appartenant à l'entreprise.

La Chambre des Métiers est d'avis que les dispositions contenues à l'article 48 devraient être précisées par référence aux peines contenues au code pénal.

1.15. Les dispositions abrogatoires ou modificatives

La Chambre des Métiers s'oppose à l'abaissement du seuil „élection à la proportionnelle“ de 100 à 50 salariés.

Le système de la majorité relative convient en effet parfaitement aux entreprises présentant la taille définie par les textes de 1979 portant réforme des délégations du personnel en la matière en ce qu'il évite tant aux entreprises qu'aux salariés un formalisme démesuré. Il permet par ailleurs, tout comme le système de la représentation proportionnelle, d'identifier, le cas échéant, les candidats et les délégués quant à leur appartenance à un syndicat donné. Etant donné que ce sont les entreprises qui ont pour mission d'organiser les élections sociales, l'opposition de la Chambre des Métiers est motivée de prime abord par la surcharge de travail administratif qui va être une résultante directe pour les entreprises concernées.

La Chambre des Métiers propose par contre une augmentation du seuil „élection à la proportionnelle“ de 100 à 250 salariés, étant donné que l'argument relatif à la création de nouvelles charges administratives mentionné ci-dessus devrait au contraire rendre nécessaire une approche PME, visant à appliquer les seuils européens en terme d'effectifs pour une PME. Dès lors, le système d'„élection à la proportionnelle“ ne serait applicable que pour les grandes entreprises occupant plus de 250 salariés.

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

2.1. Titre 1er: Les conventions collectives de travail

2.1.1. Chapitre 1: Champ d'application de la loi

Article 1er

Le présent article énonce au paragraphe (1) que l'objet du projet de loi est „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“.

Ainsi, la loi concerne des CCT

- entre patrons et ouvriers,
- entre patrons et employés privés,
- entre patrons et stagiaires et apprentis relevant d'un de ces deux statuts.

La Chambre des Métiers tient à relever que jusqu'ici, il n'existait pratiquement pas de CCT pour employés privés au sein du secteur de l'artisanat (à l'exception de celle conclue entre l'ADAL, d'une part, et l'OGBL, d'autre part, pour certaines catégories d'employés privés des garages).

Par référence à ce qui a été précisé aux considérations générales (chapitre 1.5.), les entreprises ne sont en principe pas enclines à conclure des conventions collectives pour leurs employés privés, qui par ailleurs, dans la majorité des cas, ne sont nullement demandeurs d'une CCT.

Jusqu'ici, les apprentis et les stagiaires ne tombaient en principe pas sous le champ d'application des CCT. De l'avis de la Chambre des Métiers, les apprentis et les stagiaires devraient à l'avenir également

en être exclus, puisqu'ils ne sont pas dépendants d'un contrat de travail. D'autre part, il importe de mettre en évidence qu'un stagiaire ou un apprenti n'a ni le statut d'ouvrier, ni celui d'employé privé, mais un statut spécifique. Par ailleurs, le projet de loi ne donne aucune définition du stagiaire.

La Chambre des Métiers note que le projet de loi n'est pas applicable, ni aux fonctionnaires et employés publics, ni aux fonctionnaires et employés d'Etat, ni à leurs organisations syndicales. Il semble justifié de se demander en pareil cas, pourquoi ces catégories de salariés et de syndicats n'ont pas été soumises aux mêmes principes que le secteur privé.

La Chambre des Métiers demande dès lors l'inclusion du secteur public dans le champ d'application du projet de loi.

2.1.2. Chapitre 2: Définition de la convention collective de travail

Article 2

Une CCT est définie par le projet de loi comme étant „un contrat relatif aux relations et aux conditions générales de travail conclu entre un ou plusieurs syndicats de salariés“ et „une ou plusieurs organisations patronales“ ou „une entreprise particulière“ ou „un groupe d'entreprises“ ou „un ensemble d'entreprises“ qui touchent les mêmes activités, textuellement dont „la production“ et/ou „l'activité“ et/ou „la profession“ sont „de même nature“.

La Chambre des Métiers se demande ce que les auteurs du projet comprennent dans le cadre du présent article par un „groupe d'entreprises“ et par activités „de même nature“.

Aux yeux de la Chambre des Métiers il importe de rappeler, dans le contexte du présent article, les remarques critiques faites sur la définition du secteur ou de la branche (chapitre 1.4.).

2.1.3. Chapitre 3: Les syndicats de salariés

2.1.3.1. Définition générale du syndicat

Article 3

Les syndicats de salariés d'après le paragraphe (1) de l'article 3 du projet de loi sous avis sont définis comme des „groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne défendant les intérêts professionnels des salariés“. Le texte mentionne par ailleurs l'objet de „la représentation collective des membres tout comme l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail“.

La Chambre des Métiers se demande en quoi consiste au juste la notion de „organisation structurée interne“ et considère que l'article sous rubrique devrait la définir de façon plus claire.

Aussi la Chambre des Métiers a-t-elle remarqué que la présente disposition légale n'impose pas aux syndicats d'avoir une personnalité juridique propre.

Le paragraphe (2) énumère un certain nombre de critères à remplir par les syndicats de salariés pour être reconnus comme tels, à savoir l'indépendance financière et organique par rapport aux employeurs et aux organisations d'employeurs.

Quatre critères détaillés doivent être prouvés:

- la capacité organisationnelle (structures internes personnelles et professionnelles, occupation permanente de personnel qualifié, politique de communication interne et externe);
- l'indépendance organique (preuve que le personnel ne dépend pas d'employeurs); par conséquent le personnel des syndicats doit être employé par les syndicats directement;
- la capacité financière nécessaire pour remplir les missions imparties et pour soutenir éventuellement un conflit social;
- l'autonomie financière (les cotisations des salariés doivent représenter une ressource prépondérante).

La Chambre des Métiers s'étonne du large éventail de critères hétéroclites, pour lesquels des preuves paraissent souvent difficiles à apporter, lorsqu'on prend le soin de confronter la définition générale du syndicat sous rubrique avec le vécu quotidien. De plus, il va sans dire que certaines formulations paraissent pour le moins arbitraires, comme par exemple la nécessité de „l'existence d'une politique de communication interne et externe appropriée“.

La Chambre des Métiers aimerait attirer l'attention sur une incohérence textuelle entre le texte du projet de loi sur le critère obligatoire de l'indépendance organique (paragraphe (1) point 2.) et la

mention explicitée au commentaire des articles qui parle de clause facultative: „Il est à noter que le Gouvernement a lui-même atténué cette clause, (...), en faisant une clause facultative, un élément parmi beaucoup dans un faisceau de critères à disposition des autorités chargées de la décision de reconnaissance (i.e. le Ministre du Travail), alors que le texte qui avait été approuvé par le BIT en avait encore fait une clause obligatoire.“

2.1.3.2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale

Article 4

Les syndicats justifiant de la représentativité nationale doivent remplir les critères précités de l'article 3 et doivent avoir un degré suffisant de puissance sociale „au niveau national“, c'est-à-dire disposer

- de l'efficacité et du pouvoir pour assurer des responsabilités au niveau national,
- de la représentativité nationale au niveau des ouvriers et employés.

La Chambre des Métiers critique les auteurs du présent texte qui créent une définition de „syndicats justifiant de la représentativité nationale“ se basant sur les critères de l'article 3 qui semblent sur certains points arbitraires. Les critères supplémentaires définissant la représentation nationale générale doivent nécessairement hériter du caractère arbitraire voire flou de notions tel „degré suffisant de puissance sociale“, voire le fait que les syndicats devraient disposer de „l'efficacité et du pouvoir nécessaire“.

Article 5

Cet article précise quelles conditions doivent être prouvées par les syndicats qui veulent être reconnus comme étant représentatifs au niveau national.

Le syndicat doit représenter une moyenne d'au moins 20% des ouvriers et employés concernés et d'au moins 15% des ouvriers et 15% des employés pris séparément. Le critère d'analyse est le résultat des deux dernières élections des deux chambres professionnelles salariales respectives.

La Chambre des Métiers approuve ces critères tout en se demandant quelles étaient les hypothèses sous-jacentes qui ont amené les auteurs du projet de loi à fixer les pourcentages respectifs.

La Chambre des Métiers constate avec étonnement que par ailleurs le point 2 de l'article 5 précise que le syndicat doit avoir une activité effective dans la „majorité des branches économiques et des régions du pays“ (le contrôle étant réalisé sur base des résultats des dernières élections aux délégations du personnel). De façon similaire le point 3 mentionne comme critère supplémentaire que „l'action du syndicat doit être diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique“.

La Chambre des Métiers se demande ce que les auteurs comprennent par „activité effective dans une majorité de branches économiques du pays“. Quelles réalités économiques le terme de „branches“ représente-t-il, par opposition à celles présumées exister au niveau d'un secteur? Comment une action d'un syndicat peut-elle être „diversifiée tant du point de vue matériel que (...) géographique“ ?

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

Article 6

Les syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie doivent remplir les conditions de l'article 3 et doivent faire preuve d'un degré suffisant de puissance sociale dans le secteur concerné pour „la ou les catégories de travailleurs salariés pour lesquelles la représentativité (...) est revendiquée“.

La Chambre des Métiers se doit de rappeler les remarques faites à l'article 4, à savoir le caractère arbitraire de certaines notions introduites.

Article 7

Pour être reconnu représentatif dans un secteur, le syndicat doit prouver que:

- le secteur en question (et l'emploi y rattaché) doit être particulièrement important pour l'économie nationale; le point 1 mentionne que „notamment“ l'emploi doit représenter au moins 10% de l'emploi salarié privé;

- le secteur doit comprendre plus d'une entreprise respectivement plus d'une entreprise constituant une entité économique et sociale.

Les auteurs du projet de loi définissent „l'entreprise constituant une entité économique et sociale“ comme étant 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 qui ont

- une concentration des pouvoirs de direction;
- des activités identiques et complémentaires;
- une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires.

La Chambre des Métiers est d'avis que la définition donnée de l'entité économique et sociale est trop large et concerne un nombre d'entreprises élevé dans des secteurs divers, dont l'artisanat.

La Chambre des Métiers se doit d'émettre ses réserves quant au degré d'imprécision rattaché à la définition de „l'entité économique et sociale“; il importe par ailleurs d'attirer l'attention sur le fait que les dispositions n'apportent pas de réponse à la question de savoir qui doit apporter les preuves de l'existence d'une entité économique et sociale. La Chambre des Métiers est d'avis que les éléments à vérifier mentionnés au point de l'article 7 (structures/infrastructures et stratégies communes et/ou complémentaires et/ou coordonnées; bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques; une seule direction, un actionnariat commun, organes de gestion identiques, avec en tout ou en partie des mêmes personnes, communauté de salariés avec intérêts communs etc.) ne sont que difficilement contrôlables dans la pratique et sont inacceptables dans un contexte pareil.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit qu'il y a „présomption irréfragable d'entité économique et sociale“ si plusieurs établissements fonctionnent sous une „enseigne identique ou largement semblable“ (régime de franchise compris).

La Chambre des Métiers s'oppose au principe de présomption „irréfragable“ d'entité économique et sociale dans le cadre du présent article et demande aux auteurs du projet de supprimer l'alinéa en question.

Le point 1 de l'article 7 précise finalement dans son avant-dernier alinéa, que le syndicat demandeur en matière de reconnaissance de la représentativité sectorielle „définit“ dans sa demande de reconnaissance, dont la procédure est traitée à l'article 8, „le secteur en question“. Pour cela, le syndicat demandeur se rapporte, pour les entreprises „censées“ entrer dans le champ d'application de la CCT, à la „nomenclature usuelle des activités économiques, à savoir actuellement le code NACE“.

La Chambre des Métiers s'oppose à ce que le syndicat demandant la reconnaissance de la représentativité dans un secteur puisse définir le secteur en cause. Il est inacceptable que les auteurs du projet de loi énoncent au dernier alinéa du point 1, d'une part, le principe selon lequel „un secteur ne peut comprendre que des entreprises ayant une activité identique“ pour définir en même temps, d'un autre côté, l'exception à la règle qui dit que „lorsque le syndicat requérant en formule la demande, la décision de reconnaissance (...) peut définir le secteur en y associant des entreprises ayant des activités non pas identiques, mais semblables, apparentées ou constituant un complément naturel“.

La Chambre des Métiers est d'avis que le secteur ne peut comprendre que des entreprises ayant une activité identique, et il est dès lors inacceptable que les activités puissent être étendues, sur demande d'un syndicat, à des activités subjectivement définies de semblables ou d'apparentées.

Pour ce qui est des critiques en rapport avec la définition du secteur, la Chambre des Métiers renvoie aux remarques critiques faites aux considérations générales (chapitre 1.4.). Aussi le seuil de 10% de l'emploi salarié ne semble-t-il pas, aux yeux de la Chambre des Métiers, être un bon critère quantitatif de représentativité sectoriel. Par ailleurs, il importe de relever que le commentaire des articles mentionne d'autres éléments (p. ex. la production, le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée etc.) comme étant d'autres critères quantitatifs possibles; la Chambre des Métiers a des doutes quant à une approche de mixité de critères de natures différentes et s'oppose à cette façon de voir les choses.

La Chambre des Métiers suggère de considérer comme entité par rapport à laquelle l'évaluation de la représentativité d'un syndicat ou d'une commission de négociation est faite, le cercle des entreprises poursuivant des activités identiques ou analogues et qui se sont mises ensemble pour négocier en vue de la conclusion d'une convention collective. Cette approche semble par ailleurs se référer à des critères plus respectueux des recommandations du BIT et plus proches des réalités vécues actuellement au Luxembourg. De plus, il faut également être conscient dans ce contexte du problème d'identification

d'un secteur dans le futur, vu l'évolution rapide de la diversification au sein de certains secteurs économiques.

La Chambre des Métiers demande dès lors aux auteurs du texte de supprimer les deux derniers alinéas du point 1 de l'article 7.

La Chambre des Métiers propose aux auteurs du projet de loi de définir le „secteur“ par référence à des critères objectifs et raisonnables qui correspondent aux réalités vécues.

Il va sans dire que par exemple les corps de métiers de l'artisanat, avec l'hétérogénéité qui leur est propre, surtout au niveau de la construction, ne se laissent aucunement greffer sur une approche basée sur le code NACE.

Le point 2 de l'article 7 énonce un autre critère à prouver par le syndicat voulant justifier de sa représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie. Le syndicat en question doit avoir présenté des listes et avoir compté des élus lors des deux dernières élections aux chambres professionnelles salariales.

Le point 3 de l'article 7 précise finalement que le syndicat demandeur doit avoir obtenu

- soit 50% des voix pour le groupe de la chambre professionnelle salariale au cas où celui-ci coïncide avec le champ d'application de la CCT concernée,
- soit 50% des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur (au cas où le groupe ne coïncide pas avec le champ d'application de la CCT concernée ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts).

Dans tous les cas, les candidats se présentant sous le sigle du syndicat demandeur seront considérés, à l'exclusion des candidats neutres.

La Chambre des Métiers voit mal comment le critère des 50% des voix pour le groupe de la chambre professionnelle salariale pourrait entrer en compte en vue de préciser la notion de secteur, étant donné la composition hétéroclite de certains groupes électoraux inhérents aux chambres professionnelles salariales.

Au vu des remarques qui précèdent, la Chambre des Métiers ne peut approuver les points 1 et 2 de l'article 7 tels qu'ils sont formulés dans le projet de loi.

2.1.3.4. *Procédure de reconnaissance*

Article 8

L'article en question institue une procédure avec décision administrative en due forme sur la reconnaissance, le refus ou le retrait de l'un ou l'autre type de représentativité syndicale au sens des articles 3 à 7 (Graphique 1: Procédure de reconnaissance).

Paragraphe (1)

D'après le paragraphe (1), l'autorité administrative compétente sera le Ministre ayant le travail dans ses attributions. Il statuera après avoir demandé l'avis des chambres professionnelles salariales. Il y a lieu de préciser que si les Chambres ne répondent pas, la décision ministérielle peut néanmoins être prise. Par ailleurs l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) adressera tant au Ministre qu'aux chambres, appelées à rendre un avis, un rapport détaillé, qui sera un rapport technique, et qui évaluera la „situation du syndicat concerné“ par rapport aux critères conditionnant la reconnaissance de tel ou tel type de représentativité conformément aux articles 3 à 7.

Les auteurs du projet de loi précisent au commentaire des articles que, „conformément à son mandat général, l'ITM s'abstiendra d'appréciations dépassant le cadre technique précité, et surtout des appréciations d'ordre politique“ et que c'est la raison pour laquelle „le texte parle de „rapport“ et non „d'avis“ “.

La Chambre des Métiers rappelle dans ce contexte les remarques faites en rapport avec les articles 3 à 7 (caractère arbitraire et flou de certaines notions), pour exprimer son doute sur une application neutre desdits critères dans un rapport technique de l'ITM.

Par ailleurs, la procédure de reconnaissance introduite est extrêmement formaliste, ce qui est d'ailleurs confirmé par le commentaire des articles.

Etant donné que la procédure prévoit qu'un avis de la part des chambres professionnelles salariales est requis, la Chambre des Métiers insiste à ce que le texte tienne également compte du point de vue patronal et mentionne les „*chambres professionnelles salariales et patronales*“.

Paragraphe (2)

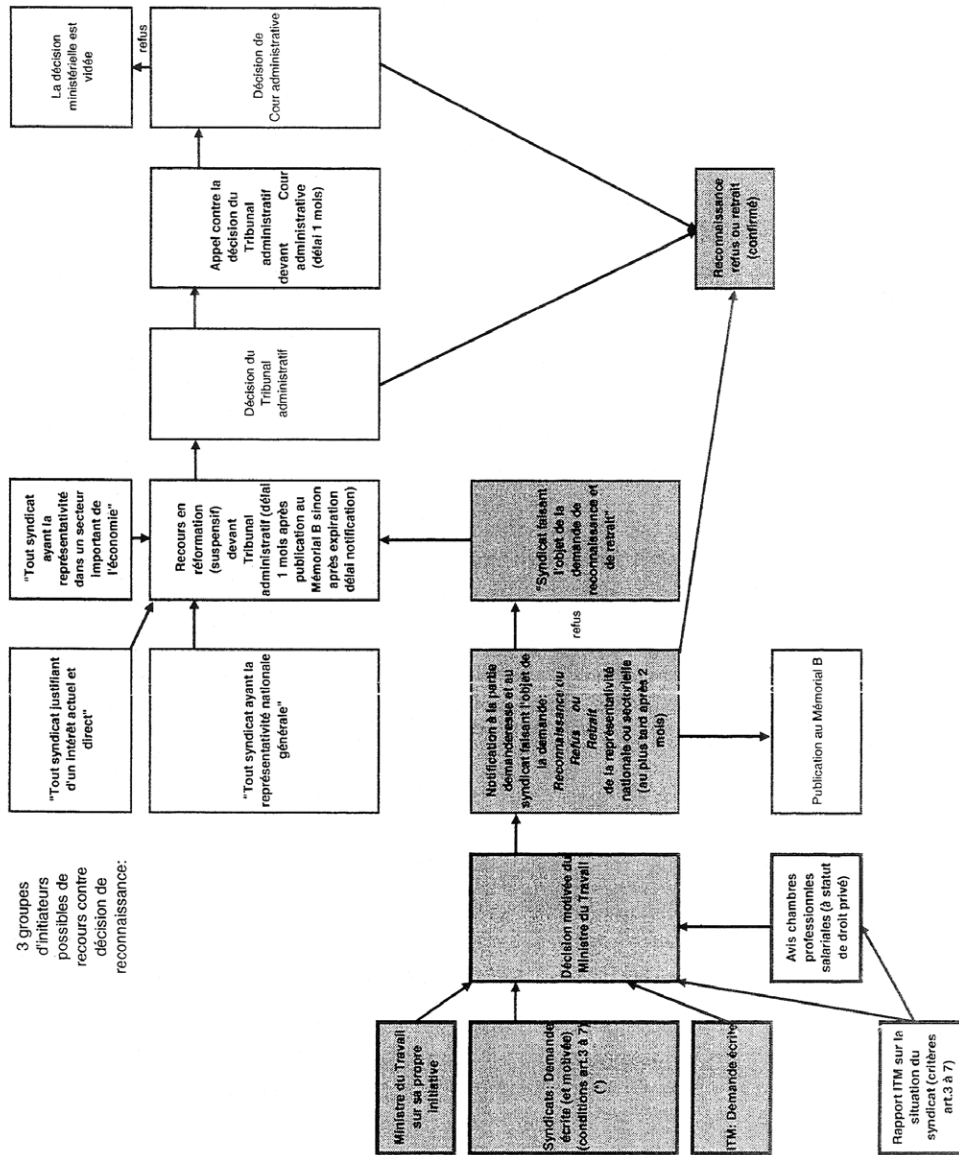
Le Ministre statue soit à la demande d'un syndicat, soit à celle de l'ITM, soit de sa propre initiative.

L'instance demanderesse doit motiver sa demande et l'appuyer de toutes les pièces nécessaires à l'appréciation des critères visés aux articles 3 à 7.

La Chambre des Métiers se demande de quelles pièces il s'agit en l'occurrence.

Il peut y avoir demande de reconnaissance, mais aussi demande de retrait. Cette deuxième possibilité fait défaut dans la loi actuelle, ce qui entraîne qu'actuellement, selon les auteurs, à défaut de dépôt de CCT par un syndicat, aucune autorité n'est en mesure de retirer une représentativité, même si elle ne correspond plus à la réalité depuis un certain temps.

Graphique 1 : Procédure de reconnaissance



(*) "Tout syndicat ayant la représentativité nationale générale ou justifiant d'un intérêt actuel et direct"

La Chambre des Métiers note que la demande peut émaner:

- d'un syndicat, à condition qu'il remplisse les conditions générales de l'article 3 (représentativité nationale générale) ou qu'il justifie „d'un intérêt actuel et direct“;
- de l'ITM.

La Chambre des Métiers se demande sur quels critères se basent les termes de „intérêt actuel et direct“ en rapport avec un syndicat qui ne remplît pas les conditions des articles 3 à 7.

Paragraphe (3)

Le paragraphe (3) indique que la décision ministérielle intervient au plus tard dans les deux mois de la saisine par le syndicat ou l'ITM et est publiée au Mémorial B. L'absence de réponse endéans le délai imparti vaut refus de reconnaissance ou de retrait, selon le contexte dans lequel se situe la demande.

Comme il a été indiqué ci-dessus, le Ministre peut agir de sa propre initiative, s'il l'estime nécessaire et s'il constate l'absence d'initiative d'autres parties. D'après les commentaires des auteurs du présent projet de loi, „cette faculté semble s'imposer étant donné que le domaine traité se situe à l'intersection du droit, de l'ordre public et social et de la politique“.

La Chambre des Métiers s'oppose à ce point de vue et considère que l'initiative doit venir des parties présentant un intérêt direct à se voir reconnaître par le biais de la procédure de l'article 8. Dès lors, de l'avis de la Chambre des Métiers, le paragraphe (2) de l'article sous rubrique ne doit pas considérer ni l'ITM ni le Ministre comme initiateur plus particulièrement d'une demande de reconnaissance. Pour ce qui est de la demande de retrait, le droit d'initiative devrait venir soit d'un syndicat, soit de l'ITM. Cette possibilité n'existe pas sous le régime actuel, avec comme conséquence que des syndicats en perte de vitesse ou quasiment disparus continuent à être considérés comme représentatifs au niveau national.

Le commentaire des articles est à ce sujet parlant: „En effet tant l'administration (ITM en l'espèce) que les syndicats ont le droit, l'obligation ou l'intérêt de remettre en cause la représentativité nationale ou sectorielle d'un syndicat, s'ils estiment que la situation réelle ou juridique d'un syndicat a massivement changé, au point de mettre en cause la représentativité accordée.“

Paragraphe (4)

Contre la décision explicite ou implicite de refus ou de retrait ministérielle, un recours suspensif en réformation devant le Tribunal administratif est possible, qui doit être introduit dans un délai d'un mois à peine de forclusion. Contre la décision du Tribunal administratif, appel peut être interjeté devant la Cour administrative endéans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision de première instance par le greffe du Tribunal administratif.

La Chambre des Métiers approuve les possibilités de recours en réformation contre les décisions concernées devant les juridictions administratives. Le recours est suspensif.

En cas de décision de refus ou de retrait de la reconnaissance de l'un ou l'autre type de représentativité, le recours devant le Tribunal administratif est ouvert au syndicat qui fait l'objet de la décision négative.

La Chambre des Métiers partage ce point de vue.

En cas de décision de reconnaissance d'un type de représentativité, l'ouverture du droit de recours est considérée comme étant plus large. En pareil cas, d'après le commentaire des articles, le monde syndical en général, et le monde syndical ayant un contact direct avec le syndicat concerné, est „directement concerné“. Il est proposé par les auteurs du projet de loi d'ouvrir un droit de recours aux syndicats suivants:

- les syndicats ayant une représentativité nationale générale;
- les syndicats ayant une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie;
- tous les syndicats qui justifient „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“ dans le cadre de négociations collectives en cours ou demandées.

La Chambre des Métiers critique la formulation floue adoptée par la disposition sous rubrique qui n'est pas susceptible de clarifier les droits de recours dans le chef des syndicats autres que ceux qui sont reconnus d'après les articles 4 à 7.

Paragraphe (5)

Le paragraphe (5), qui précise que la décision ministérielle ou judiciaire ayant acquis autorité de chose décidée ou force de chose jugée, admettant, retirant ou refusant l'une ou l'autre des deux représentativités, reste en vigueur jusqu'à une décision en sens contraire concernant le même syndicat, n'appelle pas de commentaires de la Chambre des Métiers.

Paragraphe (6)

Le paragraphe (6) tâche de régler le problème concernant plusieurs aspects liés aux dispositions transitoires. Les auteurs du projet de loi mentionnent le problème qui se pose lors de la création de nouvelles structures par plusieurs syndicats, dont l'un ou l'autre a bénéficié antérieurement d'une reconnaissance d'un type de représentativité.

L'article 8 parle, selon les auteurs, principalement de fusion, étant donné que la simple mise en rassemblement électoral ou la mise en confédération n'implique pas perte d'identité voire création d'une nouvelle identité. Encore selon les auteurs, en cas de création d'une nouvelle structure, notamment par voie de fusion, donc de création d'une nouvelle entité, qui fera nécessairement disparaître l'identité des partenaires (une simple association électorale de syndicats gardant par ailleurs leur identité n'est pas visée), la représentativité attachée à un des syndicats ne reste acquise que „*si l'identité 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 transmise à la nouvelle entité*“.

La Chambre des Métiers est d'avis que le paragraphe (6) est tout autre chose qu'une disposition claire et par conséquent applicable sans ambiguïté.

La Chambre des Métiers suggère aux auteurs de reformuler le paragraphe en question pour que l'idée à la base, explicitée dans le commentaire des articles, soit coulée en une formulation juridique incontestable.

Il semble logique que toute opération de concentration ou de rassemblement qui n'entraîne pas l'abandon et/ou le transfert d'identité n'affecte en rien la situation des syndicats constituants, qui gardent leur identité et leur degré de représentativité ou absence de représentativité.

Si par contre la constitution d'une nouvelle entité, par exemple par une fusion, implique l'abandon de l'identité des syndicats fusionnant et le transfert d'une nouvelle identité propre à la nouvelle entité, cette entité devra, de l'avis de la Chambre des Métiers, formuler une demande de reconnaissance.

Paragraphe (7)

Finalement le paragraphe (7) énonce que la réformation de la décision du Ministre ne donnera pas lieu à dommages-intérêts. Cette disposition n'appelle pas de commentaires de la Chambre des Métiers.

2.1.4. Chapitre 4: La négociation de la convention collective de travail

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

Participation aux négociations; commission de négociation

Article 9

Le présent article stipule au paragraphe (1) qu'en vue de la négociation de toute CCT est constituée une commission de négociation unique.

Les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale sont de plein droit admis à toute négociation d'une CCT. Ce droit découle selon les auteurs du projet de loi de leur vue d'ensemble des relations professionnelles au Luxembourg. Les syndicats bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie sont de plein droit admis à la négociation collective dans le secteur et pour la ou les catégories de travailleurs pour lesquelles ils se sont vus reconnaître la qualité en question.

La Chambre des Métiers approuve que le projet de loi introduit une commission de négociation unique en vue de la négociation de toute CCT.

Malgré ce fait, les procédures introduites à l'article sous rubrique sont très lourdes, ce qui risque de rendre l'instrument, en soi valorisant que représente la commission de négociation, entaché d'un formalisme (Graphique 2A: Procédure de négociation) peu utile en matière de négociations.

Le paragraphe (2) précise que les syndicats mentionnés ci-dessus peuvent *„admettre ou refuser à l'unanimité la participation d'autres syndicats à la négociation“*.

Graphique 2A : Procédure de négociation

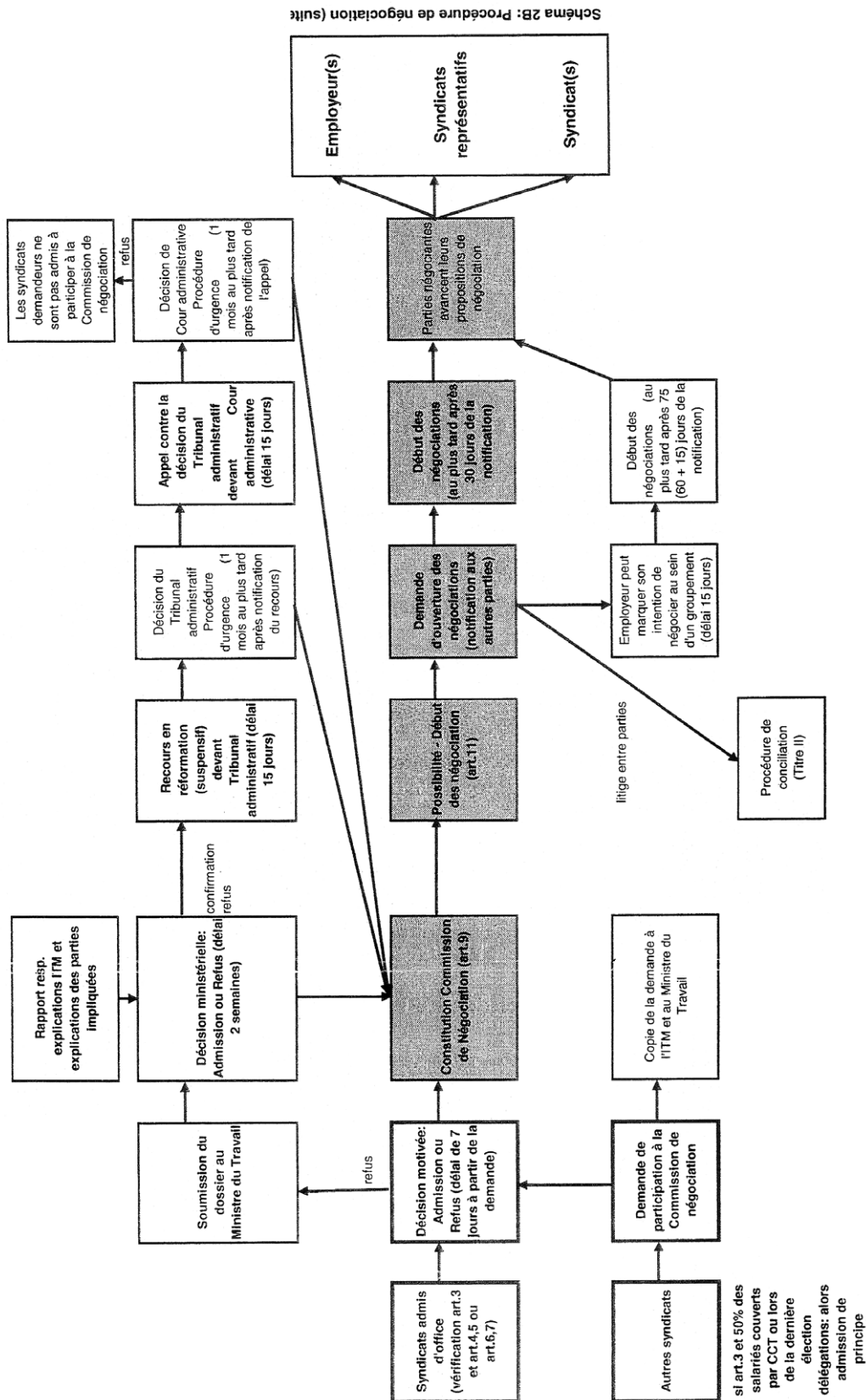


Schéma 2B: Procédure de négociation (suite)

Ainsi le texte règle-t-il la situation au cas où des syndicats ne bénéficiant pas d'une des deux représentativités, mais, supposant qu'ils représentent 50% des travailleurs appelés à être couverts par la future convention collective, revendiquent une participation aux négociations.

La Chambre des Métiers considère que les possibilités surtout en vue d'admettre d'autres syndicats sont très limitées. Le fait de „admettre ou refuser à l'unanimité“ pose le problème de l'absence d'unanimité entre syndicats. Les auteurs du projet de loi disent au commentaire des articles que „les syndicats en question décideront en vertu de la règle du bon père de famille et de considérations de démocratie sociale, donc en tenant compte de la présence réelle du syndicat demandeur dans le champ d'application de la convention collective“. La Chambre des Métiers craint que cette hypothèse reste lettre morte en réalité.

Le syndicat, répondant aux conditions de l'article 3 et admis aux négociations collectives par les syndicats faisant partie de plein droit de la commission de négociation ne bénéficie pas automatiquement du droit de signature de la convention collective suite à la décision d'admission, qui se limite dès lors à la seule participation du syndicat aux négociations. De même, la décision en question n'a aucune incidence sur une éventuelle décision concernant la représentativité du syndicat demandeur.

La Chambre des Métiers est d'avis que l'importance de la décision d'admission est fortement relativisée et représente de ce fait une procédure qu'on qualifierait de „l'art pour l'art“ dénuée de critères d'analyse fondamentale. Vu les conditions inhérentes de l'article 3, l'admission d'autres syndicats à la commission de négociation sera plutôt théorique. D'après les auteurs, la procédure devrait „faciliter sérieusement la tâche aux syndicats représentatifs en ce sens que leur décision ne préjudicie pas d'autres conséquences juridiques dans le chef du syndicat demandeur“. Cette situation serait plus équilibrée d'un point de vue démocratie sociale, si on adaptait à l'alinéa 1 du paragraphe (2) le début de phrase en mettant: „Ces syndicats peuvent refuser à l'unanimité la participation d'autres syndicats...“

La Chambre des Métiers se demande par ailleurs pourquoi l'avis des employeurs concernant les partenaires de négociation n'est pas demandé.

Le paragraphe (3) fixe les conditions que doit remplir un syndicat pour être admis soit par les autres syndicats, soit par le Ministre ou les tribunaux, à la commission de négociation. Les syndicats dont l'admission est demandée doivent remplir, à part les conditions générales de l'article 3, le critère de représentation d'au moins 50% des travailleurs appelés à être couverts par la CCT à négocier. A cette fin, le ou les syndicats voulant être admis à la commission de négociation doivent avoir obtenu 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 CCT.

Les paragraphes (4) et (5) instaurent une double procédure de recours devant le Ministre ayant le travail dans ses attributions (première instance) et les juridictions administratives (Tribunal administratif et Cour administrative), le recours et l'appel en deuxième instance étant suspensifs. Par ailleurs, il s'agit de recours en réformation.

De l'avis de la Chambre des Métiers, le texte est surchargé de formalismes en prévoyant des procédures (Graphique 2A: Procédure de négociation) qui risquent de freiner les parties qui sont enclines à négocier. Aussi la Chambre des Métiers s'oppose-t-elle à l'effet suspensif du recours et de l'appel.

Habilitation et protection des membres des commissions de négociation

Article 10

Le premier alinéa de cet article reprend l'alinéa 4 de l'article 2 de la loi du 12 juin 1965 concernant l'habilitation des représentants salariaux et patronaux à participer aux travaux de la commission de négociation.

L'alinéa 2 par contre, qui ne peut en aucun cas trouver l'assentiment de la Chambre des Métiers, définit un nouvel aspect en introduisant une protection spéciale contre le licenciement des membres de la commission de négociation.

En analysant la disposition sous rubrique, on remarque que cette protection est calquée sur celle couvrant les membres des délégations du personnel. Les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont donc applicables, mutatis mutandis, aux membres de la commission de négociation.

La Chambre des Métiers est d'avis que l'alinéa 2 précisant cette protection contre le licenciement est superfétatoire, étant donné que, d'une part, les délégués syndicaux ne font pas partie de l'entreprise et que, d'autre part, les délégués profitent d'office de ladite protection.

La Chambre des Métiers propose par ailleurs de limiter le nombre de participants d'une commission de négociation, ce qui devait avoir une influence importante sur la qualité des négociations.

Demande d'ouverture des négociations collectives

Article 11

Le paragraphe (1) de l'article sous rubrique précise la procédure selon laquelle la demande d'ouverture des négociations, élément qui n'était pas contenu dans la loi de 1965, a lieu.

Le texte est applicable tant à l'égard des employeurs qu'à l'égard des organisations syndicales requises de négocier. En effet, l'obligation de négocier, par souci de réciprocité et d'équivalence dans les obligations des deux parties, doit avoir les mêmes effets et les mêmes règles des deux côtés.

Le projet formalise, d'après ses auteurs, la demande d'ouverture des négociations en exigeant qu'elle soit formulée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, et signée par les représentants qualifiés au sens de l'article 10 du projet de loi et qui représentent des organisations pouvant signer des CCT au sens des articles 2 (organisations syndicales représentatives avec renvoi aux articles 3 à 7, organisations patronales), 10 (représentants qualifiés), 13 à 16 (syndicats non représentatifs mais acquérant le droit de signer une convention déterminée par la voie d'admission volontaire, administrative ou judiciaire).

Le texte oblige par ailleurs la partie sollicitée à négocier.

La finalité de l'ensemble des dispositions du paragraphe (2) à (4) est d'éviter de traîner indéfiniment en longueur l'ouverture des négociations.

Les négociations effectives doivent commencer dans un délai de 30 jours à partir de la date de la notification de la demande de négociations.

L'employeur garde, par rapport au texte de 1965, le droit de demander de négocier au sein d'un groupement ou d'une fédération, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession. Toutefois, contrairement à la loi de 1965, l'employeur requis de négocier se voit désormais imposer un délai de 15 jours endéans lequel il doit notifier à la partie syndicale demanderesse, et ce par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, son intention de négocier en groupe. Cette procédure évite, aux dires des auteurs du projet de loi, qu'on puisse faire traîner en longueur le début des négociations sans dire clairement quelles sont ses intentions.

Le délai dans lequel les négociations doivent effectivement et en réalité commencer est de 60 jours à partir de la notification de l'intention de négocier en groupe.

Si les négociations en groupe, souhaitées par l'employeur, ne débutent pas dans le délai de 15 plus 60 jours (délais précités), cette partie peut être obligée à négocier seule. Ces négociations obligatoires doivent alors, dans les faits, commencer 15 jours au plus tard après l'expiration du délai de 60 jours se greffant sur le délai de notification de 15 jours cités dans les alinéas qui précèdent. Les négociations commenceront donc dans tous les cas 90 jours après la demande initiale.

La Chambre des Métiers peut approuver cette approche. A titre subsidiaire, la chambre professionnelle propose le remplacement du délai de 15 jours, endéans lequel l'employeur doit notifier à la partie syndicale demanderesse, par un délai de 30 jours qui semble plus acceptable pour des raisons organisationnelles.

Au paragraphe (4) cependant une remarque critique s'impose.

L'absence de commencement des négociations endéans les délais précités est assimilée à un refus de négociation (en établissant une présomption irréfragable). La présomption irréfragable se justifie, aux dires des auteurs du projet de loi, en vue de la finalité première de ce texte, qui, dans son ensemble, veut „éviter des manoeuvres dilatoires“ suite à une demande d'ouverture de négociations collectives.

La Chambre des Métiers s'oppose à l'application du principe d'une présomption „irréfragable“, qui est en conflit avec les délais qui courent nécessairement en cas de recours (voir article 9 paragraphe (5)), ayant un caractère suspensif sur la procédure de négociation.

Dès lors la Chambre des Métiers propose qu'à l'article 11 paragraphe (4), le texte parle de présomption „simple“.

2.1.4.2. *Forme de la convention collective de travail*

Article 12

Cet article définit la forme obligatoire de la CCT: elle doit être écrite et signée par les représentants ayant la qualité pour ce faire (voir article 10) des parties contractantes, donc des parties ayant la qualité juridique de signer une convention collective (articles 3 à 7 et 13 à 16).

La Chambre des Métiers n'a pas de remarques en rapport avec l'article sous rubrique.

2.1.4.3. *Signature et validité de la convention collective*

Article 13

Le présent article fixe deux principes qui conditionnent la validité d'une CCT:

- tous les syndicats admis à la commission de négociation doivent signer;
- la CCT est seulement valable si les syndicats représentatifs soit au niveau national, soit au niveau sectoriel, faisant partie de la commission de négociation, signent tous.

En principe, les syndicats qui n'ont pas une de ces deux qualités n'ont pas le droit de signature automatique.

Toutefois, les articles 14 à 16 leur donnent des droits de signature ad hoc, pour une CCT déterminée, par le biais de l'évaluation de leur importance dans le champ d'application de la CCT.

La Chambre des Métiers n'a pas de remarques en rapport avec l'article sous rubrique.

Article 14

Cet article a trait à la situation où la commission de négociation est partagée du fait qu'un ou plusieurs syndicats veulent signer seuls avec l'employeur. L'article 14 établit alors une procédure à cette fin (Graphique 2B: Procédure de négociation [suite]).

Le paragraphe (1) de cet article rend d'abord impossible la situation actuelle dans laquelle par exemple un syndicat ayant participé aux négociations, sans en informer les autres, qu'il soit minoritaire ou majoritaire, signe, sans avertir, parfois de manière secrète, la convention collective et met ainsi tous les autres acteurs concernés devant un fait accompli. En effet, si une telle situation se présente, le(s) syndicat(s), souhaitant faire cavalier seul et signer seul(s) avec la partie-employeur, est (sont) désormais obligé(s) à inviter par écrit, au plus tard 8 jours après la décision de rompre avec les autres participants de la commission, conjointement avec la partie-employeur concernée, les autres syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, à se joindre à la signature.



Par ailleurs, la demande aux autres syndicats doit être motivée en ce sens que les parties voulant signer seules doivent expliquer en quoi le résultat des négociations collectives leur semble satisfaisant au point de justifier une signature.

La Chambre des Métiers regrette l'introduction d'une procédure supplémentaire avec tout le formalisme que cela entraîne.

Le paragraphe (2) relève en plus que les syndicats invités à signer doivent répondre par écrit et de manière motivée, et ce endéans 8 jours à compter de la notification de l'invitation de cosigner.

Au cas où tous les syndicats ayant fait partie de la commission de négociation et donc invités à signer ne sont pas d'accord à se joindre à la signature, le(s) syndicat(s) ayant l'intention de signer seul(s) peuvent saisir, seuls ou ensemble, l'office national de conciliation (ONC).

La Chambre des Métiers se demande si l'obligation de devoir énoncer les raisons du refus de signer de la part d'un ou de plusieurs syndicats constitue vraiment un avantage pour la suite des négociations.

Afin de simplifier considérablement les procédures en faveur des parties enclines à signer, la Chambre des Métiers propose au Gouvernement de modifier l'article 14 de sorte à ce que les syndicats à représentativité nationale et sectorielle soient d'office admis à signer seuls, sans procédure d'information telle que prévue au paragraphe (1).

Si le ou les syndicats qui souhaitent signer seul(s) ont obtenu au moins 50% des suffrages lors des dernières élections aux délégations du personnel dans le champ d'application de la CCT, ils sont considérés comme disposant d'un mandat de 50% au moins des salariés couverts par la CCT et l'ONC devra admettre ce ou ces syndicats à signer, au besoin seul(s).

L'alinéa final du paragraphe (2) dispose également que si le ou les syndicats demandeurs ne remplissent pas cette condition des 50%, l'ONC ordonnera un référendum pour établir sa ou leur légitimation pour signer. Les conditions du référendum sont fixées à l'article 16.

La Chambre des Métiers s'exprime contre les dispositions prévoyant un référendum, dans le cas où l'objet du référendum serait la légitimation d'un ou des syndicats en vue de signer une CCT.

La Chambre des Métiers est d'avis que le référendum devrait plutôt avoir pour objet une décision des électeurs sur le contenu de la CCT ayant fait l'objet des négociations.

Article 15

Le présent article a trait à la possibilité nouvelle de contester dans un délai de 15 jours à partir de la date de notification de la décision d'acceptation ou de refus du dépôt de la CCT à l'ITM la validité de la signature d'une CCT auprès de l'ONC.

Alors que l'article 14 se situe en amont de la signature d'une CCT, l'article 15 se situe en aval, avec des finalités semblables. L'article 14 contient une procédure a priori, l'article 15 joue a posteriori.

Les syndicats non signataires se voient octroyer le droit de contester la validité d'une convention signée, au motif que les syndicats signataires n'étaient pas habilités pour le faire, mais que les syndicats demandeurs estiment avoir cette légitimation. D'après les auteurs du présent projet de loi, il s'agit donc d'un complément naturel à l'article 14 qui traite de la situation où un syndicat veut signer seul et qui doit démontrer sa légitimation pour ce faire.

Par référence au paragraphe (3), l'ONC déclare valable la signature de la convention collective dans deux cas, qui peuvent être cumulatifs:

- au cas où les syndicats signataires remplissent les conditions des articles 13 et 14;
- au cas où le syndicat contestataire ne remplit pas les conditions (de l'alinéa 2 du paragraphe (1) du présent article 15), donc n'a pas recueilli les 50% des voix requises.

L'ONC ordonne un référendum conformément à l'article 16 dans deux cas qui peuvent être cumulatifs:

- au cas où le ou les syndicats signataires ne remplissent pas les conditions fixées aux articles 13 et 14;
- au cas où le syndicat contestataire remplit la condition (de l'alinéa 2 du paragraphe (1)), donc a recueilli les 50% des voix requises.

Le référendum, comme précisé à l'article 16 qui détermine les conditions du référendum, est donc utilisé seulement en dernier recours. Le Gouvernement l'estime indispensable pour donner à l'ONC le dernier élément objectif possible pour pouvoir juger si le ou les syndicats signataires avaient la légitimation de signer la CCT.

La Chambre des Métiers s'oppose à une telle procédure de contestation de la validité de la signature d'une CCT devant l'ONC et demande au Gouvernement de supprimer le présent article. La Chambre des Métiers voit d'un mauvais oeil l'immixtion de l'ONC dans la procédure de contestation de l'article 15 (paragraphe (1)) et plaide en faveur d'une certaine rapidité dans la mise en validité de la CCT signée par un ou plusieurs syndicats.

En guise d'alternative, toute contestation devrait plutôt être portée devant les tribunaux compétents.

Par ailleurs, la Chambre des Métiers plaide, à titre subsidiaire, en faveur d'une situation de sécurité juridique, qui est en premier lieu garantie si toute contestation de la validité de la signature d'une CCT est évitée et si la volonté des parties voulant négocier et signer est respectée.

Article 16

Ce n'est seulement que si aucun des syndicats concernés (soit s'il veut signer seul une convention collective, soit s'il conteste la validité d'une signature d'une convention collective) ne peut rapporter la preuve d'avoir le mandat direct ou indirect de 50% au moins des travailleurs couverts par la convention, donc d'avoir obtenu 50% des suffrages lors de la dernière élection pour les délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés, que le projet de loi prévoit l'organisation d'un référendum.

Le référendum prendra la forme d'un vote secret à l'urne. La surveillance de ce référendum incombe à l'ITM, comme c'est le cas pour les élections pour les délégations.

Si plus de 50% des votes exprimés lors du référendum se prononcent en faveur de la validité de la convention collective, l'ONC constate par écrit que le ou les syndicats concernés peuvent valablement signer, le cas échéant seuls, la CCT.

La Chambre des Métiers, par référence à ce qui a été dit à l'article 14 et 15, s'oppose à la présente disposition et constate par ailleurs, à titre subsidiaire, que la procédure détaillant l'organisation du référendum fait défaut. Egaleme nt à titre subsidiaire, la Chambre des Métiers pourrait accepter les dispositions quant au référendum, si ce dernier a pour objet une décision des électeurs sur le contenu de la CCT ayant fait l'objet des négociations, plutôt qu'une légitimation d'un (ou des) syndicat(s) en vue de signer une CCT.

A titre subsidiaire, la Chambre des Métiers tient à mettre en évidence que le point de vue des employeurs devrait être considéré par l'ONC au même titre que celui des organisations syndicales, en vue de décider de droit de „signer, au besoin seuls“.

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

Article 17

L'article 17 règle la procédure de dépôt de la CCT, à laquelle l'article 3 de la loi du 12 juin 1965 ne consacre que deux alinéas sommaires.

Selon les auteurs du présent projet de loi, le texte actuel laisse beaucoup de lacunes et de questions d'autant plus importantes à résoudre que le dépôt conditionne la validité de l'entrée en vigueur de la convention collective. Les seuls critères d'appréciation pour une acceptation ou un refus du dépôt sont d'ordre purement formel, à savoir la vérification de la qualité des parties pour signer au regard des dispositions.

La compétence en matière de décision d'acceptation est attribuée au directeur de l'ITM (paragraphe (1) et paragraphe (2)). La décision d'acceptation ou de refus fera l'objet d'une publication au Mémorial B (paragraphe (3)). Un recours en réformation tout comme en appel peut être introduit devant les juridictions administratives (paragraphe (4)). Le paragraphe (9) règle la manière selon laquelle la CCT sera portée à la connaissance des salariés concernés. Le texte reprend la procédure de l'affichage prévue actuellement et ajoute, au lieu de la remise du document en papier aux salariés, la transmission par le courrier électronique. La communication est à charge des employeurs.

La Chambre des Métiers demande au Gouvernement de supprimer le paragraphe (1) de l'article 17, étant donné que le dépôt n'est à accepter que si les parties signataires sont habilitées à signer conformément aux dispositions du présent projet de loi, et de maintenir le texte actuellement en vigueur (alinéa 2 de l'article 3 de la loi de 1965, phrase finale) qui fixe l'entrée en vigueur de la CCT au jour qui suit celui du dépôt.

Au paragraphe (2) alinéa 3, la phrase commençant par „statuent sur avis conforme de l’Office ...“ n’a aucun sens dans ce contexte et est à biffer.

Le paragraphe (5) signale que par décision soit du directeur de l’ITM, soit des juridictions administratives en cas de recours ou d’appel vidés, la convention collective sort ses effets rétroactivement, à moins d’en avoir disposé autrement, au jour suivant sa notification pour dépôt à l’ITM.

La Chambre des Métiers s’oppose à l’effet rétroactif en pareil cas étant donné que cela engendrerait des problèmes pour les entreprises ayant établi des devis et factures à des clients du secteur privé sur base des stipulations de la CCT en cours et qui, après acceptation de la nouvelle CCT, se verraient confrontées à des hausses tarifaires rétroactives à facturer sur des travaux exécutés voire programmés.

Le paragraphe (6) indique que la CCT en cours reste d’application jusqu’à ce que la décision finale acceptant le dépôt de la nouvelle convention soit intervenue. Or, l’article 23 paragraphe (2) prévoit qu’une CCT dénoncée reste en vigueur „dans tous les cas, au plus tard jusqu’au premier jour du douzième mois suivant la notification de la dénonciation, à moins que ...“. La Chambre des Métiers doit attirer l’attention des auteurs sur le fait que les articles 17 et 23 peuvent entrer en conflit dans le cas où la période pour l’acceptation du dépôt de la nouvelle convention dépasserait le délai prévu.

Le paragraphe (7) deuxième alinéa constitue une répétition de ce qui a été dit au paragraphe (5) du même article.

2.1.4.5. *Unicité de la convention collective*

Article 18

Le présent article précise l’unicité de la CCT en prévoyant une seule convention par groupement ou ensemble d’entreprises, par entreprise, par division d’entreprise pour l’ensemble du personnel (article 18, paragraphe (1), et en laissant aux partenaires sociaux le soin de décider s’il y aura une convention pour les ouvriers et une convention pour les employés (paragraphe (2) de l’article 18); le principe actuel de l’unicité reste donc le même si les partenaires sociaux se mettent d’accord à savoir signer une seule convention respectivement pour les ouvriers et les employés privés.

Le paragraphe (2) reprend également la possibilité d’exclure les „cadres“ des CCT (alinéa 2 de l’actuel article 5 de la loi de 1965), en renvoyant pourtant à une définition précise des „cadres“ formulée (contrairement au texte actuel) à l’article 20 concernant le champ d’application de la CCT. Les cadres peuvent également faire l’objet d’une CCT particulière pour cadres.

Le paragraphe (3) précise que tout amendement à une CCT doit être signé par l’ensemble des signataires originaires.

La Chambre des Métiers approuve le principe que tout amendement à une CCT doit être signé par l’ensemble des signataires originaires.

La Chambre des Métiers est toutefois d’avis qu’en ce qui concerne l’unicité de la convention collective, il est totalement inconcevable de prévoir un tel principe au sein d’entités économiques regroupant plusieurs activités diverses.

La Chambre des Métiers se doit de marquer son opposition au principe d’unicité tel qu’il est prévu par le présent article. En effet, la conjonction du concept d’unité sociale et économique avec l’obligation faite aux entreprises de n’avoir qu’une seule convention collective pour l’ensemble de leurs travailleurs risque d’avoir des conséquences économiques et sociales néfastes tout en éliminant des entreprises du marché pour des raisons de compétitivité défaillante (voir chapitre 1.5. au niveau des considérations générales).

Un autre argument qui s’oppose à la vision des choses telle que présentée dans le projet de loi tient à l’évidence suivante: par le recours systématique aux conventions collectives de travail applicables à une branche entière et d’application générale, l’organisation de l’artisanat promeut effectivement le progrès social en garantissant un certain niveau de revenu généralisé assorti d’un moyen efficace de lutte contre le dumping social et des conditions de concurrence transparentes aux entreprises des secteurs concernés. Si les vues du projet de loi devaient percer, maints chefs d’entreprises seront d’avis que les accords les désavantageront au niveau concurrentiel et essaieront dès lors de recourir à d’autres instruments plus adaptés à leurs besoins et surtout ne les évinçant pas de marchés plus ou moins porteurs.

En plus, la Chambre des Métiers se prononce contre des conventions collectives applicables à une seule entreprise isolée alors qu’une convention collective d’obligation générale est en vigueur. Cette

pratique risque en effet d'engendrer encore une fois de graves distorsions de concurrence dans des secteurs se caractérisant par le passé et en général par une forte cohésion sociale et une solidité de l'emploi des plus exemplaires.

Au-delà de ces considérations de compétitivité et de survie des entreprises, il est un fait que les entreprises artisanales, si elles ont une longue tradition des conventions collectives pour ouvriers, n'accepteront pas l'extension obligatoire de la négociation aux employés, avec comme seul argument le fait qu'elles aient négocié une convention pour les ouvriers.

La Chambre des Métiers demande dès lors de retirer les dispositions relatives à l'extension obligatoire de la convention à toutes les catégories de salariés. Si les parties en présence conviennent de l'utilité d'une telle convention, ils pourront en faire autant. Les forcer aurait d'autres effets non désirés.

Les cadres quant à eux sont exclus d'une CCT pour employés. La possibilité d'introduire également une CCT particulière pour les cadres supérieurs laisse entrevoir de nouveaux défis pour les partenaires sociaux et surtout les employeurs.

Article 19

Lorsqu'une CCT 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. Le présent article précise plusieurs conditions à vérifier, entre autres que la CCT doit énoncer expressément qu'il s'agit d'une convention-cadre.

La Chambre des Métiers approuve la possibilité réservée aux partenaires sociaux de conclure des conventions-cadres qui instituent les grands traits des conditions de travail et de rémunération, tout en laissant la possibilité aux acteurs situés à un niveau inférieur – à savoir la branche pour la convention-cadre conclue au niveau du secteur, ou l'entreprise pour la convention-cadre de branche ou de secteur – de préciser les règles instituées par la convention-cadre en fonction des spécificités de l'unité économique à laquelle s'adresse la convention et des besoins rencontrés sur le terrain, et par les entreprises et par les salariés.

Les dispositions de la convention-cadre doivent être signées par les représentants qualifiés des parties contractantes. Par ailleurs, selon le projet de loi sous rubrique, les accords régissant les détails d'une réglementation inférieure en application d'une convention collective-cadre doivent être contresignés par les syndicats ayant également signé la convention collective-cadre.

La Chambre des Métiers note que ce dernier point laisse entrevoir un certain nombre de restrictions substantielles du champ d'action au détriment de l'entreprise individuelle lors de négociations à un niveau inférieur.

Comme les solutions spécifiques se rapportent à l'unité économique la plus petite qui est l'entreprise, voire une partie d'entreprise, il faut que celles-ci puissent être discutées aux niveaux appropriés. Dans cette hypothèse, il importe que ces conditions puissent être négociées par les acteurs directement concernés et ce indépendamment de leur adhésion à un syndicat donné ou non, avec la possibilité d'une contresignature par les délégations du personnel. Aussi les conditions de l'article 19, paragraphes (2) et (3), du projet de loi sont-elles à amender en ce sens.

2.1.4.6. Champ d'application de la convention collective de travail et des accords subordonnés

Article 20

L'article 20 fixe le champ d'application de la CCT et des accords dits subordonnés en ce qui concerne les personnes et les entreprises y soumises. Le paragraphe (4), concernant la situation des employés qualifiés cadres, reprend le deuxième alinéa de l'article 5 de la loi de 1965 qui a trait à l'unicité de la convention collective. Selon les auteurs du présent projet de loi, le Gouvernement estime cependant que le texte a plus sa place dans l'article concernant le champ d'application de la convention collective, tout en prévoyant le renvoi qui s'imposait à la définition des „cadres“ du paragraphe (2) alinéa 2 de l'article 18 du projet qui traite de l'unicité.

Quand un employeur est lié par une CCT ou un accord subordonné, les dispositions de cette convention ou de cet accord s'appliqueront à tous les travailleurs qui travaillent pour cet employeur.

Sont liés par la convention ou l'accord tous les travailleurs faisant partie de la catégorie de travailleurs visée, le principe de l'unicité prévoyant soit une CCT pour tout le personnel, soit des conventions catégorielles (employés, ouvriers).

Le paragraphe (4) confirme l'exclusion des employés dits „cadres“ des conventions collectives pour employés privés. Le principe de cette exclusion était initialement contenu au deuxième alinéa de l'article 5 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

Le texte ajoute cependant, dans l'intérêt de la sauvegarde de l'autonomie des partenaires sociaux, que les parties signataires peuvent prévoir que la CCT couvre les cadres.

Cette disposition est à rapprocher de la nouvelle disposition (alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article 18 de la loi) qui permet aux partenaires sociaux de négocier une convention collective spéciale pour tout ou partie du personnel cadre.

Le texte prévoit par ailleurs une définition expresse de la notion de cadre supérieur, qui ne figure dans aucun des textes actuels, ni dans la loi de 1965, ni dans la loi modifiée du 7 juin 1937 portant règlement légal du louage de services des employés privés.

Les auteurs relèvent que la définition de la notion de „personnel cadre“ est en fait une création jurisprudentielle à propos de l'article 6 modifié de la loi précitée de 1937, et ce par rapport aux dispositions concernant la durée du travail qui excluent les cadres du bénéfice des suppléments pour heures supplémentaires.

Cependant, on n'est en présence d'un cadre que si sa rémunération plus élevée que celle des employés privés couverts par la CCT est la contrepartie d'un des éléments suivants:

- soit elle est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif;
- soit la contrepartie de la rémunération élevée est la nature des tâches; celles-ci doivent comporter une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail ainsi qu'une large liberté et l'absence de contraintes dans les horaires de travail.

Les personnes ne remplissant pas ces conditions tombent donc d'office dans le champ d'application de la CCT.

Sont nulles les clauses de la convention collective, de l'accord subordonné ou d'un contrat individuel qui veulent soustraire à l'application de la CCT ou de l'accord subordonné les travailleurs qui ne remplissent pas les critères prédécrits. Si une personne n'est pas un cadre supérieur au sens des dispositions du présent article, toute la législation du travail, y compris celle en matière de durée du travail, s'applique à ces travailleurs. Les personnes erronément qualifiées de cadres et ne remplissant pas les conditions précitées ont dès lors par exemple droit aux suppléments pour heures supplémentaires.

Les auteurs se proposent de préciser la notion de „cadres“, qui a été introduite par l'article 5 de la loi de 1965 sur les conventions collectives, en se basant sur les critères jurisprudentiels retenus par les tribunaux pour déterminer le cercle des employés privés qui sont exclus des dispositions protectrices concernant la durée de travail. Les critères jurisprudentiels cernent les personnes exclues par les susdites dispositions de la loi modifiée de 1937 concernant le statut de l'employé privé en question de façon plus restrictive que la loi de 1965 dans la mesure où les critères définissent non seulement la notion de „cadre supérieur“ mais également celle de „*personnel occupant un poste de direction effective*“.

Il s'ensuit que la notion telle que définie par le projet de loi risque de réduire sensiblement le cercle des personnes exclues du champ d'application d'une CCT.

La Chambre des Métiers se doit de critiquer le paragraphe (4) de la présente disposition dans la mesure où la politique des entreprises en matière de hiérarchie, de structure de salaire etc. se trouverait bousculée inutilement et d'une façon inacceptable. Aussi la Chambre des Métiers suggère-t-elle, à titre subsidiaire, de ne pas appliquer les critères jurisprudentiels de façon cumulative.

2.1.4.7. Déclaration d'obligation générale

Article 21

Toute CCT 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 lesquels elle a été conclue, conformément aux dispositions de l'article 45 du présent projet de loi. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la CCT.

Il est proposé de remplacer le terme „déterminera“ par „confirmera“.

La Chambre des Métiers a commenté le principe et la procédure de déclaration d'obligation générale en rapport avec l'article 45 sous le Titre II se rapportant à l'ONC.

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

Principe

Article 22

La durée normale de validité d'une CCT est de six mois au minimum (valeur incluse dans le texte actuel) et de quatre ans au maximum (relèvement d'une année de la durée). Cette durée prolongée peut être nécessaire en des périodes incertaines où il faut une certaine stabilité dans les relations collectives du travail. Les délais commencent à courir, selon les auteurs, à partir de la date d'entrée en vigueur après acceptation du dépôt soit par voie administrative, soit par voie judiciaire conformément à la procédure de l'article 17.

La Chambre des Métiers approuve l'extension de la durée maximale de validité d'une CCT de trois à quatre ans, ce qui permettra aux partenaires sociaux d'avoir une flexibilité plus grande dans leurs négociations.

Dénonciation et renégociation

Article 23

Une CCT pourra être dénoncée, en tout ou en partie, par un des signataires, moyennant un préavis à fixer par la CCT (Graphique 3: Procédure de dénonciation et de renégociation).

La Chambre des Métiers note qu'au paragraphe (1) du présent article, le préavis maximal de dénonciation d'une CCT est de trois mois. Néanmoins aucun préavis minimal n'est prévu comme cela est le cas dans la loi de 1965 actuellement en vigueur (15 jours) (voir aussi les commentaires de l'article 11).

Le paragraphe (2) règle la question de savoir combien de temps une convention dénoncée reste en vigueur.

Le projet de loi se réfère à la jurisprudence, qui a estimé, dans un seul cas d'espèce que l'ancienne convention reste en vigueur jusqu'à l'échec des négociations pour son renouvellement.

Ce seul cas d'espèce, basé sur une clause spécifique, est repris dans le présent projet de loi par les auteurs pour allonger dans tous les cas de figure, donc même en l'absence d'une pareille clause, la convention au-delà de sa durée conventionnelle.

Aux yeux de la Chambre des Métiers, ceci est contraire à l'esprit du texte proposé, quant au délai maximal d'une convention, et par ailleurs contraire aux principes régissant le droit contractuel.

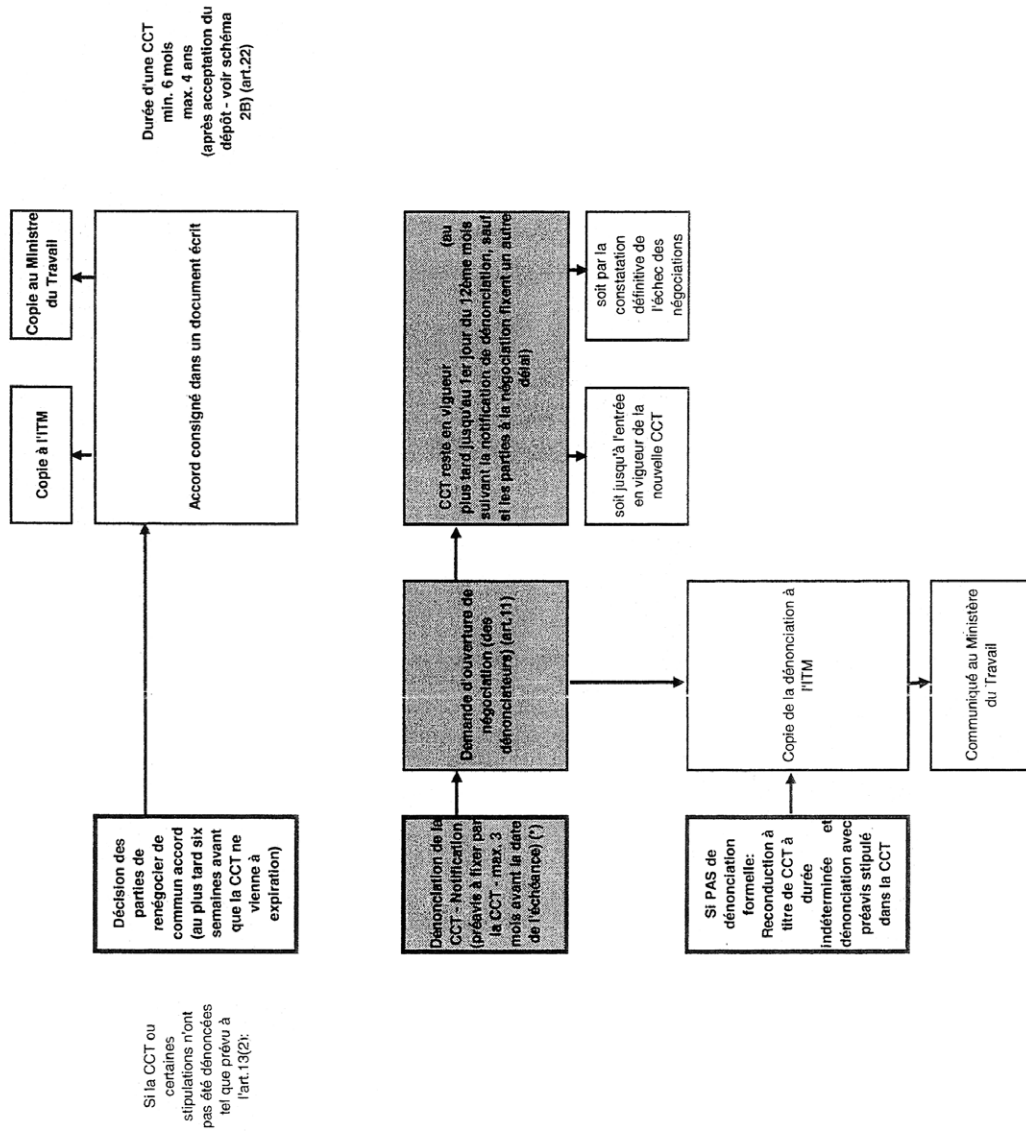
Dès lors, il est donc préconisé de ne pas innover en la matière et de supprimer les dispositions qui maintiennent l'ancienne convention en vigueur jusqu'à l'échec des négociations pour son renouvellement.

Le paragraphe (3) précise qu'à moins que la CCT ou l'accord subordonné n'en disposent autrement, la CCT ou l'accord subordonné non dénoncés dans les délais et formes prédécrits seront reconduits à durée indéterminée. Une dénonciation subséquente ne pourra alors se faire que selon le préavis prévu dans la CCT et l'accord subordonné. Le paragraphe n'appelle pas de commentaires de la part de la Chambre des Métiers.

Au paragraphe (4) il est dit que si la CCT ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées, les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la CCT ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la CCT ou les dispositions concernées ne viennent à expiration. L'accord des parties 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'ITM.

La Chambre des Métiers ne peut pas approuver ce paragraphe qui est incompréhensible lorsqu'on le compare au paragraphe (1) ainsi que le délai de préavis pour la renégociation d'une CCT. Il pourrait néanmoins s'expliquer par le fait que les parties souhaitent faire proroger la CCT en cas d'échec des négociations prévues.

Graphique 3 : Procédure de dénonciation et de renégociation



Le paragraphe (5) qui dit que les dispositions du présent article s'appliquent également, le cas échéant, aux accords subordonnés n'appelle pas de commentaires de la Chambre des Métiers.

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

Il y a lieu d'intégrer le mot „de“ entre période et validité dans le titre 9.

Article 24

Cet article maintient l'obligation de trêve sociale pendant la durée d'exécution de la CCT ou de l'accord subordonné, telle que cette obligation figure dans la loi de 1965, dans sa teneur lui conférée par l'article 20 de la loi du 25 décembre 1977.

La Chambre des Métiers tient à relever qu'il importe de s'assurer que les sanctions définies à l'article 48 du présent projet s'appliquent aussi aux syndicats s'ils ne respectent pas les dispositions du présent article.

2.1.4.10. *Contenu de la convention collective de travail*

Article 25

Selon le commentaire des articles, le Gouvernement a maintenu sa position quant au bien-fondé de l'approche partenariale visant, au niveau des négociations collectives, l'ensemble des sujets, tout en étant conscient de la nécessité de l'implication active non seulement des dirigeants des organisations des partenaires sociaux, mais surtout celle des négociateurs sur le terrain, et a fortiori des salariés qui sont en situation stable. Les auteurs précisent que dans ce contexte „il y aura un travail d'éducation, de changement des mentalités à faire en vue de rendre plus plausibles les efforts de solidarité demandés à tout le monde pour résoudre des problèmes d'ordre général“.

Ainsi, le Gouvernement veut croire à l'importance et l'utilité de ces textes, comme il veut croire qu'au fil du temps les conventions collectives deviendront plus diversifiées et solidaires.

Les textes existants, à savoir la loi „PAN“ du 12 février 1999, complétée par l'article 10 de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations du travail, sont donc maintenus, et complétés par deux dispositions dont l'une sur les travailleurs âgés et l'autre sur la lutte contre le harcèlement moral.

La Chambre des Métiers se limitera ici à commenter brièvement les deux paragraphes qui nécessitent une approche critique.

Le paragraphe (4), précisant les sujets de négociation prévus, relève les quatre points qui peuvent au plus constituer une obligation de négociation et non pas une obligation de résultat.

Aux yeux de la Chambre des Métiers il vaudrait mieux supprimer ces dispositions, qui ne font qu'alourdir le déroulement des négociations collectives.

L'introduction de toute une série de nouveaux contenus obligatoires, parfois très éloignés des soucis tant du personnel que de l'employeur d'une entreprise individuelle, risque à l'avenir de compliquer les négociations.

Ainsi la Chambre des Métiers voit-elle par ailleurs apparaître des „notions“ vidées de tout sens réel dans les CCT, rien que pour répondre à une obligation légale.

Pour ce qui est de la formation continue à accorder obligatoirement par les entreprises à leurs salariés suite à une interruption de carrière (paragraphe (5)), il y a lieu de se référer textuellement à l'accord des partenaires sociaux nationaux sur l'accès individuel à la formation, signé le 21 avril 2003.

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

Article 26

Les demandes en interprétation des CCT et des accords conclus en application de l'article 19 du projet de loi relèvent de la compétence des juridictions du travail. Il en est de même des contestations nées de l'exécution d'une CCT ou d'un accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi.

La Chambre des Métiers n'a pas de commentaires particuliers en rapport avec le présent article.

2.2. Titre II: L'Office National de Conciliation (ONC)

Le projet de loi innove en plusieurs points ayant trait au fonctionnement de l'Office National de Conciliation.

La Chambre des Métiers donne à considérer que l'ONC sous sa forme actuelle ne fonctionne pas aussi mal que certains aimeraient le faire croire en fustigeant la lenteur des procédures en place.

Or, il est un fait que l'ONC se réunit en moyenne environ 10 fois par an (voir chapitre 1.13. des considérations générales) et qu'aux yeux de la Chambre des Métiers ce fait relativise fortement les critiques émises à l'égard de cette institution et surtout la nécessité de créer un établissement public spécialisé avec à sa tête un fonctionnaire.

En complément à un certain nombre de points critiques à relever, la Chambre des Métiers a tenu compte dans le cadre du présent commentaire des articles de la position commune élaborée entre partenaires sociaux.

2.2.1. Attributions

Article 27

Le projet de loi inclut explicitement toutes sortes de litiges collectifs dans les attributions de l'Office National de Conciliation (donc également les „*litiges collectifs du travail*“). Bien qu'il ne s'agisse-là pas d'une véritable innovation – une lecture très pointilleuse des dispositions légales en vigueur pourrait mener à la conclusion qu'actuellement il en est également ainsi – il n'en reste pas moins que l'Office National de Conciliation ne s'est par le passé pas occupé de ces dossiers.

La Chambre des Métiers est d'avis qu'il paraît osé de rendre l'ONC compétent en matière de décisions regardant l'organisation, le fonctionnement et le pouvoir de direction en général de l'entreprise. Il est un fait que certains dossiers, comme par exemple des restructurations ou encore des fermetures, relèvent du pouvoir décisionnel de l'entrepreneur et ne sauront être „marchandés“ au sein de l'Office National de Conciliation.

La Chambre des Métiers s'oppose au fait d'accorder à l'ONC ce pouvoir discrétionnaire qui constitue une entrave sérieuse à la liberté d'entreprendre, protégée par la Constitution.

Article 28

En rapport avec l'article sous avis, plusieurs critiques s'imposent.

Paragraphe (2)

Par référence aux remarques faites à l'article 27, la Chambre des Métiers est d'avis que les litiges collectifs ne se négocient pas tous. Cette disposition risque de constituer une entrave non justifiable à la liberté d'entreprendre et au pouvoir de direction de l'entreprise, et la Chambre des Métiers demande aux auteurs du présent projet de loi de remplacer le bout de phrase: „*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.*“ par „*ceux se déclarant dans le cadre de la conclusion d'une convention collective de travail.*“

Paragraphe (3)

Point 1:

Cette disposition ouvre le droit de contestation d'une CCT par un syndicat représentant plus de 50% du personnel impliqué, conformément à l'article 15. De l'avis de la Chambre des Métiers, il est nécessaire d'ouvrir ce droit également à une organisation d'employeurs représentant une partie importante d'un secteur alors que ces derniers sont visés par une déclaration d'obligation générale.

Point 2:

La Chambre des Métiers se demande qu'en est-il du refus de négocier d'un syndicat, par opposition au texte qui prévoit le cas du „*refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 11*“. Cette question se justifie de principe et même tout à fait théoriquement dans le contexte d'accords subordonnés, par référence aux remarques faites en rapport avec l'article 20, alors que le syndicat n'a ni les moyens ni la volonté de négocier avec une multitude de PME.

Paragraphe (4):

La Chambre des Métiers renvoie aux critiques faites en relation avec l'article 27, et s'oppose au présent paragraphe qui étend la notion de litige aux „*litiges collectifs se rapportent aux intérêts collectifs en matière de condition de travail*“.

Ne faut-il pas de définition plus claire de la notion de „décisions individuelles“ ou „*concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise*“ avant que celle-ci puisse être considérée comme „décision collective“? Il s'agit notamment de définir le laps de temps pendant lequel on pourrait considérer de tels événements individuels.

Les auteurs du projet sont tout à fait conscients – le commentaire des articles le précise d'ailleurs – que l'introduction d'une notion juridiquement vide comme celle de „*direction journalière au Luxembourg*“, pour les entreprises n'ayant pas leur centre décisionnel au Luxembourg, ne pourra pas solutionner les problèmes en pratique. La Chambre des Métiers se demande alors pourquoi maintenir cet édifice qualifié d'artificiel? La Chambre des Métiers craint que les dispositions de l'article 28 risquent en pratique de se retourner contre les seuls dirigeants de PME luxembourgeoises alors que les multinationales resteront de fait intouchables.

Dès lors, la Chambre des Métiers demande la suppression du paragraphe (4).

Paragraphe (5)

Selon les vues exprimées au présent paragraphe, les syndicats auraient la possibilité de déposer un préavis de grève d'avertissement durant la procédure de conciliation.

La Chambre des Métiers ne peut que répéter son attachement à la trêve sociale et considère que la grève d'avertissement aura comme première conséquence la rupture des discussions, alors que la procédure de conciliation est justement censée rapprocher les parties. Aux yeux des employeurs réunis au sein des fédérations de l'artisanat, une éventuelle grève d'avertissement serait considérée comme une grève tout à fait normale, entraînant les réactions inéluctables non voulues en période de conciliation.

Il faut y ajouter que la procédure actuelle devant l'ONC semble faire partie de toute „bonne“ négociation. Le fait d'y ajouter la grève d'avertissement ne fera qu'augmenter le spectre des moyens théâtraux dont pourront se servir les organisations syndicales sans pour autant améliorer la qualité des débats et représentera une entrave sérieuse à l'obligation de trêve sociale.

La grève d'avertissement doit être considérée comme étant un instrument tellement fort qu'il rendra de toute façon illusoire la reprise „normale“ des négociations dans le calme et la sérénité.

Les arguments précisant que de telles dispositions existent dans d'autres législations européennes ou qu'elles sont conformes au droit international ne sont pas, aux yeux de la Chambre des Métiers, des arguments de poids.

Par conséquent, la Chambre des Métiers demande la suppression pure et simple du paragraphe (5) qui représente une menace pour le dialogue social et la paix sociale au Luxembourg.

Article 29

L'article en question précise que l'ONC a compétence pour déclarer d'obligation générale une CCT.

Cette disposition est déjà contenue dans l'article 27 paragraphe (2) point 3.

2.2.2. Composition

Article 30

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

Tout comme par le passé, le Ministre ayant le travail dans ses attributions sera le Président de l'ONC.

Il est préconisé que le Ministre du Travail et de l'Emploi délègue la présidence de l'ONC pour une certaine durée (et non pas par litige) à un haut fonctionnaire qui sera désigné parmi un pool de plusieurs fonctionnaires prédésignés pouvant suppléer, le cas échéant, à une vacance du président.

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

Etant donné que les membres spéciaux sont les représentants des parties au litige, toute référence à ce type de membres est à rayer dans le Titre II du présent projet de loi.

Il s'ensuit que les membres spéciaux ne sont pas non plus à investir d'un droit de vote, à l'exception de celui prévu par l'article 41 paragraphe (2) relatif au règlement d'un différend.

Article 31

Paragraphe (1)

La Chambre des Métiers tient à relever que la logique sous-jacente derrière la nomination des assesseurs permanents tend à opposer aux syndicats justifiant de la représentativité nationale générale des fédérations professionnelles d'employeurs les plus représentatives.

Dès lors la Chambre des Métiers propose aux auteurs de remplacer le terme „*fédérations patronales nationalement représentatives*“ par „*les fédérations patronales les plus représentatives*“ et de biffer le bout de phrase: „*et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs.*“

Paragraphe (2)

Au paragraphe (2), la durée du mandat des assesseurs permanents doit avoir la même durée que celui du président.

Article 32

Pas de commentaire.

Article 33

Pas de commentaire.

Article 34

Cet article est censé marquer la professionnalisation de l'ONC qui se limite cependant à l'introduction d'une „indemnité d'assiduité“ pour les membres permanents effectifs assortie à l'obligation de présence de ceux-ci.

La Chambre des Métiers s'oppose à cette façon de procéder et ne peut accepter le principe de la rémunération des assesseurs permanents effectifs sur base du niveau du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés.

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

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

2.2.3. Procédure

2.2.3.1. En cas de litige

Article 35

Paragraphe (1)

Le texte mentionne un „délégué“ du président, dont la fonction n'est définie nulle part ailleurs.

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

Le formalisme que doit observer la saisine devrait en toute logique avoir pour conséquence que le nombre de saisines respectivement le nombre de cas devant l'ONC sera réduit, étant donné que l'ONC pourra renvoyer les parties au litige devant leurs responsabilités. Il faut supposer que cette motivation sera certainement très importante, alors que la saisine de l'ONC ressemble pour l'instant à une sorte de procédure standard pour conclure un dossier.

Paragraphe (2)

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

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

Pour des raisons d'organisation pratique et de limitation de risques d'encombrement procéduraux, la Chambre des Métiers propose de rayer le 2e alinéa du paragraphe (2) qui dit que „*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*“.

Article 36

La Chambre des Métiers tient à attirer l'attention des auteurs au fait que le renvoi au paragraphe (6) de l'article 30, concernant les experts, est erroné; il devrait s'agir d'un renvoi au paragraphe (7) de l'article 30.

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

Article 37

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

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

Article 38

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

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

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

Article 39

La Chambre des Métiers propose de remplacer „*que*“ par „*et*“ pour rendre le bout de phrase suivant plus intelligible: „*(...) d'une part, et de l'ensemble des représentants des employeurs (...)*“.

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

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

Le texte serait par conséquent à reformuler comme suit:

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

Article 40

Cet article, concernant des réunions séparées des différents groupes, procède d'un formalisme inutile et introduit par ailleurs un „*président de groupe*“ auparavant inconnu, notion qui risque la confusion avec le président de l'ONC.

Dès lors, la Chambre des Métiers, sur la base de l'avis des partenaires sociaux, propose de supprimer l'article 40 dans son intégralité.

Article 41

La Chambre des Métiers, par référence à l'accord entre les partenaires sociaux, propose de remplacer le texte du projet de loi par les dispositions suivantes.

Le paragraphe (2) prendrait la teneur suivante:

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

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

Le paragraphe (3) serait à reformuler comme suit:

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

Article 42

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

Article 43

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

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

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

Article 44

La Chambre des Métiers n'a pas de commentaires particuliers en rapport avec le présent article.

2.2.3.2. En cas de déclaration d'obligation générale

Article 45

Paragraphe (1)

Tout en augmentant le nombre de termes utilisés (branche, profession, activité, secteur économique), le présent paragraphe illustre à nouveau une remarque critique répétée à maintes reprises dans le cadre du projet de loi sous avis, à savoir le fait de ne rendre pas plus précises les dispositions, en l'occurrence la notion d'obligation générale. Dans le passé, les partenaires sociaux ont en général trouvé les bons termes pour définir leur champ d'activité et à l'avenir le cadre légal devrait continuer à soutenir les partenaires sociaux dans leur approche.

Paragraphe (2)

Ici se pose le problème de la déclaration d'obligation générale quand deux organisations d'employeurs sont présentes, chacune revendiquant pour soi-même la représentativité, et qu'un accord avec un syndicat a été négocié par l'une des deux organisations seulement.

Paragraphe (4)

Cette disposition revient à octroyer aux syndicats une chance supplémentaire de faire déclarer l'obligation générale par le Gouvernement si l'ONC s'est prononcé contre celle-ci. Etant donné que cette possibilité ne respecterait plus la volonté des parties au litige, ni celle des membres permanents, donc des partenaires sociaux dans leur majorité, et ouvrirait la porte à toutes sortes de marchandages, la Chambre des Métiers s'oppose avec fermeté à cette disposition.

Le cas échéant, et en prévoyance de cette possibilité utilisée contre leur gré, les membres permanents pourraient être tentés de ne pas concilier les parties justement pour éviter une déclaration d'obligation générale qui ne correspondrait pas à leur intérêt général.

Dès lors, la Chambre des Métiers demande de supprimer le paragraphe (4).

Paragraphe (5)

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

„Si le président conjointement avec les membres permanents 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 par rapport au principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions de donner suite à la demande d'obligation générale.

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

Le 2e alinéa est à supprimer dans son intégralité.

2.2.4. Arbitrage

Article 46

Cet article innove en ce sens que la sentence d'arbitrage, pour autant que la procédure ait été acceptée, s'imposera aux parties.

La Chambre des Métiers peut se déclarer d'accord avec les dispositions ayant pour objet de rendre la sentence arbitrale obligatoire.

Il y a toutefois lieu de critiquer le fait que l'arbitre tiendra compte des derniers développements de la conciliation, alors que ceci risque éventuellement de biaiser son approche tout en incitant les parties à ne pas céder trop rapidement et trop facilement sur certains points susceptibles de faire pencher la balance en cas d'arbitrage. Il serait donc plus judicieux d'inviter l'arbitre à se faire une idée générale du litige sans toutefois l'obliger à prendre en considération tout l'historique de la conciliation.

Par ailleurs, il y a lieu de supprimer, au paragraphe (l), la référence faite au médiateur.

2.2.5. Dispositions communes

Article 47

La Chambre des Métiers n'a pas de commentaires particuliers en rapport avec le présent article.

2.2.6. Dispositions pénales

Article 48

La Chambre des Métiers se demande quelles seront les procédures en dommages-intérêts contre les salariés ou les représentants de salariés, voire des syndicats, en cas de saccage d'équipements appartenant à l'entreprise.

La Chambre des Métiers est d'avis que les dispositions contenues à l'article 48 devraient être précisées par référence aux peines contenues au code pénal.

2.3. Titre III: Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel

Article 49

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:

- transpositions des CCT adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels les partenaires se sont mis d'accord, dont notamment:
 - l'organisation et la réduction du temps de travail;
 - la formation professionnelle continue;
 - 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.

Les accords peuvent être rendus obligatoires au Luxembourg par le biais d'une déclaration d'obligation générale. La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au Président de l'ONC. La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une décision conjointe des deux groupes d'assesseurs permanents. Il y a décision conjointe s'il y a unanimité des 6 assesseurs permanents. En cas d'égalité des voix, celle du Président est prépondérante. Les chambres professionnelles sont demandées en leur avis.

Les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale entrent en vigueur 8 jours après leur insertion au Mémorial, à moins que lesdits règlements ne fixent un délai plus court ou plus long.

Finalement, étant donné que l'accord entre les partenaires sociaux est censé devenir règle de droit commun, il y a lieu d'exclure une entrée en vigueur rétroactive, principe qui serait alors anticonstitutionnel.

La Chambre des Métiers accueille favorablement la possibilité réservée aux partenaires sociaux de transposer non seulement des accords collectifs européens ou des directives européennes prévoyant cette possibilité, mais aussi des accords nationaux ou interprofessionnels.

Ce faisant, les auteurs du présent projet de loi comblent une lacune dans la législation nationale concernant les rapports collectifs de travail, lacune qui est une conséquence directe de la ratification du traité d'Amsterdam.

Avec ce texte, le Luxembourg rejoint les Etats membres qui réservent une responsabilité primordiale aux partenaires sociaux dans la définition de la politique du travail et de l'emploi.

La Chambre des Métiers approuve également le fait que les auteurs réservent un titre entier à cette forme de dialogue particulière qu'est le „dialogue social“, qui est réservée aux organisations professionnelles syndicales représentatives au niveau national et qui diverge nettement de la négociation collective traditionnelle.

Il est évident que le non-aboutissement des négociations entre partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ne doit en aucun cas constituer un litige collectif au sens de la législation en question et qu'il reviendra partant en pareille hypothèse au législateur de suppléer, le cas échéant, à la carence des partenaires sociaux.

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

2.4. Titre IV: L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE)

Les articles 50 à 53 confèrent une base légale à l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) et institutionnalisent ses missions et son fonctionnement.

La création de l'Observatoire des relations professionnelles a été décidée et mise en oeuvre sur base d'une approche pragmatique dans le cadre du Comité permanent de l'emploi en 2000.

Les apports majeurs demandés à l'avenir aux partenaires sociaux, notamment par le biais des CCT, doivent être suivis en détail pour pouvoir mesurer l'impact sur l'emploi des nouvelles dispositions légales sur les CCT. De même, l'impact et l'interrelation entre les relations professionnelles et la politique de l'emploi, d'une manière générale, peuvent rentrer dans les attributions de l'ORPE. Le suivi de l'évolution du droit du travail sera un autre champ d'action de l'ORPE.

Le deuxième objet essentiel de cette nouvelle institution, qui sera rattachée au Ministère du Travail et de l'Emploi, sera l'étude et le suivi scientifiques des relations collectives du travail au Luxembourg. L'ORPE jouera donc aussi un rôle déterminant dans le suivi de la loi sur la formation professionnelle continue plus particulièrement dans ses aspects liés aux relations professionnelles et leur impact sur la formation continue, voire l'évolution de l'emploi.

D'autre part, l'ORPE devra fournir des informations pertinentes aux acteurs principaux de la politique économique et sociale. Les principales attributions se dessinent autour de la loi PAN et elles visent par ailleurs à accompagner ladite loi en vue de vérifier sa mise en chantier. L'autre champ de travail se

situera dans le cadre de l'évaluation des attributions des partenaires sociaux dans le contexte du présent projet de loi, que ce soit en vue de la mise en oeuvre des nouveaux champs de négociation obligatoires conformément à l'article 25 de la présente loi, d'une part (harcèlement moral et sexuel, formation, emploi, travailleurs âgés ...), que ce soit en rapport avec l'impact des dispositions sur le dialogue social interprofessionnel (article 49), d'autre part.

Articles 50 et 51

L'ORPE rend compte

- au Gouvernement,
- au Comité de coordination tripartite et
- au Comité permanent de l'emploi.

Un comité de gestion tripartite définira l'orientation générale des travaux de l'ORPE, établira le plan de travail, supervisera les résultats et émettra un avis sur les publications à effectuer. Le secrétariat du comité de gestion sera assuré par le Ministère du Travail et l'ITM. Le comité pourra s'adjoindre d'experts.

Toutefois, l'avis du comité de gestion ne lie pas les décisions du Gouvernement, du Comité de coordination tripartite et du Comité permanent de l'emploi.

Le financement de l'ORPE est assuré par le budget du Ministère du Travail.

La Chambre des Métiers salue la création et l'institutionnalisation de l'ORPE décidées dans le cadre du Comité permanent de l'emploi. Il s'agit d'un centre qui se verra attribuer des missions précises et qui jouera sûrement un rôle clé, d'autant plus que des observatoires de ce genre existent dans la majorité des autres Etats membres de l'UE et que des recherches scientifiques en matière sociale et de politique de l'emploi font cruellement défaut au Luxembourg. Les études à réaliser par l'ORPE pourront donner des résultats intéressants et utiles qui pourront alimenter le dialogue social entre les partenaires sociaux, notamment dans le domaine de la politique du travail et de l'emploi.

Il est prévu à l'article 51 paragraphe (2) dernier alinéa que le comité de gestion comprendra deux représentants des syndicats et deux représentants des employeurs, alors que sous le régime actuel la composition est de trois représentants de chacune des deux parties.

La Chambre des Métiers propose dès lors de porter le nombre de membres à trois représentants salariaux et trois représentants patronaux.

2.5. Titre V: Dispositions modificatives et abrogatoires

Article 54

L'article en question apporte des modifications au paragraphe (1) de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Il est en l'occurrence tenu compte de l'adaptation nécessaire des définitions des syndicats représentatifs ainsi que des références à la loi sur les conventions collectives.

Par ailleurs, l'article 7 de la loi de 1979 est modifié de sorte que des listes peuvent également être proposées par des syndicats ayant la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, mais seulement dans ledit secteur; pour des raisons de liberté syndicale, ce droit ne peut à l'avenir plus être limité aux seuls syndicats ayant la représentativité nationale.

De plus le nombre minimum nécessaire en vue de permettre à un certain groupe de salariés de présenter une liste lors des élections aux délégations du personnel, sous condition de représenter 5% au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, est réduit de 100 à 50 travailleurs. Aux dires des auteurs, ce changement tient compte de la tendance à la multiplication des petites unités et au fractionnement (réel ou artificiel) d'unités plus larges.

Les délégués titulaires et suppléants du personnel, tout comme les représentants des jeunes travailleurs, 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 syndicats,
- soit par un nombre de salariés représentant au moins 5% de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder 50 travailleurs.

La Chambre des Métiers ne peut accepter les modifications proposées plus particulièrement en rapport avec la réforme des élections des délégués du personnel dans la mesure où le texte préconise abaisser le seuil déterminant le mode de scrutin des délégations du personnel de 100 à 50.

Le système de la majorité relative convient en effet parfaitement aux entreprises présentant la taille définie par les textes de 1979 en la matière en ce qu'il évite tant aux entreprises qu'aux salariés un formalisme démesuré. Il permet par ailleurs, tout comme le système de la représentation proportionnelle, d'identifier, le cas échéant, les candidats et les délégués quant à leur appartenance à un syndicat donné.

Etant donné que ce sont les entreprises qui ont pour mission d'organiser les élections sociales, l'opposition de la Chambre des Métiers est motivée de prime abord par la surcharge de travail administratif qui va être une résultante directe pour les entreprises concernées.

La Chambre des Métiers propose par contre une augmentation du seuil „élection à la proportionnelle“ de 100 à 250 salariés, étant donné que l'argument relatif à la création de nouvelles charges administratives mentionné ci-dessus devrait au contraire rendre nécessaire une approche PME, visant à appliquer les seuils européens en terme d'effectifs pour une PME. Dès lors, le système d'„élection à la proportionnelle“ ne serait applicable que pour les grandes entreprises occupant plus de 250 salariés.

Article 55

Cet article apporte plusieurs modifications à la législation sur la durée de travail, à savoir

- la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers et
- 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.

L'article sous rubrique ouvre la possibilité aux CCT de dépasser la durée de travail maximale légale en vertu de la supplévitivité de la loi par rapport au droit conventionnel.

La dérogation conventionnelle prévue à la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire se limite cependant à des secteurs strictement déterminés et délimités. Ces secteurs doivent être caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières qui doivent se concentrer sur une seule partie de l'année et qui ne peuvent excéder 6 semaines.

La dérogation prévue doit résulter d'une CCT ou d'un accord subordonné conformes au présent projet de loi.

La Chambre des Métiers est d'accord avec cette dérogation conventionnelle. Toutefois elle ne peut accepter le fait que la dérogation en question, convenue entre partenaires sociaux, doive passer par une procédure d'autorisation préalable dans le chef du Ministre du Travail, en vue de devenir effective.

Dès lors, la Chambre des Métiers insiste à ce que les auteurs du présent projet de loi suppriment l'exigence d'une autorisation ministérielle préalable.

Finalement, la définition de la notion de „cadres“ en matière d'heures supplémentaires est adaptée à celle utilisée à l'article 20 du présent projet de loi en vue de permettre l'exclusion desdits cadres d'une CCT (définition identique à celle utilisée dans la loi dite „HORECA“ du 20 décembre 2002).

La notion de cadre supérieur telle que définie dans le projet de loi risque de réduire sensiblement le cercle des personnes exclues du champ d'application d'une CCT.

Ceci doit être critiqué dans la mesure où la politique des entreprises en matière de hiérarchie, de structure de salaire etc. se trouverait inutilement bousculée par les dispositions précédentes. Aussi est-il suggéré de ne pas appliquer les critères jurisprudentiels de façon cumulative (revenu élevé et pouvoir de direction effective). Pour ce qui est des critiques détaillées, la Chambre des Métiers renvoie aux remarques formulées en rapport avec l'article 20 du présent projet de loi.

Article 56

L'article sous rubrique a pour objet d'abroger la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives de travail ainsi que l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement de l'Office national de conciliation.

La Chambre des Métiers n'a pas d'autres commentaires en rapport avec le présent article, les textes précités étant remplacés par le présent cadre légal.

La Chambre des Métiers, après consultation de ses ressortissants, ne peut marquer son accord aux dispositions du projet de loi sous avis que si le Gouvernement tient compte des remarques énoncées ci-dessus, et plus particulièrement de l'opposition formelle de la Chambre des Métiers en rapport avec les dispositions suivantes:

- l'extension du champ d'application aux apprentis et stagiaires;
- la définition de l'entreprise (notion d'entité économique et sociale) et la procédure prévue pour définir un „secteur“ particulièrement important de l'économie;
- le principe de l'unicité de la convention collective de travail;
- la définition des cadres supérieurs;
- la protection spéciale contre le licenciement des membres de la commission de négociation;
- le droit à contestation des non-signataires d'une convention collective et le principe de rétroactivité d'une convention collective de travail (en cas de recours vidé par les tribunaux suite à une contestation);
- la durée de validité de la convention collective (en cas de dénonciation, entraînant un dépassement de la durée maximale de quatre années);
- l'introduction de la possibilité de lancer des préavis de grève d'avertissement pendant la procédure de conciliation;
- l'introduction de la notion de „*litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail*“, étendant les compétences de l'ONC sur des questions d'organisation, de réorganisation ou de restructuration de l'entreprise;
- l'abaissement de la limite de 100 à 50 salariés à partir de laquelle le vote par le système proportionnel de la délégation du personnel devient obligatoire.

Luxembourg, le 15 décembre 2003

Pour la Chambre des Métiers,

Le Directeur,
Paul ENSCH

Le Président,
Paul RECKINGER

