

N° 5615¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI**portant:**

- 1. transposition de la Directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
- 2. modification des Titres I et II du Livre IV du code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(21.11.2006)

Par sa lettre du 21 septembre 2006, 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 repris sous rubrique.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES**1.1. Objet**

L'objectif du projet de loi sous avis consiste à transposer en droit luxembourgeois la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (ci-après „la Directive“).

Cette directive, dont l'adoption fait suite à l'affaire Renault-Vilvorde¹, concerne l'établissement d'un „cadre général“ visant à garantir les droits à l'information et à la consultation des travailleurs européens, et plus particulièrement l'information et la consultation sur des décisions d'ordre économique ayant des incidences sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise.

Pour ce faire, elle définit plus strictement que ne le faisait le texte de la Directive 94/45/CE du 22 septembre 1994², les notions d'„information“ et de „consultation“ et pose deux principes importants: le respect de „l'effet utile de la démarche“ et „l'esprit de coopération et le respect des droits et obligations réciproques“ entre employeurs et représentants des salariés.

La Directive donne la possibilité aux Etats membres d'appliquer ces dispositions, soit aux entreprises employant au moins 50 travailleurs, soit aux établissements employant au moins 20 travailleurs.

Le Gouvernement avait, dans un avant-projet de loi informel présenté aux partenaires sociaux en décembre 2004, proposé d'appliquer la Directive au niveau des comités mixtes en abaissant le seuil actuel de 150 à 50 travailleurs. Or, la Chambre des Métiers et les autres organisations patronales s'y

1 Le 27 février 1997, le président-directeur général de Renault, sans véritable information et consultation en temps utile des représentants du personnel, annonce à la presse la fermeture de l'usine belge à Vilvorde pour le mois de juillet 1997 entraînant 3.100 licenciements. Cette décision, présentée comme irréversible, était motivée par une dégradation continue de la rentabilité du groupe et par la nécessité de redistribuer la production sur des sites restants, ce qui entraînera également la suppression de 2.800 postes en France.

2 Directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

étaient opposées énergiquement puisque cette solution, engendrant la création d'environ 500 comités mixtes supplémentaires, aurait eu comme conséquence une présence syndicale externe à l'entreprise malsaine et allant à l'encontre d'une culture bien ancrée de dialogue social au niveau de ce genre d'entreprises. Outre l'influence négative sur la politique d'engagement et de recrutement, la fixation du seuil pour l'introduction d'un comité mixte à 50 travailleurs aurait engendré de surcroît des charges administratives supplémentaires et inutiles pour les PME artisanales, hypothéquant leur compétitivité.

La Chambre des Métiers constate donc que les auteurs du texte sous avis tiennent compte des observations des organisations professionnelles en laissant inchangés les seuils prévus par la législation actuellement en vigueur.

Ainsi, les procédures d'information et de consultation s'effectueraient au sein des organes de représentation des travailleurs existants que sont la délégation du personnel (pour les entreprises ayant entre 50 et 149 salariés) et le comité mixte (pour les entreprises ayant au moins 150 salariés).

L'exposé des motifs précise qu'il s'agit d'une solution „bicéphale“ laissant au comité mixte ses attributions en les complétant en fonction du texte de la Directive et prévoyant de nouvelles dispositions pour les délégations du personnel dans les établissements de 50 à 149 travailleurs, en assurant toutefois que l'information et la consultation aient la même envergure que dans les comités mixtes.

Tout en approuvant le choix des auteurs du projet de loi, la Chambre des Métiers tient toutefois à souligner qu'il y a lieu de préciser dans le texte sous avis que la délégation du personnel ne dispose des nouvelles compétences seulement lorsqu'il n'existe pas de comité mixte.

1.2. Une transposition allant au-delà des exigences de la directive

Il est précisé dans l'exposé des motifs que le projet de loi se tient le plus près possible du texte de la Directive, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une transposition 1/1, dans le droit chemin de l'accord tripartite du 28 avril 2006 qui a expressément retenu le principe „*transposer la directive, toute la directive et rien que la directive*“.

La Chambre des Métiers se doit de constater que cette affirmation n'est pas toujours suivie d'effet dans le cadre du projet de loi sous avis. A plusieurs endroits, ce dernier va tout simplement au-delà de la Directive en imposant à l'entreprise plus d'obligations que celles prévues par la Directive.

Ainsi, l'article L. 414-4. (1) i) projeté prévoit une information et consultation sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique alors que la Directive ne prévoit qu'un droit à l'information.

Dans le même ordre d'idées, la Chambre des Métiers considère qu'il faut absolument éviter un alignement des compétences de la délégation du personnel sur celles du comité mixte. L'on peut par ailleurs se demander si dans les faits, un tel alignement ne revient pas à réduire le seuil à partir duquel la mise en place d'un comité mixte est requise à 50 salariés.

Même si la législation sur la délégation du personnel, telle qu'elle existe actuellement n'est pas tout à fait conforme à la Directive en ce qu'elle ne prévoit pas d'obligation de consultation, il convient toutefois de noter que les sujets soumis par la Directive à l'information et à la consultation sont en grande partie couverts par le droit national.

Il aurait donc suffi d'adapter simplement la législation sur la délégation du personnel actuellement en vigueur en la complétant d'une part par l'obligation de consultation et les données soumises à consultation et, d'autre part, d'apporter quelques précisions de nature procédurale.

Par ailleurs, en ce qui concerne le comité mixte d'entreprise, la Chambre des Métiers se doit de souligner que les modifications apportées par le présent projet de loi aux compétences et modes de fonctionnement dudit organe vont au-delà de quelques précisions d'un point de vue procédural et de fonctionnement et ne sont pas, tout comme pour la délégation du personnel, conformes au principe d'une transposition 1/1 de la Directive. Ainsi, les articles L. 423-3. (2) et L. 423-4. (2) projetés font double emploi. Ils transposent tous les deux le point b) de l'article 4 de la Directive alors que celui-ci serait suffisamment transposé par l'article L. 423-3. (2).

1.3. Un texte qui n'est pas en ligne avec le principe de simplification administrative

La Chambre des Métiers tient à souligner que si le projet de loi devait être adopté dans sa version actuelle, il créera des charges administratives nouvelles pour les entreprises. La multiplication des

réunions et des documents à communiquer est non seulement néfaste pour la qualité du dialogue social, elle comporte également un coût pour l'entreprise en termes de charges administratives et de perte d'heures de travail.

A ce titre, une énumération du nombre de réunions de la délégation du personnel ainsi que des informations à leur communiquer prévues par la législation actuellement en vigueur s'impose.

D'une part, il prévoit que les délégations du personnel:

- peuvent se réunir une fois par mois pendant les heures de service, moyennant notification d'un préavis de 48 heures donné à la direction; elles doivent toutefois se réunir pendant les heures de service six fois par an au moins, dont obligatoirement trois fois avec la direction (actuel article L. 415-6. du Code du travail);
- la délégation centrale convoque une fois par an les membres des délégations principales pour entendre, en présence du chef d'entreprise et des chefs d'établissements ou de leurs représentants, un rapport sur les activités menées par les différentes délégations principales (actuel article L. 415-7. du Code du travail);
- les délégations principales convoquent une fois par an au moins les membres des délégations de division pour entendre, en présence du chef d'établissement et des chefs divisionnaires ou de leurs représentants, un rapport sur les activités menées par les différentes délégations de division (actuel article L. 415-7. (2) du Code du travail);
- une fois par an la délégation principale du personnel peut se réunir en assemblée plénière avec le personnel salarié de l'établissement (actuel article L. 415-8. du Code du travail).

D'autre part, il oblige le chef d'entreprise:

- de communiquer à la délégation du personnel les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise (actuel article L. 414-4. du Code du travail);
- de fournir semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué(e) à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des membres du personnel salarié de l'entreprise (actuel article L. 414-4. in fine du Code du travail);
- dans les sociétés constituées sous la forme de société par actions, d'informer la délégation du personnel une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière de l'entreprise. A cette fin, il lui présente un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés (actuel article L. 414-5. du Code du travail).

Le projet de loi sous avis y ajoute:

- une information et consultation préalables aux décisions envisagées (article L. 414-1. (1) ii) projeté);
- une information et consultation régulières et en principe, au moins deux fois par an, sur l'évolution de l'entreprise. Ainsi, le chef d'entreprise devra présenter à la délégation du personnel un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés ou prévus (article L. 414 (2) projeté);
- lorsque la forme juridique prévoit les documents en question, le chef d'entreprise doit communiquer à la délégation du personnel le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes et le cas échéant, le rapport du conseil d'administration, du comité de direction, du directoire ou de la gérance ainsi que tout autre document qui serait soumis à l'assemblée générale des actionnaires (article L. 414- (2) alinéa 3 projeté).

Force est donc de constater que les informations à communiquer à la délégation du personnel font souvent double emploi.

La Chambre des Métiers souhaite relever que le fait de formaliser davantage le dialogue social ne signifie pas automatiquement un renforcement de sa qualité. La Chambre des Métiers se doit d'attirer l'attention sur l'importance du dialogue social non institutionnalisé dans les entreprises, notamment dans les petites et moyennes entreprises où le dialogue social se présente sous la forme d'un échange direct et personnel entre l'employeur et ses salariés.

Finalement, la Chambre des Métiers déplore qu'un tableau synoptique reprenant les différents articles de la Directive et énonçant les articles du texte sous avis qui les transposent, ne soit pas annexé au projet de loi sous avis, ce qui aurait facilité son analyse.

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article I.

L'article en question fait référence expresse à la Directive. Les auteurs du texte sous avis justifient cette disposition en soulignant dans le commentaire des articles que la Directive oblige les Etats membres à prévoir une référence à la Directive. Tout en ne s'opposant pas à cette disposition, la Chambre des Métiers s'interroge sur la forme sous laquelle cette disposition sera intégrée dans le Code du travail alors que les références aux directives transposées comme par exemple celle relative au détachement, font actuellement défaut dans le Code du travail.

Ad article II.1.

Le présent article contient les modifications du Code du travail et introduit une nouvelle section 4, intitulée „Information et consultation sur la vie et la marche de l'entreprise dans les établissements employant régulièrement entre 50 et 149 salariés“.

Article L. 414-4. (1) i)

Le point i) de l'article L. 414-4. (1) qui transpose l'article 4 point 2 de la Directive prévoit que dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 149 travailleurs salariés, les délégations compétentes sont informées et consultées par le chef d'entreprise ou son délégué sur:

- l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
- la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace de l'emploi;
- les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise.

Ceci ne correspond pas à une transposition 1/1 de la Directive. Le point i) prévoit que la délégation du personnel est également consultée sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique. Or, à ce niveau, la Directive prévoit seulement un droit à l'information. Par conséquent, la Chambre des Métiers exige une modification du texte se traduisant par un alignement strict sur les dispositions de la Directive.

Il en va de même de la possibilité offerte aux représentants du personnel d'émettre un avis tant dans le cadre de la procédure d'information que dans la procédure de consultation. La Directive donne cette possibilité uniquement dans le cadre de la consultation. La Chambre des Métiers demande de ne pas alourdir davantage la procédure d'information et de consultation et de se limiter, dans un souci de simplification administrative, à une transposition stricte de la Directive.

En outre, elle constate que l'énumération dans ce paragraphe utilise les lettres i), ii) et iii), toutefois étrangers au Code du travail. Dans un souci de cohérence, il est proposé de recourir aux lettres a), b) etc.

Article L. 414-4. (1) ii)

Ce point reprend d'une part, les définitions de la Directive relatives à l'information et la consultation et transpose d'autre part, les points 3 et 4 de l'article 4 de la Directive en ce qui concerne les modalités de l'information et de la consultation.

D'après le commentaire des articles, l'information et la consultation doivent toujours être préalables aux décisions envisagées afin de permettre aux délégués du personnel, après consultation d'un expert, d'émettre un avis écrit motivé et circonstancié endéans un délai raisonnable, sur lequel ils doivent obtenir une réponse motivée de la part de l'employeur en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

La possibilité d'avoir recours aux services d'un expert est rendue nécessaire par l'article 6 paragraphe 1 de la Directive. Même si le recours à des experts peut s'avérer utile dans des cas bien déterminés, la Chambre des Métiers est d'avis qu'il ne faut pas le généraliser. Il importe ainsi de donner aux membres de la délégation du personnel une formation adéquate tenant compte des connaissances nécessaires à l'exercice de leur mandat, leur permettant de l'exercer de manière avisée.

En outre, la Chambre des Métiers est d'avis qu'il faudrait également prévoir à ce niveau une procédure d'exception en cas d'urgence à l'instar de l'actuel article L. 423-3. (3) ayant trait à l'information et la consultation du comité mixte. Cet article prévoit que l'information et la consultation doivent être préalables à la décision envisagée, mais qu'il n'en est toutefois pas ainsi lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise, ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. Dans ce cas, il est prévu que le chef d'entreprise doit donner au comité mixte dans les trois jours toutes les informations et explications nécessaires.

La Chambre des Métiers renvoie à sa remarque faite sous le paragraphe précédent en ce qui concerne l'utilisation de la lettre ii).

Article L. 414-4. (1) iii)

Le présent point fait référence à l'article L. 412-2. du Code du travail.

La Chambre des Métiers est d'avis que le renvoi général à l'article L. 412-2. du Code du travail est inapproprié. En fait, le paragraphe 1 traite des établissements qui occupent régulièrement au moins 150 travailleurs. Or, on se trouve dans l'hypothèse des établissements où travaillent entre 50 et 149 salariés. Il faut donc faire le renvoi au paragraphe 2 de l'article L. 412-2. du Code du travail qui a trait aux établissements occupant régulièrement moins de 150 travailleurs.

Elle renvoie à sa remarque faite sous le paragraphe précédent en ce qui concerne l'utilisation de la lettre iii).

Article L. 414-4. (2)

Le présent paragraphe prévoit que l'information et la consultation doivent se faire régulièrement et, en principe, au moins deux fois par an, et de préférence dès que des données à considérer comme importantes pour l'évolution de l'entreprise ou de l'établissement sont disponibles. Ainsi, le chef d'entreprise ou son délégué doit présenter à la délégation du personnel un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats de l'entreprise, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du moment des rémunérations du personnel et les investissements réalisés ou prévus.

En outre, il est prévu que lorsque la forme juridique de l'entreprise prévoit les documents en question, la direction ou la gérance est tenue de communiquer avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes etc.

Il faut constater que les auteurs du présent texte ont repris le texte de l'article L. 423-4. du Code du travail qui a trait à l'information et la consultation du comité mixte sur l'évolution économique et financière de l'entreprise. Il ressort de la lecture du commentaire des articles qu'ils veulent assurer une égalité de traitement entre les délégations du personnel et les comités mixtes pour l'information-consultation. La Chambre des Métiers s'oppose à cette égalité de traitement et renvoie à ses remarques faites dans les considérations générales.

En outre, elle tient à relever une incohérence entre le texte sous avis et le commentaire des articles. Le paragraphe 2 vise les données importantes pour l'évolution de l'entreprise et le commentaire des articles fait référence à l'évolution économique et l'évolution de l'emploi dans l'entreprise.

D'ailleurs, la Chambre des Métiers estime que le paragraphe 2 va au-delà du texte de la Directive. Elle demande aux auteurs du projet de loi sous avis de limiter l'information et la consultation à des données d'ordre économique et financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise et/ou l'emploi.

Dans ce cas, il suffirait d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les sujets suivants: le volume de la production et des ventes, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise.

Finalement, la Chambre des Métiers souhaite mettre en garde contre une multiplication des réunions qui risque d'affaiblir la qualité du dialogue social et d'augmenter les coûts administratifs de l'entreprise. En fait, l'article L. 414-4. du Code du travail prévoit déjà que le chef d'entreprise doit communiquer mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte et dans les autres entreprises, à l'occasion des réunions avec la direction, à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise. Il ne s'agit certainement pas de plus-value à ce que les mêmes questions sont débattues avec les mêmes personnes lors de ces différentes réunions.

Article L. 414-4. (3)

Les auteurs du projet de loi introduisent au paragraphe 3 la faculté prévue par l'article 5 de la Directive de confier aux partenaires sociaux la possibilité de s'accorder sur les modalités d'information et de consultation. Ceci est en principe une bonne chose dans la mesure où cela permettra aux partenaires sociaux d'adapter les modalités de l'information et de la consultation aux spécificités de l'entreprise.

Le projet de loi prévoit toutefois un dépôt de cet accord auprès de l'Inspection du Travail et des Mines, de même qu'en cas de désaccord entre partenaires sociaux, une intervention de cette même administration.

La Chambre des Métiers ne saurait marquer son accord avec cette intervention de l'Inspection du Travail et des Mines, d'ailleurs nullement prévue par la Directive, et qui de surcroît n'est qu'une formalité supplémentaire, sans réelle valeur ajoutée.

Par conséquent, elle suggère de modifier le paragraphe (3) de la manière suivante:

„Toutefois, la délégation du personnel et le chef d'entreprise pourront s'accorder par écrit sur les modalités, le moment et la périodicité de l'information et de la consultation, ... L'accord sera consigné par écrit. En cas de désaccord, dûment constaté par écrit, les paragraphes (1) et (2) sont applicables.“

Article L. 414-4. (4) et (5)

Ces paragraphes prévoient que le chef d'entreprise peut, lorsqu'il estime que la durée de la procédure est préjudiciable au fonctionnement de l'entreprise, demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de fixer une date limite de fin de procédure. Par contre, lorsqu'il met en cause le principe même de la procédure et les documents requis, il peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de remplacer la procédure préalable par une information orale dans les trois jours de la décision prise.

La Chambre des Métiers demande de modifier le présent paragraphe de la manière suivante:

1. La dernière phrase du paragraphe 4 fait référence à la procédure prévue au paragraphe 3. Or, ce paragraphe dans sa version actuelle prévoit deux procédures. Tout en étant consciente qu'il ne peut s'agir que du recours en annulation devant le tribunal administratif, elle demande toutefois aux auteurs du texte sous avis de le préciser.
2. Sous le paragraphe 4, il faudrait placer l'alinéa 3 du paragraphe 3, à savoir: „La décision du Directeur ou de son délégué doit être adressée aux parties au plus tard le huitième jour à compter de l'envoi de la demande. Elle sera écrite et dûment motivée et tiendra ...“.
3. Le paragraphe 5 prévoit que le chef d'entreprise peut être autorisé par le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de remplacer l'obligation d'information et de consultation préalables par une information orale dans les trois jours de la décision prise. La Chambre des Métiers prend note que ce texte s'inspire de l'actuel article L. 423-3. (3) du Code du travail. Toutefois, elle tient à souligner que cet article ne prévoit pas d'intervention de l'Inspection du Travail et des Mines. Comme le chef d'entreprise est le mieux placé pour apprécier si la divulgation de données risque d'entraver gravement la gestion, le fonctionnement ou l'avenir de l'entreprise ou de compromettre la réalisation de l'opération envisagée, elle demande de reprendre le texte de l'article L. 423-3. (3).

Ad article II.2.

Article L. 415-2. (1)

Le présent paragraphe transpose l'article 6 de la Directive et modifie l'article L. 415-2. du Code du travail.

Il prévoit que les délégués, les conseillers qui les assistent, ainsi que les organisations professionnelles patronales et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Ils ne sont par ailleurs pas autorisés à révéler des informations qui, dans l'intérêt légitime de l'employeur, leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel par ce dernier et mentionnées par une inscription spéciale au procès-verbal de la séance ou dans un écrit particulier.

La Chambre des Métiers note que le texte sous avis fait référence aux conseillers. Toutefois, elle tient à souligner que le texte actuel de l'article L. 415-2. du Code du travail qui a trait aux conseillers s'applique aux entreprises occupant régulièrement 150 salariés. Dans ces entreprises, des conseillers faisant partie ou non du personnel, peuvent participer aux réunions des délégations.

En ce qui concerne les entreprises occupant entre 50 et 149 salariés, la Chambre des Métiers insiste conformément à la Directive, à ce que seuls des „experts“ c'est-à-dire des personnes externes à l'entreprise puissent, le cas échéant, assister la délégation du personnel.

Le texte prévoit que le secret professionnel couvre seulement les questions relatives aux procédés de fabrication. La Chambre des Métiers souhaite qu'il soit élargi à toutes les questions couvertes par le secret professionnel du secteur/entreprise concerné(e).

Elle considère par ailleurs que le secret professionnel devrait être étendu aux experts et que le non-respect du secret professionnel soit passible des sanctions prévues par l'article 458 du Code pénal.

Le texte pourrait prendre la teneur suivante:

„Les délégués du personnel, les experts ainsi que les organisations professionnelles patronales et les organisations syndicales, le cas échéant consultés, sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication de même que pour toutes les questions couvertes par le secret professionnel du secteur concerné. La violation de cette obligation est sanctionnée par l'article 458 du Code pénal. En ce qui concerne la délégation du personnel, cette obligation subsiste même après l'expiration de leur mandat.“

Article L. 415-2. (2)

Il instaure une procédure de contestation, lorsque la délégation du personnel estime abusive la demande de confidentialité et est d'avis que les informations concernées sont indispensables pour la défense des intérêts du personnel. Le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines statue alors en tenant compte des intérêts légitimes de l'établissement ou de l'entreprise par écrit endéans les huit jours de la date d'envoi de la demande. Il est prévu que dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif. La levée de l'obligation de confidentialité ne vaut pas pour les tiers non membres de la délégation.

La Chambre des Métiers prend note du fait que le paragraphe en question parle de notification. Or, il ne précise pas à qui la décision sera notifiée. Par conséquent, elle demande que le texte soit précisé sur ce point. Il pourrait prendre la teneur suivante: *„Dans les quinze jours de sa notification à la délégation du personnel et à l'employeur ...“*.

En outre, la Chambre des Métiers est d'avis que la formulation „à des tiers non membres de la délégation“ est mal choisie. Elle propose de reprendre la formulation qui se trouve dans le commentaire des articles, à savoir: *„Les dérogations visées aux deux alinéas qui précèdent ne s'appliquent qu'aux membres élus de la délégation. Les tiers ne sont pas relevés de leur obligation.“*

Finalement et nonobstant l'article 11 (1) de la loi du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives³ qui dispose que: *„le recours n'a pas d'effet suspensif s'il n'en est autrement ordonné par le président du tribunal ou par le juge qui le remplace“*, la Chambre des Métiers estime qu'il serait judicieux de prévoir que l'introduction du recours devant le tribunal administratif aura un effet suspensif.

³ Loi du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives et modifiant a) la loi générale des impôts, b) la loi modifiée du 27 mars 1952 modifiant certaines dispositions relatives aux impôts directs, c) la loi du 27 août 1977 concernant le statut des fonctionnaires entrés au service d'institutions internationales, d) la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, e) la loi modifiée du 13 mars 1993 relative à l'exécution en droit luxembourgeois de la Directive No 89/665 du Conseil du 21 décembre 1989 portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives relatives à l'application des procédures de recours en matière de marchés publics, f) la loi du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

Toutefois, ceci constituerait uniquement un avantage pour l'employeur lorsqu'il introduit son recours immédiatement après la notification de la décision de l'Inspection du Travail et des Mines. Dans le cas contraire, il y a un risque que la délégation du personnel a déjà divulgué les informations et dans ce cas, son recours s'avérerait de toute façon inutile.

Article L. 415-2. (3)

Ce paragraphe prévoit que la violation de l'obligation de confidentialité constitue une faute grave permettant la mise à pied du délégué du personnel.

Ce paragraphe ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Ad article II.3.

Il transpose le point c) de l'article 4 de la Directive et modifie le paragraphe 3 de l'article L. 423-2. du Code du travail. Il prévoit que le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte sur toutes les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise.

Cet article ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Ad article II.4.

Article L. 423-3. (1)

Il prévoit que le comité mixte doit être informé et consulté régulièrement et en principe, au moins deux fois par an, et de préférence dès que des données à considérer comme importantes pour l'évolution de l'entreprise sont disponibles, sur l'évolution récente et probable des activités de l'entreprise ainsi que sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Il ressort du commentaire des articles que le présent paragraphe transpose le point a) du paragraphe 2 de l'article 4 de la Directive.

Or, la Chambre des Métiers tient à souligner que ce point ne prévoit qu'une information et non pas une consultation. En outre, elle estime que l'article L. 423-4. (1) du Code du travail ne nécessite pas de modifications alors qu'il est conforme à la Directive.

D'ailleurs, la Chambre des Métiers s'interroge sur le bien-fondé de la modification de l'actuel paragraphe (2) de l'article L. 423-4. qui prévoit que lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue de communiquer au comité mixte le compte des profits et pertes etc. Cet article limite cette obligation aux sociétés constituées sous la forme de société par actions et le texte sous avis l'étend à toutes les formes de sociétés. La Chambre des Métiers s'oppose à cette extension qui n'est d'ailleurs pas autrement justifiée dans le commentaire des articles alors qu'elle engendrera des coûts administratifs et financiers supplémentaires pour les entreprises.

Article L. 423-3. (2)

Le présent paragraphe est censé transposer le point b) de l'article 4 de la Directive et modifie l'actuel article L. 423-2. (3).

La Chambre des Métiers est d'avis que le point b) de la Directive est transposé par le premier alinéa du paragraphe 2 et demande par conséquent la suppression pure et simple de l'alinéa 3.

Article L. 423-4. (1), (2) et (3)

Le paragraphe (1) prévoit que le comité mixte doit être informé et consulté de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure, le fonctionnement et l'avenir de l'entreprise. Il s'agit entre autres des décisions concernant le volume de production et des ventes, le programme et l'orientation de la production etc.

Le paragraphe (2) prévoit que le comité mixte doit être informé et consulté au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur le niveau, l'évolution, la nature et la structure de l'emploi ou comportant une menace pour tout ou partie de l'emploi. Il s'agit entre autres des répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs, les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise etc.

La Chambre des Métiers se doit de constater que le paragraphe (1) utilise le terme „avenir“. Or, ce terme, jugé trop vague, n'est ni utilisé par la Directive ni par le Code du travail. En effet, toute décision est par nature susceptible d'avoir une influence quelconque sur l'avenir de l'entreprise.

Par ailleurs, la Chambre des Métiers est d'avis que le texte de la Directive est transposé par l'actuel article L. 423-3. Par conséquent, elle demande de reprendre ce texte et de supprimer le paragraphe 2.

Le paragraphe (3) ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Ad article II.5.

Il ajoute un nouvel article L. 423-5. dans le Code du travail qui définit les modalités générales de ce que la Directive entend par information et consultation. En fait, le texte de l'article L. 414-4. (1) ii) pour la délégation du personnel est repris.

La Chambre des Métiers renvoie donc à ses remarques faites sous l'article II.1. Toutefois, elle souhaite encore relever qu'il ne faut pas cumuler la possibilité de consulter un expert avec celle prévue par l'article L. 422-3. (3) du Code du travail de permettre à des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, de participer aux réunions du comité mixte avec voie consultative. Elle est d'avis que l'implication d'un nombre excessif de personnes dans le dialogue social risque d'affaiblir la qualité de ce dernier.

Ad article II.6.

Article L. 425-2. (1) et (2)

Le paragraphe 1 a trait à l'obligation de confidentialité.

Le paragraphe (2) instaure une procédure de contestation, lorsque les membres du comité mixte estiment abusive la demande de confidentialité et sont d'avis que les informations concernées sont indispensables pour la défense des intérêts du personnel. Il s'agit du même schéma procédural que celui prévu au niveau des délégations par l'article L. 415-2. (2) projeté. Il est renvoyé aux remarques faites sous l'article L. 415-2. (2).

Ad article III.

La Directive oblige les Etats membres à sauvegarder l'application des dispositions concernant l'information et la consultation dans le cadre des législations sur les licenciements collectifs, les transferts d'entreprise et les comités d'entreprise européens. Le texte sous avis y ajoute la procédure d'information et de consultation prévue par la législation sur l'implication des travailleurs dans le cadre de la Société européenne.

Tout en ne s'opposant pas à cette disposition, la Chambre des Métiers s'interroge sur la forme sous laquelle cette disposition sera intégrée dans le Code du travail.

Finalement, dans un souci de sécurité juridique, il est impératif de veiller à ce que la loi sur l'implication des travailleurs dans le cadre de la Société européenne soit intégrée dans le Code du travail avant le vote de la présente loi.

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre des Métiers ne peut approuver le présent projet de loi que sous réserve de la prise en considération des critiques et observations formulées ci-dessus.

Luxembourg, le 21 novembre 2006

Pour la Chambre des Métiers,

Le Directeur,
Paul ENSCH

Le Président,
Paul RECKINGER

