

N° 4522⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1999-2000

PROJET DE LOI

concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou
d'une procédure dans les entreprises de dimension communau-
taire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire
en vue d'informer et de consulter les travailleurs

* * *

AMENDEMENTS ADOPTES PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI

DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT
(2.5.2000)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 24 de la loi organique du Conseil d'Etat ainsi qu'à l'article 148, paragraphe 2, deuxième alinéa du règlement d'ordre intérieur de la Chambre des Députés, j'ai l'honneur de vous soumettre ci-après des amendements au projet de loi sous rubrique, que la Commission du Travail et de l'Emploi a adoptés dans sa réunion du 25 avril 2000.

*

TEXTE DES AMENDEMENTS

A l'article 31, deuxième alinéa du texte coordonné (article 32 du texte gouvernemental initial), la Commission du Travail et de l'Emploi propose d'insérer avant la dernière phrase le texte suivant:

„Au cas où les représentants des travailleurs prennent position, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée à cette prise de position.“

A l'article 48 du texte coordonné (Article 49 du texte gouvernemental initial), la commission propose de compléter le paragraphe 3 par un alinéa final ayant la teneur suivante:

„Au cas où le comité d'entreprise émet un avis, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée.“

*

MOTIVATION DES AMENDEMENTS

Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité d'entreprise a le droit, suivant l'article 48, d'en être informé.

A l'issue d'une réunion d'information, sur ces circonstances exceptionnelles, le comité d'entreprise peut émettre un avis.

Sur ce point, la Commission du Travail et de l'Emploi fait siennes les réflexions de la Chambre des Employés privés qui remarque que la seule possibilité d'émettre un avis est insuffisante pour garantir

les droits des comités d'entreprise. La participation active des représentants des travailleurs ne saurait se limiter à cette seule faculté qui, d'ailleurs, existerait même en l'absence d'une telle disposition légale expresse.

Voilà pourquoi, la commission considère que l'exigence d'une réponse motivée de la part de la direction centrale est indispensable pour assurer que les arguments et objections des représentants des travailleurs soient effectivement prises en considération par les directions centrales. Il s'agit d'éviter que la procédure de consultation applicable en cas de circonstances exceptionnelles ne se résume à un simple exercice de style.

Afin de rendre applicable cette exigence également aux procédures d'information et de consultation transfrontalières instituées en l'absence de comité d'entreprise européen, la commission propose encore de compléter l'article 31 (Art. 32 du texte gouvernemental initial) par une disposition analogue.

*

La Commission du Travail et de l'Emploi a décidé de ne pas suivre le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer les renvois figurant dans de nombreux articles à d'autres dispositions de la loi.

La commission est d'avis que dans un texte légal d'une envergure et complexité aussi importantes que celles du présent projet de loi les renvois ont leur utilité alors qu'ils peuvent faciliter la compréhension et l'interprétation du texte.

La commission a repris la proposition du Conseil d'Etat de supprimer l'article 27; elle a cependant maintenu les articles 2 et 30 dont le Conseil d'Etat avait également suggéré la suppression. La commission a ainsi dû procéder à une nouvelle adaptation systématique des renvois.

Voilà pourquoi, la commission transmet au Conseil d'Etat à toutes fins utiles le texte coordonné du projet de loi.

La commission voudrait encore signaler qu'à l'article 29 la référence correcte est celle à l'article 22 (et non pas à l'article 21 tel que prévu au texte gouvernemental).

Enfin, à l'article 18, la commission a redressé une erreur rédactionnelle à la deuxième phrase qui doit se lire „... respectivement *aux* directions des entreprises ...“ au lieu de „... respectivement les directions des entreprises ...“.

*

Compte tenu de l'urgence du présent projet de loi, je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son avis complémentaire dans un bref délai.

Copie de la présente est adressée pour information à M. François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi, Ministre aux Relations avec le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Jean SPAUTZ

Président de la Chambre des Députés

Annexe: Texte coordonné arrêté par la Commission du Travail et de l'Emploi

*

ANNEXE

PROJET DE LOI 4522

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

TEXTE COORDONNE

TITRE 1er

Dispositions générales

Chapitre 1er: *Objet*

Art. 1er.– (1) En vue d'améliorer l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2 de la présente loi, il est institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et dans chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire soit un comité d'entreprise européen, soit une procédure d'information et de consultation des travailleurs conformément aux articles 25 à 54 de la présente loi.

(2) Le comité d'entreprise et la procédure d'information et de consultation visés au paragraphe (1) qui précède sont institués par voie d'accords entre partenaires sociaux conformément aux dispositions du chapitre 3 du titre 2 de la présente loi.

A défaut d'accord, le comité d'entreprise doit être institué conformément aux prescriptions minimales fixées au chapitre 4 du titre 2 de la présente loi.

(3) Au sens de la présente loi, on entend par „consultation“ l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises tels que définis dans la présente loi.

Chapitre 2: *Définitions**Section 1: Entreprise de dimension communautaire*

Art. 2.– Aux seules fins de l'application et de l'interprétation de la présente loi, et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes, existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, on entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise employant d'une part au moins 1.000 travailleurs dans les Etats membres de l'Union européenne ainsi que dans les Etats membres de l'Espace économique européen et, d'autre part, au moins 150 travailleurs dans chacun de deux de ces Etats au moins.

Section 2: Groupe d'entreprises de dimension communautaire

Art. 3.– Aux seules fins de l'application et de l'interprétation de la présente loi, et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes, existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, on entend par groupe d'entreprises de dimension communautaire, un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et des entreprises contrôlées telles que définies aux articles 4 et 5 de la présente loi, à condition que:

1. ledit groupe emploie au moins 1000 travailleurs dans les Etats définis à l'article 2 de la présente loi,
2. ledit groupe comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans deux des Etats en question,
et
3. chacune d'au moins deux entreprises membres du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans chacun de deux Etats différents parmi les Etats en question.

Section 3: Entreprise qui exerce le contrôle

Art. 4.- (1) Aux seules fins de l'application et de l'interprétation de la présente loi et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, une entreprise établie au Luxembourg, et faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 3 qui précède, est à considérer comme entreprise qui exerce le contrôle si elle peut exercer directement ou indirectement une influence dominante sur une autre entreprise du même groupe, appelée entreprise contrôlée, notamment du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

(2) Le fait d'exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise établie au Luxembourg, directement ou indirectement à l'égard d'une autre entreprise:

1. détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise
ou
2. dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise
ou
3. peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

Si plusieurs entreprises remplissent les critères précités, l'entreprise remplissant la condition sous 3. de l'alinéa 1 qui précède est présumée l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise exerce une influence dominante.

(3) Aux fins de l'application du paragraphe (2), les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

(4) Une entreprise n'est pas une entreprise qui exerce le contrôle d'une autre entreprise dont elle détient des participations, lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, points a) ou c) du Règlement (CEE) No 4064/89 du Conseil du 21 décembre 1989 relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises.

(5) Une influence dominante au sens des dispositions qui précèdent n'est pas présumée en raison du seul fait qu'une personne dispose d'un mandat en exécution de la législation relative à l'insolvabilité, à la cessation des paiements ou à la faillite.

(6) La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au sens des dispositions qui précèdent est celle de l'Etat membre dont relève l'entreprise en question.

Au cas où la législation régissant l'entreprise concernée conformément à l'alinéa qui précède n'est pas celle d'un des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, la législation luxembourgeoise est applicable pour déterminer si l'entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au cas où, en application de l'article 6 de la présente loi, le représentant de l'entreprise est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ou, à défaut d'un tel représentant, la direction centrale de l'établissement ou de l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de travailleurs est établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Art. 5.- (1) Aux fins de la présente loi, les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, employés au cours des deux années précédant la demande d'ouverture des négociations prévues à l'article 7.

Sont pris en considération pour le calcul du nombre moyen les travailleurs occupés pendant la période de référence de deux ans moyennant contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Ne sont pas pris en compte les travailleurs tombant sous le régime d'un contrat d'apprentissage ni les travailleurs ayant été occupés pendant moins de quatre semaines pendant la période de référence.

Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs mis à la disposition de l'établissement ou de l'entreprise dans le cadre du travail intérimaire ou d'un prêt de main-d'oeuvre, ayant été occupés au cours de la période de référence visée à l'article qui précède, sont pris en compte conformément aux dispositions des alinéas 2 à 7 du paragraphe (4) de l'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, étant entendu que la période de douze mois prévue à l'alinéa 6 dudit paragraphe est remplacée, pour l'application de la présente loi, par la période de référence de deux ans.

(2) La direction centrale, saisie d'une demande d'ouverture de négociations, communique aux délégations du personnel des établissements et entreprises établies au Luxembourg ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes, dans les meilleurs délais, l'effectif global moyen des travailleurs et sa répartition entre les Etats membres de l'Union européenne, les entreprises et les établissements, et leur fournit sans préjudice des dispositions de l'article 58 des informations sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Il en est de même de la direction locale de l'établissement ou de l'entreprise qui doit se procurer auprès de la direction centrale les renseignements et documents nécessaires pour pouvoir fournir les informations demandées.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aussi aux directions établies au Luxembourg qui sont requises de fournir les données dans le cadre de l'institution d'un comité d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation fonctionnant à l'étranger.

Le refus de communiquer les données requises conformément aux dispositions des alinéas qui précèdent ainsi que leur communication tardive constituent un délit d'entrave au sens de l'article 62.

(3) Une fois par année civile, la direction centrale communique aux délégations du personnel ou, le cas échéant, au comité d'entreprise européen ou aux représentants des travailleurs, dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières au sens de la présente loi, les données concernant les effectifs et, sans préjudice de l'article 58 de la présente loi, la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Sont applicables les dispositions de l'article 62 de la présente loi.

Chapitre 3: *Champ d'application et notion de direction centrale*

Art. 6.– (1) La présente loi est applicable aux entreprises de dimension communautaire ayant leur siège et/ou leur direction centrale au Luxembourg ainsi qu'aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dont l'entreprise qui exerce le contrôle a son siège et/ou sa direction centrale au Luxembourg.

(2) Au cas où un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la présente loi comprend une ou plusieurs entreprises de dimension communautaire ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, le comité d'entreprise européen ou la procédure d'information et de consultation au sens de la présente loi, sont institués au niveau le plus élevé du groupe d'entreprises, à moins que l'accord entre parties au sens des articles 25 à 32 de la présente loi ne stipule différemment.

(3) Si la direction centrale n'est pas située dans un des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, mais s'il existe, à un échelon subordonné, une instance de direction pour l'ensemble des établissements ou entreprises situés dans les Etats visés à l'article 2, la présente loi est applicable si l'instance de direction à l'échelon subordonné est établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

S'il n'existe pas d'instance de direction à l'échelon subordonné au sens de l'alinéa qui précède, la direction centrale doit désigner un représentant dans un des Etats visés à l'article 2. La présente loi est applicable si le représentant ainsi désigné par la direction centrale est un établissement ou une entreprise situés au Luxembourg.

Au cas où aucun représentant n'est désigné, la présente loi est applicable si l'établissement ou l'entreprise établie au Luxembourg est l'établissement de l'entreprise ou l'entreprise du groupe d'entreprises occupant le plus grand nombre de travailleurs sur le territoire d'un des Etats visés à l'article 2.

Aux fins de l'exécution de la présente loi, les entités visées aux alinéas 1, 2 et 3 qui précèdent sont considérées comme direction centrale au sens de la présente loi.

(4) Même si la direction centrale au sens de la présente loi n'est pas établie au Luxembourg, les dispositions de la présente loi sont applicables en ce qui concerne le calcul des effectifs occupés au Luxembourg, l'élection ou la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg ainsi que la protection desdits représentants.

(5) Les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation au sens de la présente loi concernent, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans un des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises établies dans un des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, à moins que les parties à un accord au sens de la présente loi ne conviennent d'un champ d'application plus large.

TITRE 2

Institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs

Chapitre 1er: *Déclenchement de la procédure*

Art. 7.— La responsabilité de la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs au sens de la présente loi incombe à la direction centrale, qui doit établir les conditions et fournir les moyens nécessaires à cette fin.

Art. 8.— La direction centrale au sens de l'article 6 de la présente loi entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation,

- soit de sa propre initiative;
- soit à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux des Etats visés à l'article 2 de la présente loi;
- soit à la demande écrite des syndicats signataires de la convention collective le cas échéant applicable, dont au moins une organisation syndicale la plus représentative sur le plan national;
- soit à la demande écrite d'une organisation syndicale la plus représentative sur le plan national, représenté dans au moins une des délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés.

La demande écrite visée à l'alinéa qui précède est adressée à la direction centrale. La direction centrale ou le représentant désigné au sens de l'article 6 doit indiquer aux travailleurs et à leurs représentants l'identité et le lieu d'établissement de la direction centrale ou du représentant désigné conformément à l'article 6 qui précède.

Chapitre 2: *Groupe spécial de négociation*

Section 1: Mission

Art. 9.— Aux fins de réaliser l'objectif visé par la présente loi, un groupe spécial de négociation est institué suivant les modalités fixées aux dispositions qui suivent.

Art. 10.— (1) Le groupe spécial de négociation a pour mission de conclure avec la direction centrale ou le représentant désigné tels que définis à l'article 6 qui précède, et situés au Luxembourg, un accord écrit fixant le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens ou les modalités de mise en oeuvre et de fonctionnement d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs, et, dans ce cadre, fixant les règles garantissant la prise en compte appropriée des intérêts des travailleurs.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article 58 de la présente loi, la direction centrale au sens des dispositions qui précèdent donne en temps utile au groupe spécial de négociation toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et met à sa disposition les documents nécessaires. Sont applicables les dispositions de l'article 62 de la présente loi.

(3) La direction centrale informe les directions locales des établissements ou entreprises de la mise en place et de la composition du groupe spécial de négociation. Les directions locales ou leurs représentants désignés en informent les représentants des travailleurs aux niveaux nationaux. Sont applicables les dispositions de l'article 62 de la présente loi.

Section 2: Composition

Art. 11.– Le groupe spécial de négociation est composé des représentants des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, élus ou désignés conformément aux législations et/ou pratiques nationales, par les représentants des travailleurs au niveau national, ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

Art. 12.– Le groupe spécial de négociation est composé de trois membres au minimum et de dix-huit membres au maximum.

Il est désigné un suppléant pour chaque membre effectif.

Art. 13.– (1) Les travailleurs de chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte soit l'entreprise qui exerce le contrôle, soit une ou plusieurs entreprises contrôlées, ont droit à un représentant au sein du groupe spécial de négociation.

(2) Le groupe spécial de négociation comprend un représentant supplémentaire pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 25% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,

deux représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 50% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,

et,

trois représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 75% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

Art. 14.– Au cas où la direction centrale et le groupe spécial de négociation se mettent d'accord pour étendre à des établissements et des entreprises non situés dans un des Etats définis à l'article 2 de la présente loi, l'accord à négocier sur l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs, ils peuvent convenir d'élargir le groupe spécial de négociation à des représentants des travailleurs de ces Etats tiers, d'en fixer le nombre et de définir leur mode de désignation et leur statut.

Section 3: Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

Art. 15.– (1) La désignation des représentants au groupe spécial de négociation des travailleurs occupés au Luxembourg par une entreprise de dimension communautaire ou un ou plusieurs de ses établissements ainsi que par une ou plusieurs entreprises faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, se fait selon les règles fixées aux articles qui suivent.

(2) Ces règles s'appliquent à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg aux groupes spéciaux de négociation institués en application de la directive 94/45, tant au Luxembourg que dans un autre des Etats visés à l'article 2 de la présente loi.

Art. 16.– (1) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, soit parmi les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée avec les entreprises ou établissements concernés, soit parmi les représentants des organisations les plus représentatives sur le plan national ayant introduit la demande de négociation conformément aux tirets 3 et 4 de l'alinéa 1 de l'article 8 de la présente loi.

Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plus d'un représentant dans le groupe spécial de négociation conformément au paragraphe (2) de l'article 13 de la présente loi, l'un des représentants sera obligatoirement lié par un contrat de travail à durée indéterminée à l'entreprise ou l'établissement concernés, l'autre représentant étant obligatoirement un représentant d'un des syndicats représentatifs au niveau national conformément ayant introduit la demande de négociation conformément à l'article 8 de la présente loi.

Les éventuels représentants effectifs supplémentaires et les représentants suppléants seront élus ou désignés conformément à la procédure déterminée à l'article 17 ci-après.

(2) Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article 3 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, le ou les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.

Dans les entreprises dans lesquelles existent une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés privés, le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres de la délégation centrale représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres de l'autre délégation centrale, le tout sans préjudice de l'application des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1) du présent article. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par la délégation centrale représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par l'autre délégation centrale, le tout sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1) du présent article.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article 17 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(3) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Le cas échéant la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) qui précède est applicable.

(4) Dans les entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés, les représentants effectifs et suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) qui précède.

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée à l'article 17 de la présente loi.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations, le tout sans préjudice de l'application des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1) du présent article. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par les délégations représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par les autres délégations, le tout sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1) du présent article.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article 17 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et

suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux. Sont applicables les dispositions de l'article 63 de la présente loi.

Art. 17.– Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux articles 15 et 16 qui précèdent.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions de l'article 16 de la présente loi, les mandats effectifs et suppléants seront attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

Les élections auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

Section 4: Fonctionnement

Art. 18.– La direction centrale et les directions locales au sens de la présente loi sont informées des noms des membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation. Au cas où les représentants des travailleurs en formulent la demande, la direction centrale transmet les informations précitées aux directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire respectivement aux directions des entreprises faisant partie du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs. L'article 62 de la présente loi est applicable.

Art. 19.– (1) La direction centrale convoque la réunion constitutive du groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire respectivement les directions des entreprises faisant partie du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

(2) Avant les réunions du groupe spécial de négociation avec la direction centrale, le groupe spécial a le droit de tenir des réunions préparatoires, en dehors de la présence de la direction centrale, dont le nombre ne peut excéder trois avant la première réunion précitée, ni une réunion avant les réunions subséquentes.

Art. 20.– (1) Les dates, la fréquence et le lieu des négociations sont fixés d'un commun accord par la direction centrale et le groupe spécial de négociation.

(2) La direction centrale et le groupe spécial de négociation négocieront en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en oeuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visés par la présente loi.

(3) Sans préjudice de l'article 58 de la présente loi, la direction centrale, en temps utile, donne au groupe spécial de négociation toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et met à sa disposition les documents nécessaires. Sont applicables les dispositions de l'article 62 de la présente loi.

(4) Le groupe spécial de négociation peut se faire assister par des experts de son choix. Le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre la direction centrale située au Luxembourg et le groupe spécial de négociation.

Art. 21.– (1) Dans la mesure nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée, les dépenses résultant de la constitution et de l'activité du groupe spécial de négociation, y compris les réunions préparatoires visées au paragraphe (2) de l'article 19 de la présente loi, sont prises en charge par la direction centrale.

Celle-ci met à la disposition du groupe spécial de négociation, dans la mesure nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée, les locaux et les moyens matériels, et prend en charge, dans la mesure du nécessaire, les frais de déplacement et de séjour des membres du groupe spécial de négociation. En cas de besoin, la direction centrale, dans la mesure nécessaire pour lui permettre d'accomplir sa mission de manière appropriée, met à disposition du groupe spécial de négociation les interprètes et le personnel administratif.

(2) En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par le groupe spécial de négociation conformément au paragraphe (4) de l'article 20 de la présente loi, la prise en charge financière obligatoire par la direction centrale est limitée à un expert, à moins que l'accord visé au paragraphe (4) à l'article 20 ne stipule autrement. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

(3) De même, la direction centrale peut limiter la prise en charge financière pour les réunions préparatoires prévues au paragraphe (2) de l'article 19 de la présente loi à une seule réunion préparatoire, sans préjudice d'un accord différent avec le groupe spécial de négociation.

Art. 22.– Sauf disposition contraire prévue par la présente loi, les décisions du groupe spécial de négociation sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés moyennant procuration en due forme.

Art. 23.– (1) Le groupe spécial de négociation peut décider de ne pas ouvrir des négociations ou de mettre fin aux négociations en cours. Par dérogation à l'article 22 de la présente loi, cette décision doit être prise à la majorité des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation présents ou représentés moyennant procuration en due forme.

Cette décision doit être sans délai consignée dans un écrit daté et signé par les membres du groupe spécial de négociation ayant acquiescé à la décision visée à l'alinéa 1 du présent paragraphe.

Copie de la décision précitée est notifiée sans délai à la direction centrale. Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg informent sans délai les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise. Les dispositions de l'article 62 de la présente loi sont applicables.

(2) Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord sur les modalités d'une procédure transnationale d'information et de consultation ou d'un comité d'entreprise européen.

(3) Au cas où une décision est prise conformément aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, les dispositions minimales subsidiaires visées au chapitre 4 qui suit sont inapplicables.

(4) Une nouvelle demande de constitution d'un groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après la date de la décision visée au paragraphe (1) qui précède, à moins qu'un accord écrit entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale ne fixe un délai plus court.

Section 5: Information des représentants locaux des travailleurs

Art. 24.– Les membres du groupe spécial de négociation représentant les travailleurs occupés au Luxembourg informent régulièrement les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise, ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs dans les établissements et/ou entreprises visées par l'information et la consultation transfrontalières établies par la présente loi du déroulement des travaux. Sont applicables les dispositions des articles 58 et 62 de la présente loi.

Chapitre 3: Institution conventionnelle d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières

Section 1: Dispositions générales

Art. 25.– (1) Le groupe spécial de négociation et la direction centrale peuvent librement convenir des modalités de mise en oeuvre de la ou des procédures d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs.

L'accord visé à l'alinéa qui précède peut prévoir que l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs se feront soit moyennant institution d'un ou de plusieurs comités d'entreprises européens, soit moyennant une ou plusieurs procédures visant cette finalité.

(2) L'accord doit s'étendre à tous les travailleurs et garantir une représentation appropriée des travailleurs occupés sur le territoire des Etats visés à l'article 2 de la présente loi dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises est représenté par un établissement ou une entreprise.

Section 2: Institution d'un comité d'entreprise européen conventionnel

Art. 26.– L'accord entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale peut instituer un comité d'entreprise européen. L'accord fixe les modalités de mise en oeuvre et de fonctionnement du comité d'entreprise européen, et porte notamment au moins sur les points suivants:

1. l'énumération précise des entreprises du groupe d'entreprises de dimension communautaire et des établissements de l'entreprise de dimension communautaire, y compris, le cas échéant, les entreprises et établissements situés hors du territoire des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, concernés par l'accord;
2. la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de ses membres titulaires et suppléants, à élire ou à désigner parmi les travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, la répartition des sièges et la durée du mandat;
3. les attributions et le mode de fonctionnement du comité d'entreprise européen;
4. le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
5. les ressources financières, matérielles et infrastructurelles à allouer au comité d'entreprise européen pour assurer son fonctionnement;
6. la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation.

Section 3: Institution d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières

Art. 27.– La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation transfrontalières sans instituer un comité d'entreprise européen.

Art. 28.– (1) L'accord doit dans ce cas prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.

Sont par ailleurs applicables les points 1., 5. et 6. de l'article 26 de la présente loi. Au cas où la procédure visée à l'article 27 de la présente loi comporte des structures formelles, l'accord doit être conforme aux finalités visées par les points 2., 3. et 4. de l'article 26 de la présente loi.

(2) A moins que l'accord n'en stipule autrement, il y a lieu d'entendre par représentants des travailleurs au sens du paragraphe (1) qui précède, les représentants des travailleurs au groupe spécial de négociation.

Au cas où l'accord contient des dispositions sur l'élection ou la désignation des représentants des travailleurs dans le cadre de la procédure d'information et de consultation transfrontalières, celles-ci doivent prévoir que les représentants en question sont élus ou désignés parmi les travailleurs des établissements et/ou entreprises concernées conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

(3) La direction centrale ne peut être obligée de prendre en charge le financement que d'une réunion annuelle conformément au paragraphe (1) qui précède, à moins que l'accord n'en stipule autrement.

Section 4: Dispositions communes

Art. 29.— Conformément à l'article 22 de la présente loi, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres aux fins de la conclusion des accords visés aux sections 2 et 3 qui précèdent.

Art. 30.— Les accords entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation visés aux sections 2 et 3 qui précèdent doivent être constatés dans un écrit daté et dûment signé par les représentants habilités de la direction centrale et du groupe spécial de négociation.

Art. 31.— L'information et la consultation transfrontalières doivent notamment au moins porter sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

L'information et la consultation transfrontalières portent dans tous les cas obligatoirement sur des circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, plus particulièrement en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou de licenciements collectifs. L'information de la part de la direction centrale doit dans ce cas intervenir en temps utile pour permettre aux représentants des travailleurs de prendre position en temps utile. *Au cas où les représentants des travailleurs prennent position, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée à cette prise de position.* Sont applicables les dispositions des articles 58 et 62 de la présente loi.

Art. 32.— Les accords visés au présent chapitre, sections 2 et 3, ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions minimales subsidiaires visées au chapitre 4 ci-après.

Chapitre 4: Prescriptions minimales subsidiaires: institution obligatoire d'un comité d'entreprise européen

Section 1: Champ d'application des prescriptions minimales subsidiaires

Art. 33.— Afin d'assurer la réalisation de l'objectif inscrit au paragraphe (2) de l'article 1er de la présente loi, un comité d'entreprise européen, dont la composition, la compétence et le fonctionnement doivent être conformes aux prescriptions minimales visées à la section 2 du présent chapitre, est obligatoirement institué dans les cas suivants:

1. la direction centrale et le groupe spécial de négociation en conviennent;
2. la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 8 de la présente loi; au cas où la demande a été faite avant l'entrée en vigueur de la présente loi, le délai écoulé avant cette entrée en vigueur est pris en compte;
au cas où le délai de six mois a expiré à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, les prescriptions minimales subsidiaires deviennent immédiatement applicables;
3. la direction centrale et le groupe spécial de négociation n'arrivent pas à conclure un des accords prévus au chapitre 3 du présent titre qui précède endéans une période de trois ans à compter de la demande visée à l'article 8 de la présente loi, sans que le groupe spécial n'ait pris la décision visée à l'article 23 de la présente loi; au cas où la demande a été faite avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, le délai ayant couru avant cette entrée en vigueur est pris en compte pour le calcul de la période triennale précitée; au cas où cette période est venue à terme avant l'entrée en vigueur de la présente loi, les prescriptions subsidiaires minimales deviennent immédiatement applicables.

Section 2: Compétences du comité d'entreprise européen

Art. 34.— (1) La compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et la consultation transfrontalières sur les questions économiques et sociales de nature stratégique et transnationale concernant l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou entreprises de l'entreprise ou du groupe d'entreprises situés dans des Etats différents parmi les Etats visés à l'article 2 de la présente loi.

(2) Dans le cas des entreprises ou groupes d'entreprises visés au paragraphe (3) de l'article 6 de la présente loi, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux matières décrites au paragraphe (1) qui précède qui concernent tous les établissements ou toutes les entreprises du groupe situés dans les Etats visés à l'article 2 de la présente loi ou qui concernent au moins deux des établissements de l'entreprise ou au moins deux entreprises du groupe, situés dans des Etats différents parmi les Etats visés à l'article 2.

Art. 35.– (1) L'information et la consultation dans le cadre du comité d'entreprise européen portent dans tous les cas, dans le cadre de la compétence générale fixée aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, sur les questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

(2) Dans le cadre de compétence du comité d'entreprise établi conformément aux articles 33 et 34 de la présente loi, et conformément au principe général fixé au paragraphe (1) qui précède, l'information et la consultation transfrontalières portent notamment sur les questions suivantes:

- structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises;
- changements substantiels dans l'actionnariat de l'entreprise ou du groupe d'entreprises;
- situation économique, financière et sociale;
- évolution probable des activités, de la production et des ventes;
- situation et évolution probable de l'emploi;
- investissements;
- changements substantiels dans l'organisation;
- introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production;
- transferts de production et délocalisation;
- fusions;
- réduction de la taille ou fermeture des entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci;
- licenciements collectifs;
- politique de formation professionnelle continue au niveau transfrontalier.

Art. 36.– Le comité d'entreprise européen n'a pas compétence pour les matières suivantes:

- sujets strictement locaux et nationaux;
- droits des syndicats;
- droits des travailleurs en matière d'information, de consultation, de codétermination et de participation aux niveaux nationaux et, le cas échéant au niveau communautaire;
- rémunérations, salaires, avantages sociaux;
- négociations collectives ou négociations entre la direction et les instances représentatives des travailleurs, dont les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise;
- dossiers purement personnels;
- questions politiques;
- politique de formation professionnelle continue dans les entreprises ou établissements dans les divers pays;
- prérogatives de l'actionnariat conformément au droit des sociétés.

Art. 37.– (1) Quatre ans après la réunion constitutive du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion d'un accord conformément aux articles 26 et 27 de la présente loi, ou de maintenir l'application des prescriptions minimales subsidiaires conformément aux articles 33 à 50 de la présente loi.

(2) Au cas où le comité d'entreprise européen décide d'ouvrir les négociations en vue de l'accord visé aux articles 26 et 27 de la présente loi, les règles fixées aux articles 9 à 14 et 18 à 24 de la présente loi s'appliquent mutatis mutandis, l'expression „comité d'entreprise européen“ remplaçant alors

l'expression „groupe spécial de négociation“. Le comité d'entreprise européen remplit la fonction de groupe spécial de négociation.

(3) Le comité d'entreprise continue par ailleurs de fonctionner normalement pendant la durée de la procédure.

(4) S'il est décidé de ne pas entamer les négociations ou si la direction centrale et le comité d'entreprise européen ne parviennent pas à un accord endéans un délai de trois ans, un comité d'entreprise européen sera réinstitué conformément aux dispositions du présent chapitre 4.

Section 3: Composition du comité d'entreprise européen

Art. 38.– Le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, élus ou désignés, conformément aux législations et aux pratiques nationales, par les représentants des travailleurs, ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs. Pour la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg l'article 52 de la présente loi s'applique.

Art. 39.– (1) Le comité d'entreprise européen comprend au minimum trois et au maximum trente membres.

Il est élu ou désigné un suppléant par membre effectif.

(2) Au cas où le comité d'entreprise comprend neuf membres au moins, il peut élire en son sein, selon des règles à définir par lui, un comité restreint comprenant trois membres au maximum, dont le président. Les membres du comité restreint ne peuvent être employés dans le même établissement ou la même entreprise. Le comité restreint est chargé des affaires courantes. Par ailleurs il est le premier destinataire de l'information à transmettre par la direction centrale conformément à l'article 48 ci-après.

Art. 40.– (1) Les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 de la présente loi dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises compte soit l'entreprise qui exerce le contrôle, soit une ou plusieurs entreprises contrôlées, ont droit à un représentant au sein du comité d'entreprise européen.

(2) Le comité d'entreprise européen comprend un représentant supplémentaire pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 10% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,

deux représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 20% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,

trois représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 30% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,

quatre représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 50% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,

cinq représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 60% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés;

six représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 80% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

Art. 41.– Le comité d'entreprise européen peut associer à ses travaux, avec voix consultative, les représentants des travailleurs occupés dans des Etats non visés à l'article 2 de la présente loi.

Art. 42.– Le comité d'entreprise européen communique sans délai à la direction centrale située au Luxembourg ainsi que, le cas échéant, à tout autre niveau de direction approprié, les noms des membres effectifs et suppléants du comité d'entreprise européen et les entreprises ou les établissements dans lesquels ils sont occupés.

La direction centrale respectivement l'autre niveau de direction, informé conformément à l'alinéa qui précède, transmet l'information aux directions des établissements composant l'entreprise de dimension communautaire et aux directions des entreprises composant le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs au niveau national, notamment les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise.

Les dispositions de l'article 62 sont applicables au présent article.

Section 4: Fonctionnement du comité d'entreprise européen

Art. 43.– (1) Dès qu'elle est informée conformément à l'article 42 de la présente loi, la direction centrale convoque la réunion constitutive du comité d'entreprise européen.

(2) Le comité d'entreprise européen élit en son sein son président et son suppléant.

(3) Tout comité d'entreprise européen ne disposant pas d'un comité restreint conformément au paragraphe (2) de l'article 39 de la présente loi peut confier la gestion courante des affaires au président.

Art. 44.– (1) Le comité d'entreprise européen adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(2) Sauf disposition contraire de la présente loi le comité d'entreprise européen prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présent ou dûment représentés moyennant procuration en due forme.

Art. 45.– Le comité d'entreprise européen, et, s'il existe, le comité restreint, peuvent se faire assister par des experts de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches.

Art. 46.– Le règlement interne, ou à défaut, un protocole de collaboration élaboré conjointement par le comité d'entreprise européen et la direction centrale peuvent arrêter les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint, et notamment la date et le lieu des réunions et des réunions préparatoires, les délais de convocation et de transmission du rapport sur base duquel l'information et la consultation transfrontalières ont lieu, tant en ce qui concerne les réunions annuelles que pour les réunions en cas de circonstances exceptionnelles, le nombre d'experts admis, les règles concernant l'interprétation et la traduction, le secrétariat des réunions ainsi que les règles budgétaires.

Au cas où le règlement interne prévoit les éléments visés à l'alinéa qui précède, la direction centrale doit l'approuver sur les sujets en question.

A défaut d'accord entre parties, les prescriptions minimales relatives au fonctionnement d'un comité d'entreprise européen fixées à l'annexe à la directive 94/45 CEE s'appliquent.

Art. 47.– Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, dans le cadre de ses compétences fixées aux articles 34 à 36 de la présente loi.

A défaut d'accord sur le délai dans lequel le rapport visé à l'alinéa qui précède conformément à l'alinéa 1 de l'article 46 de la présente loi, le rapport doit être soumis dans tous les cas en temps utile pour permettre au comité d'entreprise européen de réagir en temps utile. Les dispositions des articles 58 et 62 de la présente loi sont applicables.

Art. 48.– (1) Toutefois, sans préjudice de l'application de l'article 47 de la présente loi, et dans le cadre de leurs compétences, lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent consi-

dérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint, ou, à défaut, le comité d'entreprise européen, ont le droit d'en être informés.

(2) Le comité restreint, ou, à défaut, le comité d'entreprise européen, ont le droit de se réunir, à leur demande, avec la direction centrale et/ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informés et consultés sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

A la réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les travailleurs des établissements et/ou des entreprises qui sont directement concernés par les mesures en question.

(3) L'information de la part de la direction centrale visée à l'alinéa 1 du présent paragraphe doit intervenir dans les meilleurs délais. La réunion d'information et de consultation visée au deuxième alinéa du présent paragraphe doit s'effectuer dans les meilleurs délais et, dans tous les cas, en temps utile pour permettre au comité restreint, ou, à défaut, au comité d'entreprise européen, de se prononcer utilement.

L'information et la consultation s'effectuent sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié qui doit être transmis en temps utile au comité restreint et aux membres du comité d'entreprise européen ayant le droit de participer à la réunion visée à l'alinéa 2 du paragraphe (2).

Les articles 58 et 62 de la présente loi sont applicables au présent paragraphe.

Un avis du comité d'entreprise peut être émis à l'issue de la réunion, ou dans un délai raisonnable.

Au cas où le comité d'entreprise émet un avis, la direction centrale est tenue de fournir en temps utile une réponse motivée à cet avis.

(4) La réunion d'information et de consultation sur des circonstances exceptionnelles au sens du présent article ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale ou de l'autre niveau de direction éventuellement concerné.

Art. 49.— Avant les réunions avec la direction centrale en application des articles 47 et 48 de la présente loi, le comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, le comité restreint, le cas échéant élargi conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article 48 de la présente loi, ont le droit de se réunir en dehors de la présence de la direction centrale.

Il en est de même à l'issue desdites réunions.

Art. 50.— (1) Les dépenses résultant de l'institution et de l'activité du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint sont supportées par la direction centrale.

Par application de l'alinéa qui précède et sauf s'il en a été convenu autrement, celle-ci met à disposition, dans la mesure nécessaire pour permettre au comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La direction centrale prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre au comité d'entreprise et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour des membres du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre au comité d'entreprise et/ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la direction centrale met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif.

(2) En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par le comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la direction centrale est limitée à un expert, sauf accord contraire préalable avec le comité d'entreprise européen. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

De même la prise en charge financière par la direction centrale des réunions du comité d'entreprise européen ou du comité restreint en dehors de la présence de la direction centrale est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de la direction centrale en cas de

réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles conformément à l'article 48 de la présente loi.

(3) Les modalités d'application pratiques du présent article peuvent être arrêtées par le règlement interne ou à défaut, par le protocole de collaboration visé à l'article 46 qui précède.

Chapitre 5: Dispositions communes

Section 1: Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

Art. 51.- (1) La désignation des représentants, au comité d'entreprise européen institué conformément aux articles 26 et 33 de la présente loi ainsi que dans les structures à mettre éventuellement en place dans le cadre de la procédure visée à l'article 27 de la présente loi, des travailleurs occupés au Luxembourg par une entreprise de dimension communautaire ou un ou plusieurs de ses établissements ainsi que par une ou plusieurs entreprises faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, se fait selon les règles fixées aux articles qui suivent.

(2) Ces règles s'appliquent à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les comités d'entreprise et dans les structures précitées institués en application des directives CEE 94/45 et 97/74, fonctionnant tant au Luxembourg que dans les autres des Etats visés à l'article 2 de la présente loi.

Art. 52.- (1) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les instances visées à l'article qui précède seront élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel parmi les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée avec les entreprises ou établissements concernés.

(2) Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article 3 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, le ou les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.

Dans les entreprises dans lesquelles existent une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés privés, le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres de la délégation centrale représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres de l'autre délégation centrale. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par la délégation centrale représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par l'autre délégation centrale.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article 53 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(3) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Le cas échéant la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) qui précède est applicable.

(4) Dans les entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés, les représentants effectifs et suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) qui précède.

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée à l'article 53 de la présente loi.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par les délégations représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par les autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article 53 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux. Sont applicables les dispositions de l'article 63 de la présente loi.

Art. 53.— Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux articles 51 et 52 qui précèdent.

Les délégations du personnel peuvent décider, à la majorité simple des voix, de faire procéder à un vote par correspondance.

Sans préjudice des dispositions de l'article 16 de la présente loi, les mandats effectifs et suppléants seront attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs.

Les élections auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Le cas échéant un règlement grand-ducal pourra fixer les modalités des élections.

Section 2: Information des représentants locaux des travailleurs

Art. 54.— Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le comité d'entreprise européen, dans le comité restreint et dans la procédure d'information et de consultation transfrontalières en application de la présente loi informent régulièrement de leur activité les délégations du personnel et le comité mixte d'entreprise, ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs dans les établissements et/ou entreprises visées par l'information et la consultation transfrontalières conformément à la présente loi. Sont applicables les dispositions des articles 58 et 62 de la présente loi.

TITRE 3

Dispositions diverses

Chapitre 1er: Statut des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

Art. 55.— Sont applicables aux représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et dans le comité d'entreprise européen, tant conventionnel que légal, ainsi qu'aux représentants des travailleurs occupés à Luxembourg impliqués dans la procédure d'information et de consultation transfrontalières, les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

Art. 56.— (1) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg ont le droit, sur base d'un accord avec le chef d'établissement ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur rémunération, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs missions leur conférées en

exécution de leur mandat au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise européen ou dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

(2) Dans la limite de l'accomplissement des missions en question, le chef d'établissement doit accorder au(x) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Le(s) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant la mission leur incombant par suite de leur mandat au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise européen ou dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

(3) Les modalités d'application des paragraphes (1) et (2) qui précèdent peuvent être précisées d'un commun accord entre la direction centrale et/ou les chefs des établissements ou entreprises situées au Luxembourg d'une part, les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation, le comité d'entreprise européen ou impliqués dans une procédure d'information et de consultation transfrontalières d'autre part.

(4) A défaut, et au cas où le représentant des travailleurs occupés au Luxembourg a un contrat de travail avec un des établissements ou une des entreprises concernés, le crédit d'heures fixé par le paragraphe (2) de l'article 21 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel est majoré de la manière suivante :

- au cas où les entreprises et établissements dont les travailleurs sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 travailleurs au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;
- cette majoration est de trois heures rémunérées par mois si le nombre de travailleurs définis à l'alinéa qui précède est de 501 au moins,

et

de quatre heures rémunérées par mois si ce nombre est de 1501 au moins.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du ou des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le comité d'entreprise européen ou dans la procédure d'information et de consultation dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, conformément aux dispositions de la présente loi et doit servir à la seule exécution de la mission incombant auxdits représentants dans le cadre de la présente loi.

Au cas où le(s) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg est(sont) un(des) délégués du personnel libérés en application du paragraphe (3) de l'article 21 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, le crédit d'heures visé à l'alinéa 1 du présent paragraphe est reporté sur la délégation restante.

Toutefois la mission incombant au(x) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg en application de la présente loi doit être exercée par ceux-ci personnellement.

(5) La mission de représentant des travailleurs occupés au Luxembourg dans un des établissements ou une des entreprises visées par la présente loi ne peut être cumulée, à l'exception, le cas échéant, du cas visé à l'alinéa final du paragraphe (4) qui précède, avec celle de délégué des jeunes travailleurs, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité en vertu des articles 4, 11 et 11bis de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des travailleurs en application de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la santé et la sécurité des travailleurs au travail.

Chapitre 2: Principes régissant la coopération et la confidentialité des données

Art. 57.– La collaboration entre la direction centrale d'une part, le groupe spécial de négociation et les comités d'entreprise tant conventionnel que légal d'autre part se déroule dans un esprit de coopération et de confiance mutuelle et dans le respect des droits et obligations réciproques.

Le même principe est applicable à la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre de la procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs instituée en vertu des articles 27 et 28 de la présente loi.

Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement des instances visées aux alinéas qui précèdent conformément aux principes y fixés sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement donnant lieu à application de l'article 62 de la présente loi. Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises aux termes de la présente loi, leur transmission tardive, incomplète ou incorrecte, sans préjudice des dispositions de l'article 58 de la présente loi.

Art. 58.– (1) La direction centrale ne peut être obligée à donner des informations en exécution de la présente loi que dans la mesure où ce faisant elle ne risque pas de divulguer un secret de fabrication ou un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises ou établissements concernés ou leur porteraient préjudice.

Un comité d'arbitrage composé d'un représentant de la direction centrale, un représentant des travailleurs impliqués dans la procédure d'information et de consultation en application de la présente loi et présidé par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut être saisi en cas de litige. Sa décision n'est pas susceptible de recours.

(2) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen tant légal que conventionnel sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données que la direction centrale leur a expressément fournies à titre confidentiel.

Cette interdiction continue à s'appliquer après la cessation des fonctions des personnes visées à l'alinéa qui précède.

Ne sont toutefois pas à considérer comme tiers au sens du présent paragraphe les membres du comité d'entreprise européen, du comité restreint et du groupe spécial de négociation, ni les représentants locaux des établissements ou entreprises concernés par la présente loi dans la mesure où ils doivent être informés en application de la présente loi ou des accords en découlant, ni les experts auxquels il a été fait appel.

(3) L'interdiction visée à l'alinéa 1 du paragraphe (2) qui précède s'applique aussi aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières instituée en application des articles 27 et 28 de la présente loi, aux experts, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs auxquels des informations ont été transmises en application de la présente loi et des accords en découlant.

Chapitre 3: *Prorogation des accords en vigueur*

Art. 59.– (1) Les accords visant l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire valablement conclus avant le 23 septembre 1996 restent d'application, à condition qu'ils soient applicables à l'ensemble des travailleurs couverts par la présente loi et garantissent une représentation des travailleurs de l'ensemble des Etats visés à l'article 2 dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire possède un établissement ou une entreprise.

(2) Les accords conclus avant la date visée au paragraphe qui précède, qui ne sont pas conformes aux conditions fixées au paragraphe (1) qui précède peuvent être adaptés, sur ces points, endéans les six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi.

(3) Les accords conclus à partir du 23 septembre 1996 et avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne sont pas soumis aux obligations découlant de la présente loi, soit s'ils sont explicitement reconduits par les parties pour la durée prévue à l'accord, soit s'ils font l'objet d'une reconduction tacite, pour la durée prévue à l'accord.

(4) Les modifications aux accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi qui s'imposent du fait d'une modification de la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises ou des effectifs y occupés peuvent être effectuées au-delà du délai fixé à l'alinéa 1 du paragraphe (2) qui précède.

(5) Les modifications aux accords en vigueur devenues nécessaires par la suite de l'extension des dispositions de la directive 94/45 au Royaume-Uni doivent être effectuées avant le 16 décembre 1999.

(6) Lorsque les accords visés au paragraphe (1) qui précède, le cas échéant adaptés conformément aux paragraphes (2) à (4), qui avaient été conclus pour une durée déterminée, arrivent à expiration après l'entrée en vigueur de la présente loi, les parties à ces accords peuvent décider d'un commun accord de les reconduire. Cet accord doit être écrit et daté et porter les signatures des représentants dûment habilités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises et des travailleurs. A défaut d'accord écrit, les dispositions de la présente loi deviennent applicables.

(7) Les accords visés au paragraphe (1) qui précède, le cas échéant adaptés conformément aux paragraphes (2) à (4), qui avaient été conclus pour une durée indéterminée, restent en vigueur après l'entrée en vigueur de la présente loi, suite à une demande conformément à l'article 8 de la présente loi, jusqu'à la conclusion d'un accord conformément aux articles 26 respectivement 27 et 28 de la présente loi ou jusqu'à la mise en place d'un comité d'entreprise européen en vertu des articles 33 et suivants de la présente loi.

Chapitre 4: Interaction entre la présente loi et d'autres dispositions légales

Art. 60.– (1) La présente loi ne porte pas préjudice à l'application des autres textes légaux le cas échéant applicables, en particulier en ce qui concerne les mesures d'information et de consultation y prévues.

Sont notamment visées par l'alinéa qui précède les dispositions suivantes:

1. la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel;
2. la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes;
3. les articles 6 à 13 de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi (licenciements collectifs);
4. l'article 36 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(2) La présente loi ne peut pas porter préjudice à l'application de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives du travail.

Chapitre 5: Dispositions pénales et dispositions relatives au contentieux

Art. 61.– L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions de la présente loi.

Art. 62.– (1) Est passible d'une amende de 10.001 à 150.000.– francs, celui qui entrave intentionnellement la mise en place, la libre désignation des membres et le fonctionnement régulier d'un groupe spécial de négociation, d'un comité restreint, d'un comité d'entreprise européen et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Il en est de même de celui qui favorise ou désavantage, en raison de la mission lui conférée à ce titre, un membre titulaire ou suppléant d'un groupe spécial de négociation, d'un comité restreint, d'un comité d'entreprise européen ou d'un représentant des travailleurs dans le cadre d'un accord sur une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Les dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe sont notamment applicables au refus injustifié de la direction centrale de divulguer, ou de divulguer en temps utile, des données non confidentielles au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise, au comité restreint et aux représentants des travailleurs dans les procédures d'information et de consultation transfrontalières, au refus injustifié des membres du groupe spécial de négociation, des comités d'entreprise légal et conventionnel et des représentants des travailleurs dans les procédures d'information et de consultation de divulguer ou de divulguer en temps utile les résultats des travaux aux représentants locaux des travailleurs.

Les dispositions du présent article s'appliquent aussi au cas où la direction centrale, le groupe spécial de négociation, le comité d'entreprise, le comité restreint ou la procédure d'information et de consultation sont établies ou fonctionnent à l'étranger.

(2) En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues au paragraphe (1) qui précède seront portées au double du maximum; en outre, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois.

(3) Est passible d'une amende de 10.001 à 50.000.– francs toute personne qui contrevient aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article 58 de la présente loi.

En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues à l'alinéa qui précède seront portées au double du maximum; en outre il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 1 mois.

Art. 63.– Sans préjudice de l'article 62 qui précède et pour autant qu'il n'est pas statué autrement, les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des tribunaux du travail.