

N° 4522²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

PROJET DE LOI

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(25.3.1999)

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL
AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(26.3.1999)

PREAMBULE

Les comités d'entreprise européens (CEE) regroupent ensemble les représentants des travailleurs des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire établis dans l'Union Européenne ou dans l'Espace Economique Européen.

La finalité de la directive est d'instaurer le dialogue social dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue de développer l'information et la consultation des travailleurs.

La directive contient des prescriptions minimales uniformément applicables aux entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire en matière d'information et de consultation transnationales. Les prescriptions minimales doivent assurer une information et une consultation correcte de l'ensemble des travailleurs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de dimension européenne lorsqu'une décision prise dans un Etat membre affecte les travailleurs occupés dans un autre Etat membre.

La construction de la directive se base sur le principe de l'autonomie des partenaires sociaux et sur celui de la subsidiarité.

La responsabilité de la mise en place d'un CEE incombe à la direction centrale d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises. La procédure de négociation est entamée par celle-ci soit de sa propre initiative, soit à la demande des représentants des travailleurs.

La négociation s'effectue par le biais d'un groupe spécial de négociation (GSN). Les Etats membres sont compétents pour déterminer le mode de désignation ou d'élection des membres du GSN à élire ou à désigner sur leur territoire. Ce groupe spécial de négociation a pour tâche de négocier avec la direction centrale la conclusion d'un accord instituant soit un CEE, soit une autre procédure d'information et de consultation transnationale. Le GSN peut alors être amené à prendre plusieurs décisions:

1. il n'y aura pas d'ouverture de négociations; dans ce cas il n'y aura pas de procédure d'information et de consultation transfrontalière ou de comité d'entreprise européen dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire (article 5§5);
2. le GSN et la direction arrivent à un accord portant institution d'une procédure d'information et de consultation transfrontalière ou d'un comité d'entreprise européen; les dispositions des prescriptions minimales subsidiaires ne sont pas applicables, sauf à l'Etat membre d'en décider autrement;
3. il y aura institution d'office d'un CEE, soumis aux règles minimales fixées dans l'annexe de la directive, dans trois cas, conformément à l'article 7 de la directive:

- la direction centrale et le GSN en décident ainsi;
- la direction centrale refuse de négocier,
- la direction centrale et le GSN n'arrivent pas à un accord.

*

Notre Chambre se doit de faire part de sa consternation vu le délai très court qui lui a été imposé pour la rédaction de son avis, ceci d'autant plus que depuis 1994, malgré les revendications des organisations syndicales représentatives de transposer la directive au plus vite possible, le Gouvernement est resté inerte.

Par ailleurs, elle tient à formuler quelques observations concernant certains articles.

*

OBSERVATIONS

1. *Ad article 5§3*

Notre Chambre propose de modifier le texte et de lui donner la teneur suivante: „*Une fois au moins par année civile ...*“

En effet, une information une fois par année civile peut se révéler insuffisante en cas de circonstances exceptionnelles ou de changements significatifs au sein de l'entreprise comme par exemple en cas d'externalisation ou de délocalisations de certains établissements de l'entreprise.

2. *Ad article 16, 17, 53 et 54 concernant la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg*

Les textes sous rubrique sont indigestes et peu compréhensibles en ce qui concerne la répartition des sièges au sein du GSN entre les représentants des travailleurs et représentants d'un des syndicats représentatifs au niveau national, d'une part et la répartition des sièges des représentants des travailleurs entre employés et ouvriers, d'autre part.

Le commentaire de l'article 16 prête à confusion dans la mesure où il ne coïncide pas forcément avec la lettre du texte.

Le commentaire est de la teneur suivante:

„Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg auraient droit à plus d'un représentant conformément au paragraphe 2 de l'article 13 de la présente loi, l'un des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg devra obligatoirement être salarié à durée indéterminée de l'entreprise ou de l'établissement concernés.

Les règles précitées sont destinées à trouver un équilibre entre la présence des travailleurs eux-mêmes de l'entreprise et le rôle important des syndicats nationalement représentatifs, notamment dans le cadre du dialogue social au niveau communautaire.“

L'alinéa 2 de l'article 16§1 se limite à dire qu'„*au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plus d'un représentant dans le GSN ..., l'un des représentants sera obligatoirement un représentant des travailleurs, l'autre obligatoirement un représentant d'un des syndicats représentatifs au niveau national*“.

L'expression „plus d'un représentant dans le GSN“ vise-t-elle uniquement l'hypothèse de 2 membres ou également celle où il y a plus de 2 membres dans le GSN.

Cette remarque est à notre avis pertinente parce que dans l'alinéa 3 de l'article 16§1, on règle l'élection des „éventuels représentants effectifs supplémentaires“.

Considère-t-on comme „représentant supplémentaire“ le deuxième membre d'un GSN ou seulement les membres subséquents au deuxième?

En vertu de l'alinéa 3 de l'article 16§1, cela voudrait dire qu'en cas de plus de deux membres à élire, les membres supplémentaires doivent être élus parmi les représentants des travailleurs par les délégations du personnel en vertu de l'article 17.

En d'autres mots s'il y a plus qu'un membre à élire, il n'y en a qu'un qui doit être obligatoirement désigné par les organisations syndicales les plus représentatives au niveau national, les membres restants étant tous élus parmi les travailleurs par les délégations du personnel.

Si l'interprétation que donne notre Chambre du texte est exacte, on ne peut donc pas parler – comme le fait le commentaire de l'article – d'un équilibre entre représentants des syndicats et représentants des travailleurs, cet équilibre existant uniquement dans l'hypothèse où il y aurait deux membres à élire ou désigner au GSN. Dans tous les autres cas, les travailleurs seraient représentés majoritairement au GSN.

Notre Chambre est d'avis que, pour autant que son interprétation soit exacte, cette pondération en faveur des représentants des travailleurs est justifiée étant donné que le propre du comité d'entreprise européen est de garantir l'échange d'information *au niveau de l'entreprise*.

Notre Chambre est d'avis qu'il ne ressort pas clairement des textes sous rubrique quel est le mode d'élection au GSN des membres occupés au Luxembourg.

Concernant l'élection des représentants des travailleurs pour l'élection des membres au GSN ou au CEE, elle insiste à ce que les textes se réfèrent expressément aux dispositions de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes d'entreprise pour éviter tout équivoque.

Elle exige en outre qu'au niveau de la désignation des représentants syndicaux, les organisations syndicales doivent non seulement avoir la représentativité au niveau national, mais également **être signataires de la convention collective** au niveau de l'entreprise.

3. Ad article 21§2

Concernant la prise en charge financière des experts désignés par le GSN, notre Chambre propose de modifier et de compléter le texte de la façon suivante:

*„... la prise en charge financière par la direction centrale est limitée à **au moins** un expert, ...“*

4. Ad article 26

Pour garantir la prise en charge financière par la direction centrale, il y a lieu d'ajouter après le point 4 un point supplémentaire de la teneur suivante:

*5. le lieu et la fréquence des réunions **préparatoires** du comité d'entreprise européen;*

5. Ad article 27

Notre Chambre propose de donner la teneur suivante au texte:

*„Sans préjudice de l'article 33 de la présente loi et tout en tenant compte des spécificités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, l'accord **doit** au moins être conforme aux prescriptions minimales subsidiaires visées au chapitre 4 de la présente loi.“*

6. Ad article 29§3

Il y a lieu d'ajouter au paragraphe 3 la prise en charge financière par la direction centrale des réunions préparatoires.

7. Ad article 36§2

Notre Chambre propose d'ajouter dans le cadre de l'information et de la consultation du comité d'entreprise un tiret concernant les questions ayant trait „*au changement au niveau des participations de l'entreprise*“.

8. Ad article 48§1

Etant donné que les dispositions de la présente loi constituent des dispositions minimales, il y a lieu de préciser le texte de la façon suivante:

*„Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale **au moins** une fois par an pour être informé et consulté.“*

9. Ad article 51§2

A l'instar de l'article précédent, la prise en charge financière par la direction centrale doit être limitée à **au moins** un expert.

10. Ad article 55

Notre Chambre propose d'ajouter une phrase pour préciser que les frais résultant de la communication des informations par les institutions représentatives des travailleurs à la délégation du personnel et au comité mixte d'entreprise doivent être pris en charge par la direction centrale.

11. *La constitution de l'infraction du „délit d'entrave“ et la notion de „temps utile“ (articles 58, 59 et 63)*

L'article 58 dispose notamment que „la collaboration entre la direction centrale et le GSN ou le comité d'entreprise européen se déroule dans un esprit de coopération et de confiance mutuelle et dans le respect des droits et obligations réciproques“.

La direction centrale doit informer le GSN ou le comité d'entreprise européen *en temps utile* ou *dans les meilleurs délais*.

Encore faut-il savoir ce qu'on entend par ces deux notions floues d'autant plus que dépend d'elles la constitution de l'infraction qu'est le délit d'entrave.

Il y a lieu de constater que le juge a un large pouvoir pour apprécier tant la notion de *temps utile* ou *meilleurs délais* que celle du *délit d'entrave*. Le respect du droit d'information et de consultation des travailleurs au GSN respectivement au CEE est tributaire notamment de la notion de *temps utile*.

12. *Ad article 59§1 alinéa 2*

L'alinéa 2 est de la teneur suivante: „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.“

Il y a lieu de constater que la première phrase de l'alinéa 2 de l'article 59§1 reprend l'esprit de la disposition de l'article 8.2, alinéa 2 de la directive en vertu de laquelle „l'Etat membre concerné peut subordonner cette dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable“.

Notre Chambre ne peut cependant accepter qu'en vertu du principe de la sauvegarde des droits de la défense et en vertu du principe de double degré de juridiction, la décision du comité d'arbitrage soit insusceptible de recours. Ceci voudrait dire que la décision du comité d'arbitrage, voire du directeur de l'Inspection du travail et des mines en sa qualité de président, serait inattaquable au détriment soit de la direction centrale si l'information était jugée non confidentielle, soit du comité d'entreprise européen si l'information litigieuse n'avait pas le caractère confidentiel. Le texte ne souffle mot non plus sur la raison d'être et la nature juridique de ce comité d'arbitrage. Est-il sain d'attribuer la compétence d'un problème de qualification à un organisme spécifique nouvellement créé qui ne fait que chasser dans le domaine de compétences des juridictions de droit commun?

Il y a lieu de relever également qu'il existe un conflit d'intérêts dans le chef de l'Inspection du Travail et des Mines dans la mesure où elle a pour mission à la fois de présider le comité d'arbitrage et de surveiller l'application des dispositions de la présente loi.

13. *Ad articles 62 et 63*

Pour éviter toute équivoque, notre Chambre tient à préciser que la compétence d'attribution en matière de délit d'entrave relève du tribunal d'arrondissement, siégeant en matière correctionnelle.

Notre Chambre soulève cependant une question à laquelle les textes susénoncés n'apportent pas de réponse: qui a qualité pour agir, respectivement qui a un intérêt à agir?

Est-ce que le membre élu qui a subi un préjudice peut saisir le juge et/ou est-ce que la délégation du personnel qui a élu le membre au GSN ou au CEE respectivement les organisations syndicales représentatives au niveau national qui ont désigné leurs membres dans les institutions représentatives des travailleurs ont qualité pour agir, sachant que tant la délégation du personnel que les organisations syndicales représentatives au niveau national ne disposent pas de la personnalité juridique.

Sous réserve des observations susénoncées, notre Chambre a l'honneur de vous informer qu'elle marque son accord avec le projet de loi élargé.

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Mario CASTEGNARO

Le Président,
Henri BOSSI