

N° 4522¹

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 communau-
taire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire
en vue d'informer et de consulter les travailleurs**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(16.3.1999)

Par lettre du 26 janvier 1999, Monsieur Jean-Claude Juncker, Ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

*

1. OBSERVATIONS LIMINAIRES

1. Ledit projet a pour objet la transposition en droit national des deux directives européennes suivantes:

- a) directive 94/95/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprise de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs;
- b) directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997 étendant au Royaume-Uni la directive 94/95/CE visée au point a).

2. L'origine d'une directive concernant l'information et la consultation „transnationales“ des travailleurs remonte à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 (Conseil européen de Strasbourg, décembre 1989).

Le point 17 de cette Charte prévoit que „l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon les modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents Etats membres; cela vaut en particulier dans les entreprises ou les groupes comportant des entreprises ou des établissements situés dans plusieurs Etats membres“.

L'adoption de règles européennes communes se justifie entre autres par la considération que les procédures purement nationales d'information et de consultation des travailleurs sont de plus en plus inadaptées à la structure transnationale des entités économiques qui prennent des décisions affectant les travailleurs.

La directive à transposer par la présente loi s'imbrique donc logiquement dans un ensemble d'initiatives, comprenant par ailleurs les éléments „information et consultation“ rattachés au projet de règlement concernant le statut de la société européenne ainsi que les conclusions normatives à tirer le cas échéant du rapport du groupe d'experts de haut niveau (groupe GYLLENHAMMAR) concernant les restructurations industrielles, rapport intitulé „Gérer le changement“.

3. Le projet de loi sous avis, qui reprend les dispositions de la directive, prévoit l'institution d'un groupe spécial de négociation ayant pour mission d'entamer des négociations en vue soit de créer un

comité d'entreprise européen, soit de créer une procédure d'information et de consultation des salariés dans les entreprises européennes.

En ce qui concerne le comité d'entreprise européen ou la procédure d'information et de consultation, le projet laisse une grande liberté aux partenaires sociaux d'en fixer les modalités, à une exception près: en cas de non-accord, il prévoit la création d'office d'un comité d'entreprise et prévoit des prescriptions minimales quant à son fonctionnement et quant à ses compétences.

Précisons encore que, d'après l'exposé des motifs, l'institution d'un comité européen d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation au Luxembourg se limite aux entreprises ayant leur direction centrale dans notre pays, à savoir ARBED, Mobilplastic, Du Pont, CLT, TDK et le groupe Guardian.

En dehors de la procédure d'institution de groupes de négociation, de comités européens d'entreprise ou de procédures d'information et de consultation sur le territoire luxembourgeois, le projet sous avis règle aussi la représentation des travailleurs luxembourgeois à l'étranger, si l'entreprise européenne dispose seulement d'une filiale sur notre territoire.

4. Si la Chambre des Employés Privés peut marquer son accord au projet sous avis, elle tient à présenter une remarque d'ordre général ainsi qu'un certain nombre d'observations ponctuelles.

*

2. REMARQUE D'ORDRE GENERAL

5. Le projet sous avis prévoit l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation sur base d'un accord entre partenaires.

En cas d'absence d'accord entre parties, le projet prévoit, et ceci en conformité avec l'annexe de la directive, des prescriptions minimales subsidiaires, en vertu desquelles un comité d'entreprise européen „légal“ est institué.

Les prescriptions minimales subsidiaires règlent en détail les compétences, la composition et le fonctionnement du comité d'entreprise européen.

6. Suivant une interprétation française (Jurisclasseur, Travail – Traité, fascicules 15-70, 175), l'application des prescriptions minimales subsidiaires devrait rester, selon l'esprit de la directive, l'exception. „Le comité légal est conçu comme un pis-aller; tout doit être tenté pour éviter de parvenir à cette extrémité: s'il advient qu'un tel comité doive être mis en place, tout doit être tenté pour qu'un jour, le contrat triomphe.“

Si cette extrémité est à éviter, la CEP•L se demande tout de même si ces prescriptions minimales subsidiaires sont à considérer comme des prescriptions minimales devant figurer au moins dans un accord entre parties ou s'il s'agit plutôt de prescriptions subsidiaires, c'est-à-dire de prescriptions à adopter lors d'une absence d'accord?

Suivant cette dernière interprétation les partenaires seraient libres d'adopter un accord prévoyant des dispositions moins favorables que celles prévues dans les prescriptions minimales subsidiaires.

La CEP•L pour sa part est d'avis qu'en tout état de cause, les prescriptions de la directive sont à considérer comme minimum obligatoire auquel l'accord des parties ne peut déroger que dans un sens plus favorable.

*

3. OBSERVATIONS PONCTUELLES

3.1. La méthode de consultation

7. L'article 1er paragraphe (4) du projet définit la procédure de consultation comme l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise.

La CEP•L est d'avis que la notion de consultation devrait être précisée dans le texte et ceci conformément aux propositions faites dans le rapport „Gérer le Changement“ du groupe GYLLENHAMMAR.

Suivant ce rapport, une bonne politique de consultation présuppose „un dialogue régulier, transparent et exhaustif“.

Afin de favoriser un tel dialogue dans l'entreprise, la consultation devrait non seulement porter sur les répercussions sociales des processus de restructuration ou d'innovation dans le domaine des technologies et de l'organisation du travail, mais encore sur les grandes orientations de la politique industrielle et de l'emploi.

Les entreprises devraient appliquer une méthode de consultation et de dialogue préventif au lieu d'informer ex post sur l'évolution récente des activités.

3.2. Le contrôle direct et indirect d'une entreprise sur une autre

8. Suivant l'article 4 paragraphe (2) du projet sous avis, il y a, directement ou indirectement, contrôle d'une société sur une autre lorsqu'une entreprise détient:

- la majorité du capital;
- la majorité des droits de vote;
- la majorité dans l'organe de décision.

La CEP•L se demande quel sens il convient de donner à la notion de contrôle indirect. Une participation détenue par une société contrôlée (B) dans une société (C) est-elle à considérer comme détenue indirectement par la société (A) qui elle contrôle la société (B)?

Notre Chambre propose de définir de façon explicite ce qu'on entend par contrôle indirect et de suivre ainsi l'exemple de l'Irlande qui, lors de sa transposition de la directive, a essayé de cerner la notion de contrôle indirect.

3.3. L'organe de décision d'une entreprise

9. L'article 4 paragraphe (2) du projet sous avis dispose qu'il y a influence dominante ou contrôle lorsqu'une entreprise peut, à l'égard d'une autre nommer, „plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise“.

Cette formulation, textuellement reprise de la directive, est peu précise et ne correspond pas à la terminologie utilisée dans la législation luxembourgeoise.

La loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales prévoit que la société anonyme est administrée par un conseil d'administration et que la surveillance de la société est confiée à un ou plusieurs commissaires.

La CEP•L propose de préciser dans le texte que seul le conseil d'administration devrait être considéré comme l'organe de décision d'une société anonyme.

3.4. Le syndicat représentatif au niveau national

10. Dans le cadre de l'article 8, les auteurs du projet ont adopté la terminologie de la directive en parlant de syndicats représentatifs au niveau national.

Une majorité de la CEP•L, qui s'exprime pour la notion de représentativité nationale, tient à relever que la terminologie retenue entre autres dans l'article 8 ne correspond pas à celle retenue dans la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives de travail.

Afin d'être conforme à la terminologie appliquée dans notre législation, la majorité propose de remplacer les termes „syndicats représentatifs au niveau national“ par „organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national“.

Une minorité de la CEP•L préfère un autre mode de désignation qui ne se base pas sur la notion de représentativité nationale.

3.5. Le rôle du membre suppléant dans le groupe spécial de négociation

11. Suivant l'article 12 du projet sous avis, le groupe spécial de négociation est composé de trois membres au minimum et de dix-huit membres au maximum. En plus, il est prévu de désigner pour chaque membre effectif un membre suppléant.

Le texte sous avis devrait expressément prévoir, comme c'est le cas dans la législation régissant les délégations du personnel, que le membre suppléant est appelé à siéger en remplacement du membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci.

En outre, la CEP•L propose de remplacer dans cet article le terme „membre“ par celui de „représentant“. Utiliser dans un article le terme membre et dans l'autre le terme représentant – comme c'est le cas dans le présent projet – rend inutilement lourd un texte qui, sans cela, est déjà assez complexe.

Par ailleurs, il conviendrait de préciser chaque fois, dans le cadre du texte, s'il s'agit d'un représentant effectif ou d'un représentant suppléant.

L'article 12 devrait en conséquence prévoir que le groupe spécial de négociation est composé de représentants effectifs et que pour chaque représentant effectif, un représentant suppléant est désigné.

3.6. La composition maximale du groupe de négociation

12. L'article 13 du projet sous avis assure une représentation territoriale équitable parmi les représentants des travailleurs. A cet effet, il précise que les travailleurs de chacun des dix-huit Etats européens dans lequel il y a un ou plusieurs établissements de l'entreprise européenne ont au minimum droit à un représentant au sein du groupe spécial de négociation.

Sur la représentation territoriale se greffe une représentation proportionnelle en fonction de l'importance des effectifs dans chaque Etat.

Ainsi, le groupe spécial de négociation comporte un représentant supplémentaire pour chaque Etat membre dans lequel au moins 25% des travailleurs de l'entreprise sont employés. Il comporte deux représentants supplémentaires pour les Etats membres dans lesquels au moins 50% des travailleurs sont employés et trois représentants supplémentaires pour l'Etat membre dans lequel au moins 75% des travailleurs sont occupés.

Le maximum des dix-huit représentants effectifs prévu à l'article 12 peut donc être dépassé de trois unités. En conséquence, l'article 12 devrait prévoir non pas un maximum de 18, mais de 21 représentants effectifs.

3.7. Les représentants des travailleurs et des syndicats au groupe spécial de négociation

13. L'article 16 paragraphe (1) du projet sous avis dispose que les représentants des travailleurs au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les délégations du personnel, soit parmi les travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée, soit parmi les représentants des syndicats représentatifs sur le plan national ayant introduit la demande de négociation.

3.7.1. Les représentants élus parmi les salariés sous contrat à durée indéterminée

14. Suivant le commentaire des articles, la condition que le représentant élu ou désigné ait un contrat à durée indéterminée se justifie au regard de la nécessaire stabilité dans le chef des représentants et de la nécessité d'une certaine fidélisation au sein de l'entreprise avant d'entamer une mission de représentant des travailleurs de l'entreprise.

15. La CEP•L est d'avis qu'une telle disposition n'est pas conforme au principe du traitement égal entre salariés ayant un contrat à durée déterminée et ceux ayant un contrat à durée indéterminée.

Rappelons dans ce contexte que la loi modifiée du 18 mai 1979 sur la réforme des délégations du personnel n'exprime pas une exclusive à l'égard des salariés sous contrat à durée déterminée. Cette loi prévoit seulement dans son article 9 que le salarié, pour être éligible, doit être occupé d'une façon ininterrompue depuis une année au moins dans l'entreprise.

La CEP•L propose en conséquence d'adapter le présent projet à la loi modifiée du 18 mai 1979.

La même remarque vaut pour l'article 53 où les travailleurs sous contrat à durée déterminée sont exclus du droit de vote passif lors des élections pour le comité d'entreprise européen.

3.7.2. Les représentants des syndicats représentatifs sur le plan national

16. Dans le commentaire des articles, il est souligné expressément qu'un secrétaire syndical peut être désigné ou élu représentant au groupe spécial de négociation. Les seules conditions à remplir: il doit

s'agir d'un syndicat représentatif sur le plan national et, en plus, ce syndicat doit avoir introduit la demande de négociation.

17. La CEP•L est d'avis que la condition disant que le syndicat, pour pouvoir fournir le représentant, doit avoir introduit la demande en vue de négocier, devrait être biffée. Seule la première condition qu'il doit s'agir d'un syndicat représentatif sur le plan national devrait être maintenue.

En effet, l'article 8 du projet sous avis prévoit, en dehors de l'hypothèse où un syndicat introduit la demande en négociation, que l'initiative puisse émaner de la direction générale, c'est-à-dire de l'employeur, ou des travailleurs concernés.

Dans les deux cas, il se peut qu'aucun syndicat n'ait participé à l'initiative de négocier. Si donc aucun syndicat remplit cette condition d'initiative, il est impossible de répondre à l'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article 16 qui prévoit au sein du groupe spécial de négociation un représentant d'un syndicat représentatif sur le plan national si les travailleurs ont droit à plus d'un représentant.

3.8. L'élection des représentants au sein du groupe spécial de négociation

18. Les paragraphes (2) et (5) de l'article 16 et l'article 17 du projet sous avis règlent en détail la procédure de désignation ou d'élection.

Suivant cette procédure, les représentants des travailleurs sont élus par les délégations du personnel, soit par la délégation centrale, s'il en existe, soit par la ou les délégations principales.

En cas de coexistence de délégations employés et ouvriers, soit au niveau de la délégation centrale, soit au niveau de la ou des délégations principales, le premier représentant effectif est élu ou désigné par les délégués du personnel représentant la catégorie majoritaire des travailleurs dans l'entreprise (soit les employés privés, soit les ouvriers). Le premier suppléant et, le cas échéant, le deuxième effectif est ou sont élus par la catégorie minoritaire et ainsi de suite.

Si la catégorie majoritaire représente au moins deux tiers des travailleurs de l'entreprise, les deux premiers effectifs sont élus ou désignés par cette catégorie. Les deux représentants suppléants et, le cas échéant, le troisième effectif sont élus ou désignés par la catégorie minoritaire, et ainsi de suite.

Dans ce contexte, le projet sous avis prévoit que dans tous les cas, le deuxième effectif, s'il en existe, doit être un représentant d'un syndicat représentatif sur le plan national ayant introduit la demande de négocier.

Si les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent de plusieurs délégations, le texte prévoit que l'ensemble des délégués seront réunis en assemblée générale pour élire ou désigner les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg.

3.8.1. Pas de réglementation du mode de suffrage

19. L'article 17 du projet prévoit que les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes.

Contrairement au texte légal régissant l'institution de délégations du personnel, le projet ne règle pas cette procédure d'élection. Au niveau des délégations du personnel, le scrutin est réglé dans le cadre d'un règlement grand-ducal.

20. Afin d'éviter des difficultés d'application, la CEP•L propose de prévoir dans le présent texte que les règles du scrutin sont à fixer par règlement grand-ducal.

La même remarque vaut pour l'article 54. Cet article dispose que les membres du comité d'entreprise européen sont élus à la majorité simple.

3.8.2. Pas de solution en cas d'égalité des suffrages

21. Le projet ne prévoit pas de solution en cas d'égalité des suffrages. Il se limite à disposer dans son article 17 que le ou les représentants seront élus à la majorité simple.

La législation applicable aux élections des délégués du personnel prévoit en cas d'égalité des suffrages que le plus âgé est élu.

Une exception à ce principe: en cas d'égalité de quotient lors d'un vote se déroulant suivant le système de la représentation proportionnelle, le siège est attribué au candidat qui figure sur la liste qui a recueilli le plus de suffrages.

22. La CEP•L est d'avis que le texte sous avis devrait soit proposer une solution, soit prévoir un règlement grand-ducal ayant pour objet de régler les cas d'égalité de suffrages.

L'article 54 devrait aussi contenir une solution sinon prévoir l'intervention d'un règlement grand-ducal réglant les élections des membres du comité d'entreprise européen.

3.8.3. Pas de dispositions réglant la fin d'un mandat

23. Le projet sous avis ne prévoit pas le cas de la cessation du mandat d'un représentant une fois élu.

24. La CEP•L est d'avis que cette lacune devrait être comblée en insérant dans le présent projet une disposition disant que le mandat d'un représentant élu peut être retiré à tout moment par la délégation du personnel.

3.9. Les réunions préparatoires du groupe spécial de négociation

25. L'article 19 paragraphe (2) prévoit qu'avant les réunions du groupe spécial de négociation avec la direction centrale, le groupe spécial a le droit de tenir des réunions préparatoires.

Cependant, le nombre de ces réunions préparatoires est fixé à un maximum de trois avant la première réunion du groupe avec la direction et à une réunion au maximum avant les réunions de négociations subséquentes.

26. La formulation choisie nous semble trop restrictive, notamment en limitant, d'office, à une seule réunion le nombre des réunions pour préparer les entrevues avec la direction, seule exception: trois réunions pour préparer la première entrevue.

3.10. Le vote par procuration au groupe spécial de négociation

27. L'article 22 du projet sous avis dispose qu'en principe les décisions au sein du groupe spécial de négociation sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés moyennant procuration en due forme.

28. La CEP•L propose de biffer „en due forme“.

En effet, si les auteurs du projet optent pour la formule „en due forme“, alors ils devraient préciser ce qu'ils entendent par ces termes.

Cette remarque vaut aussi pour l'article 45.

3.11. L'information des représentants des travailleurs

29. Suivant l'article 24, les membres du groupe spécial de négociation ont l'obligation d'informer régulièrement les délégués du personnel et les comités mixtes d'entreprise du déroulement des négociations en cours.

30. De l'avis de la CEP•L, cette obligation d'information devrait se limiter aux seuls représentants des travailleurs, c'est-à-dire la délégation du personnel, le groupe salarial du comité mixte et le cas échéant, aussi les administrateurs représentant le personnel d'une société anonyme.

En plus, si l'entreprise est liée par une convention collective de travail, les organisations syndicales représentatives sur le plan national et signataires de la convention devraient aussi être informées.

La même remarque vaut pour l'article 43 où il est prévu que les membres du comité d'entreprise européen doivent aussi informer les délégations du personnel et les comités mixtes.

3.12. Le droit du comité d'entreprise européen d'émettre un avis

31. 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 européen a le droit, suivant l'article 49, d'en être informé.

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

32. Prévoir seulement la possibilité d'émettre un avis ne contribue certainement pas à élargir les droits des comités d'entreprises. Même en absence d'une telle disposition expresse, cette possibilité existe.

Les auteurs du projet devraient au moins prévoir une réponse motivée de la part de la direction centrale. Autrement, les directions centrales peuvent se limiter à communiquer des informations sans pour autant être obligées de prendre au sérieux les objections faites par les représentants des travailleurs concernés.

Une telle politique d'information est loin des objectifs visés par le rapport „Gérer le Changement“. Dans ce rapport, il est suggéré que les représentants des travailleurs prennent une part active au dialogue social, et ceci à tous les niveaux, c'est-à-dire aussi au niveau de l'entreprise.

Une transmission unilatérale d'informations est l'opposé d'un dialogue social.

33. Finalement, le texte proposé à l'article sous rubrique précise que la réunion d'information et de consultation sur les circonstances exceptionnelles ne peut pas porter atteinte aux prérogatives de la direction centrale.

La CEP•L se demande dans quelle mesure une réunion d'information pourrait porter atteinte à des prérogatives de la direction centrale. En plus, il est nulle part précisé ce qu'il faut entendre par prérogatives.

3.13. Le comité d'arbitrage

34. L'article 59 paragraphe (1) dispense la direction centrale de divulguer des informations qui risquent de rendre publics un secret de fabrication ou un secret commercial ainsi que des informations qui entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises ou établissements ou leur porteraient préjudice.

En cas de litige, un comité d'arbitrage comprenant un représentant de la direction, un représentant des travailleurs et qui sera présidé par le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines peut être saisi en vue d'une solution à l'amiable. Le texte prévoit que la décision de ce comité n'est pas susceptible de recours.

35. La CEP•L propose de prévoir la possibilité d'un recours contre cette décision devant l'Office national de conciliation.

36. En outre, le paragraphe (2) de cet article attribue un droit absolu aux directions centrales de déclarer des documents „confidentiels“. Aussi à ce sujet la CEP•L propose-t-elle de prévoir une contestation devant un comité d'arbitrage et le cas échéant un recours contre une décision de ce comité devant l'Office national de conciliation.

Luxembourg, le 16 mars 1999

Pour la Chambre des Employés Privés:

Le directeur,
Théo WILTGEN

Le président,
Jos KRATOCHWIL