



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 5045

Projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

Date de dépôt : 05-11-2002

Date de l'avis du Conseil d'État : 11-05-2004

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
05-11-2002	Déposé	5045/00	<u>4</u>
04-12-2002	Prise de position du Conseil National des Femmes du Luxembourg - Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (18.12.2002) - Dépêche du Conseil N [...]	5045/02	<u>132</u>
13-12-2002	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et des Employés publics (13.12.2002)	5045/01	<u>135</u>
28-02-2003	Contribution complémentaire du Conseil National des Femmes du Luxembourg - Dépêche du Conseil National des Femmes du Luxembourg au Président de la Chambre des Députés (28.2.2003)	5045/03	<u>138</u>
17-06-2003	Avis de la Chambre de Travail (17.6.2003)	5045/04	<u>143</u>
08-07-2003	Avis de la Chambre des Employés privés (8.7.2003)	5045/05	<u>155</u>
29-09-2003	Avis de la Chambre de Commerce (29.9.2003)	5045/06	<u>200</u>
15-10-2003	1) Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (15.10.2003) 2) Relevé des litiges ayant donné lieu à de réunions de l'Office National de Conciliation [...]	5045/07	<u>217</u>
17-10-2003	1) Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (17.10.2003) 2) Dépêche du Président de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises au Ministre du Travail [...]	5045/08	<u>224</u>
15-12-2003	Avis de la Chambre des Métiers (15.12.2003)	5045/09	<u>229</u>
09-02-2004	Amendements gouvernementaux - Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (9.2.2004) - Texte des amendements gouvernementaux (30.1.2004) - Dé [...]	5045/10	<u>274</u>
19-02-2004	Avis de la Chambre des Employés privés relatif aux amendements gouvernementaux (19.2.2004)	5045/11	<u>297</u>
02-03-2004	Avis de la Chambre de Travail relatif aux amendements gouvernementaux - Dépêche du Président de la Chambre de Travail au Ministre du Travail et de l'Emploi (2.3.2004)	5045/12	<u>300</u>
16-03-2004	Avis du Conseil d'Etat (16.3.2004)	5045/13	<u>303</u>
29-03-2004	Avis de la Chambre des Métiers relatif aux amendements gouvernementaux (29.3.2004)	5045/14	<u>403</u>
22-04-2004	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi	5045/15	<u>408</u>

Date	Description	Nom du document	Page
11-05-2004	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (11.5.2004)	5045/16	<u>440</u>
12-05-2004	Avis de la Chambre de Travail sur les amendements Dépêche du Président de la Chambre de Travail au Ministre du Travail et de l'Emploi (12.5.2004)	5045/18	<u>451</u>
13-05-2004	Rapport de commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi Rapporteur(s) :	5045/17	<u>454</u>
08-06-2004	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (08-06-2004) Evacué par dispense du second vote (08-06-2004)	5045/19	<u>507</u>
31-12-2004	Publié au Mémorial A n°119 en page 1782	5045	<u>510</u>

5045/00

N° 5045

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI**concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation**

* * *

*(Dépôt: le 5.11.2002)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (2.11.2002)	1
2) Exposé des motifs.....	2
3) Texte du projet de loi	25
4) Commentaire des articles	55

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre de Travail et de l'Emploi est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation.

Palais de Luxembourg, le 2 novembre 2002

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François BILTGEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

1. LA GENESE DU PROJET

1.1. Aspects historiques

Pour bien comprendre les choix effectués dans le présent projet, il paraît indispensable de retracer les tribulations historiques ayant entouré la législation sur les conventions collectives, depuis la genèse de la loi de 1965 aux évolutions jurisprudentielles récentes.

1.1.1. Les origines

La première convention collective de travail fut conclue le 1er janvier 1894 par les typographes, sur une base volontaire. En 1913 s'y ajoutaient les travailleurs de la ganterie, en 1914 ceux des brasseries. Respectivement en 1923, 1926 et 1933, des conventions collectives furent signées pour les ouvriers communaux d'Esch et Dudelange ainsi que pour le personnel des tramways d'Esch.

Les tensions les plus fortes, et décisives en vue du façonnement de la loi de 1965, découlaient des luttes dans le secteur sidérurgique.

Déjà le 14 août 1908, Monsieur Paul Eyschen déposa le premier projet de loi.

Le 24 avril 1917 le député Pierre Dupong, sur base de la doctrine sociale catholique, déposa une proposition de loi.

Mais c'est seulement en 1935 que le véritable débat commença au parlement.

Ces longs antécédents montrent déjà que le sujet est un sujet difficile qui relève en fait de la politique sociale tout court, de notre manière de vivre et de concevoir les relations sociales, et dépasse le domaine du droit du travail au sens strict. Ce qui tend à prouver qu'il serait faux de ne pas se donner le temps nécessaire pour réfléchir de manière approfondie à toute réforme en la matière.

1.1.2. La loi du 12 juin 1965

En 1935, dans le cadre des tensions engendrées par les négociations collectives dans la sidérurgie, la Chambre des Députés a procédé aux premiers débats sur une loi concernant les relations collectives du travail, sur base du projet de loi de Paul Eyschen de 1908 et de la proposition de loi de Pierre Dupong de 1917.

Suite à l'accord trouvé dans la sidérurgie par le biais de l'Office national du travail, qui avait été introduit par arrêté grand-ducal, les discussions sur une loi concernant les conventions collectives du travail n'ont repris que lors de la session parlementaire 1961/1962 sur base du projet de loi déposé par le ministre du travail de l'époque, Monsieur Emile Colling.

La première question à régler, la plus importante dans le contexte du projet qui nous occupe actuellement, fut celle de savoir quelles conditions devait remplir un syndicat prétendant au droit de signer des conventions collectives de travail.

Le législateur a d'abord nié la nécessité de la personnalité juridique dans le chef d'un syndicat prétendant vouloir signer des conventions collectives.

Pendant, le Conseil d'Etat, dans son même premier avis, propose de „*limiter le droit de conclure des conventions collectives aux organisations professionnelles les plus représentatives. Il estime que celles-ci ... présentent des garanties suffisantes et ... il se déclare d'accord à ce que le législateur leur reconnaisse le droit de conclure des conventions collectives*“.

Dans le même avis, le Conseil d'Etat, ne voulant pas reprendre le système juridique français, dans lequel des syndicats non représentatifs peuvent signer des conventions collectives s'appliquant aux seuls membres de ces syndicats, alors que les „syndicats représentatifs“ ont le droit d'engager les autres salariés, plaide en faveur d'*un seul type de conventions collectives qui s'appliqueraient aussi aux salariés non membres d'un syndicat. „Eu égard à l'exiguïté de notre territoire, le Conseil d'Etat estime qu'il n'est pas indiqué de reprendre la distinction faite par le législateur français, mais qu'il est préfé-*

nable de se limiter à un seul genre de conventions collectives et de réserver la conclusion de ces conventions collectives aux organisations professionnelles les plus représentatives. Tel a été d'ailleurs la pratique jusqu'à l'heure actuelle."

Il devait obligatoirement résulter de cette position qu'il ne pouvait y avoir qu'une convention collective par entreprise ou secteur.

A ce titre, la motivation de la commission parlementaire spéciale instituée pour la loi de 1965, au regard des discussions récentes, semble particulièrement intéressante: „Pour faire face à des manœuvres de division préjudiciables à la paix sociale, la convention de travail doit rester collective au sens propre du mot. C'est-à-dire qu'une seule convention doit régler les relations de travail de l'ensemble du personnel."

D'ailleurs, dans le même contexte de la nécessité de syndicats forts, le rapporteur de la Commission parlementaire spéciale, Monsieur Jean Dupong écrit: „*Créer un cadre légal ... aux conventions collectives ... repose sur le besoin fort compréhensible de la sécurité juridique et sociale des engagements conclus ...*"

Il est évident que dans une matière aussi importante qui fait partie des choix de société fondamentaux, on n'invente pas chaque jour à nouveau la roue; les discussions de l'époque se concentraient sur beaucoup de questions fondamentales qui gardent toute leur pertinence aujourd'hui, comme le montrent les discussions récentes avant et autour du présent projet.

Une grande partie des discussions portaient sur l'indépendance des syndicats, qui est évidemment à entendre comme indépendance à l'égard de l'employeur et non comme indépendance politique. **C'est d'ailleurs sur ce point que le Bureau international du travail (BIT) insiste particulièrement dans ses récentes prises de position quant au dossier ALEBA.**

Cette nécessaire indépendance des partenaires salariaux par rapport aux employeurs motivait le refus du législateur d'admettre des négociations avec les délégations du personnel.

Mais la question de la force et de l'indépendance fut aussi thématiquement exprimée par la commission spéciale: „*Il paraît évident que seuls des organismes suffisamment établis pour avoir un appareil permanent et apparent possèdent l'indépendance et les ressources matérielles et intellectuelles pour rendre un interlocuteur valable dans les négociations avec le patronat.*"

Le **débat autour de la représentativité**, critère admis par le BIT, même avec des gradations, était une suite évidente des discussions précitées. Le Rapport de la Commission spéciale poursuit: „*Il paraît plus difficile de déterminer quels sont les syndicats les plus représentatifs. De propos délibéré la Commission Spéciale a choisi une définition très large qui met l'accent sur la vocation nationale et le nombre des membres et adhérents des syndicats.*"

Les querelles s'enflammaient effectivement autour de l'ajout: „sur le plan national."

L'accord fut général que seulement les syndicats „représentatifs" pouvaient signer des conventions collectives. Il y avait pourtant des divergences sur la notion. Les uns tablaient sur la représentativité dans le secteur ou la branche, les autres préconisaient une approche nationale et multisectorielle.

Cette dernière approche causait quelques difficultés au Conseil d'Etat: „*De l'avis du Conseil d'Etat cette formule ne devrait pas avoir pour effet d'écartier à l'avenir les syndicats les plus représentatifs dans certaines branches d'activité, comme par exemple le syndicat des typographes dans la branche de l'imprimerie. En vue d'écartier tout doute à ce sujet, le Conseil d'Etat propose de spécifier à l'article 2, alinéa 1er, que les conventions collectives pourraient être conclues par les organisations syndicales les plus représentatives du secteur intéressé.*"

La Commission spéciale avait toutefois maintenu sa position en faveur d'une approche excédant le cadre de l'entreprise ou du secteur: „*A l'alinéa premier la notion „organisation syndicale la plus représentative" fut précisée par l'adjonction des termes „sur le plan national" et ce à la demande expresse du Gouvernement. A bon droit ce dernier estime que pour pouvoir satisfaire aux conditions d'indépendance et de prestige généralement requises, il est essentiel qu'un syndicat étende ses activités au-delà du cadre restreint d'une seule entreprise ou d'un seul secteur économique. Eu égard à l'exiguïté de notre économie particulière, certains secteurs ne comptent guère plus qu'une seule entreprise.*"

Il échet de souligner que les représentants du monde syndical, de leur côté, étaient largement en accord. On peut citer à titre d'exemple Monsieur Pierre Schockmel (Parti chrétien-social): „*Si nous parlons maintenant des syndicats les plus représentatifs, je voudrais attirer l'attention sur une définition claire formulée en 1922 par la Cour Internationale de la Société des nations à La Haye: „Genügend repräsentativer Charakter ist nicht nur gegeben durch ihre Mitgliederzahl, sondern ihr gewerkschaftlicher Charakter, ihre Verbreitung in allen Teilen des Landes und die Zahl der von ihnen erfassten Berufe bestimmt.“*“

Face aux arguments présentés et allant en sens opposé à la substance de l'arrêt précité de La Haye, le député Nic Biever (Parti ouvrier socialiste) eut cette réflexion virulente: „*Wat hei bezweckt geet, dat ass fir d'Muerg aus dem Projet erauszehuelen. Si handelen no dem Prinzip „divide et impera“. Den Här Wolter huet gesot, et sin nach aner Organisatio'nen do, och de' solle können verhandelen. Et go'f nach emmer versicht, d'Arbechter ze zersplitteren, a wann d'Spaltung do war, da ko'm et zo' kengem Kollektivvertrag. De' Hère vum Parti démocratique wellen de' qualifize'ert Arbechter, d'Handwierker opsplecken an Atomen, fir si besser können auszerotten.*“

Certains députés, dont Monsieur Gaston Thorn, **ont introduit des nuances en distinguant le droit de négocier du droit de signature:** „... *que vous encouragez les organisations syndicalistes les plus représentatives et qu'en définitive, leur seul accord peut lier le patron et peut amener la signature, là je suis d'accord, mais je vous demande tout simplement la possibilité pour qu'au moment où on engage les négociations, tous les ouvriers, quelle que soit leur opinion politique ou leur opinion confessionnelle, puissent eux aussi négocier avec le patronat.*“

Le député a donc en fait préfiguré la Recommandation du Bureau International du Travail (BIT) au Gouvernement luxembourgeois. En effet dans sa Recommandation au Luxembourg dans l'affaire NHV (affaire 590) le BIT a fait une distinction très nette, en admettant des gradations dans la représentativité syndicale, entre le droit d'être présent aux négociations et le droit de signer une convention collective (cf. sous 1.3. ci-après).

Les choix retenus par le législateur de 1965 sont résumés dans le rapport final de la commission parlementaire spéciale.

Il échet de les rappeler pour montrer que les débats actuels ne sont pas nouveaux, de même qu'étaient justifiées les positions adoptées en 1965, qui visaient l'intérêt global des salariés travaillant au Luxembourg, au détriment d'intérêts corporatistes et/ou partisans:

„Une majorité des membres de la commission spéciale furent encore d'opinion qu'un syndicat n'aurait qualité de négociateur à moins d'être représentatif des intérêts professionnels dans le pays.

Pourquoi avons-nous fait cela?

- 1. parce que nous avons à cœur de décourager non pas la formation de syndicats spécialisés, comme les typographes ou les artisans, mais la formation de syndicats d'entreprises qui n'ont généralement pas de consistance. Il est vrai que, hormis dans des entreprises ou des ateliers spécialisés, les syndicats de métiers n'ont guère de chance d'être représentatifs.*
- 2. Il serait irresponsable de favoriser la dispersion des efforts syndicaux dans un grand nombre de fractions qui se combattent et se concurrencent.*

N'est-il pas réconfortant que les syndicats, que des questions idéologiques séparent, restent pourtant unis dans l'action professionnelle proprement dite, c'est-à-dire celle qui se concrétise sur le terrain des contrats collectifs? Voilà pourquoi la sagesse politique nous dicte de servir l'efficacité syndicale par une règle qui oblige les différents syndicats à unir leurs efforts et à décourager le trop grand éparpillement de leurs effectifs. Qu'on veuille bien le croire ou non, mais c'est un fait. L'action syndicale est la seule à pouvoir endiguer l'emprise tentaculaire du législatif sur les relations entre patrons ou salariés. Le législateur ne pourra cependant pas prêter l'oreille au chant des sirènes qui nous parvient du banc des communistes.

Pourquoi, nous dit-on, permettez-vous à des syndicats majoritaires seuls de négocier, de conclure et d'obliger ceux qui n'ont pas eu voix au chapitre? Il faudrait rendre obligatoire la participation de tous les syndicats aux négociations et non seulement recommandable. Le vilain piège qu'on nous tend là. Il ne manquerait que d'y être pris. De la participation obligatoire à la règle de l'unanimité il n'y a qu'un pas. On s'imagine facilement que les trouble-fête y seraient à la foire. Je crois que même à défaut d'unanimité, l'on peut exiger une certaine unité de vues et d'intentions, que les communistes partagent rarement avec les autres. Nous resterons donc dans la tradition qui veut que les syndicats représentant une majorité des salariés, peuvent conclure sans devoir obligatoirement quérir le concours des minoritaires. Une autre objection est avancée par les protagonistes des syndicats de métiers.

Faudra-t-il les admettre parmi les négociateurs pour qu'ils y défendent les intérêts de leurs métiers? J'y réponds qu'il n'y a pas de mal à leur permettre de placer leur mot et d'assumer leur part de la responsabilité. Mais ils ne pourront exercer aucune influence déterminante, puisque les conventions collectives forment un ensemble cohérent, où les intérêts de tous sont pesés les uns en fonction des autres. Elles ne sont pas un texte coordonné de dispositions disparates qui ont trait chacune aux différentes catégories de travailleurs au sein d'une entreprise.

Pourquoi l'intérêt des partis commande-t-il qu'il ne soit conclu qu'une seule convention collective par entreprise pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention pour l'ensemble du personnel employé? Pourquoi est-il absolument essentiel de la rendre applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise? Une convention qui ne lierait pas tous les salariés n'en serait pas une, et serait dépourvue de la majeure partie de son intérêt.“

1.1.3. La vie de la loi de 1965

Pendant presque trente ans, l'application de la législation de 1965 a parfaitement fonctionné, conformément aux vues expresses et sous-jacentes du législateur de l'époque.

Le système luxembourgeois des négociations collectives a utilement combiné la prééminence des syndicats „nationalement représentatifs“ avec le rôle particulier de syndicats sectoriellement particulièrement présents, notamment dans le secteur bancaire.

Pendant des années, il existait au Luxembourg trois syndicats nationalement, donc multisectoriellement, représentatifs, au sens de la jurisprudence dont la description suivra ci-dessous. Chez les ouvriers

le LAV puis le OGB-L étaient censés nationalement représentatifs, chez les employés privés la Fédération des employés privés (FEP). Plus tard le OGB-L s'est vu reconnaître la représentativité nationale chez les employés privés qui, curieusement, par la suite, ne fut pas contestée au LCGB.

Il y a lieu de noter que parmi ces syndicats nationalement représentatifs, au sens des critères précités, figurait finalement un seul syndicat dit „catégoriel“, la FEP ne regroupant que des employés privés, certes venant de beaucoup de secteurs.

*La jurisprudence nationale à la base du fonctionnement
du système de négociations collectives*

La loi considère comme organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national celles qui se signalent par le nombre important de leurs affiliés, par leurs activités et par leur indépendance.

Les tests périodiques de représentativité que constituent les élections à caractère social (chambres professionnelles, caisses de maladie, délégations du personnel) permettent de mesurer l'influence, le rayonnement et l'audience d'un syndicat au-delà du cercle de ses affiliés.

Une sentence arbitrale rendue le 10 novembre 1979 (Pasicrisie 24.386) dans le litige relatif à la conclusion d'une nouvelle convention collective pour les employés de la sidérurgie et des mines fait oeuvre doctrinale dans le domaine de la représentativité syndicale.

Il en est de même d'un arrêt rendu par le comité du contentieux du Conseil d'Etat le 19 juin 1980 (FNCTTFEL c/ LE MINISTRE DU TRAVAIL en présence de la S.A. CARGOLUX AIRLINES INTERNATIONAL et de l'OGB-L).

Voici les idées force de la sentence arbitrale du 10 novembre 1979:

- les organisations syndicales représentatives doivent en premier lieu défendre les intérêts professionnels et représenter les travailleurs qui ont la qualité de membres adhérents, l'importance de leur nombre étant une des conditions susceptibles d'assurer aux organisations professionnelles la qualité de parties à une convention collective de travail en tant que syndicats représentatifs;
- pour satisfaire aux exigences de la loi, les syndicats représentatifs sur le plan national doivent établir que par leur intervention dans la négociation et à la signature d'une convention collective de travail, ils assument la défense des intérêts professionnels et la représentation de ceux de leurs membres auxquels doit s'appliquer la convention dont s'agit (critère sectoriel);
- l'emploi du pluriel pour la désignation des organisations les plus représentatives sur le plan national fait apparaître que le législateur, tout en renforçant le rôle du syndicalisme représentatif sur le plan national, n'a pas entendu pour autant rompre avec la tradition pluraliste; c'est pourquoi la loi n'exige pas que le nombre d'affiliés n'atteigne ni même approche la majorité absolue d'une catégorie de travailleurs;
- pour déterminer le seuil au-dessous duquel l'on ne saurait descendre pour reconnaître la représentativité nationale à une organisation syndicale, il y a lieu de procéder de façon pragmatique;
- les arbitres, dans le cas particulier soumis à leur appréciation, ont jugé qu'une audience de 20% des employés syndiqués constitue „le nombre important“ requis par la loi.

Selon l'arrêt du Conseil d'Etat du 19 juin 1980, la représentativité nationale d'un syndicat ne découle pas ipso facto d'une implantation simplement sectorielle, le syndicat devant au contraire justifier d'un nombre important d'adhérents et par là même d'une audience certaine dans différents secteurs de la vie économique.

Un arrêt du Conseil d'Etat du 6 juillet 1988 (FEP/FIT c/ MINISTRE DU TRAVAIL en présence de l'OGB-L et de la S.A. CARGOLUX AIRLINES INTERNATIONAL) a toisé la question de la représentativité nationale d'un syndicat pour la représentation d'une catégorie de salariés (en l'espèce les ouvriers). Aux termes de cette jurisprudence, il faut examiner si les **contractants et notamment les représentants du personnel sont habilités pour que leur accord lie ou soit susceptible de lier un nombre suffisant de salariés afin qu'on puisse qualifier cet accord de collectif.**

Selon le Conseil d'Etat il est indispensable pour qu'il en soit ainsi que de nombreux travailleurs soient prêts à adhérer à la convention, à défaut de consentement collectif suffisamment caractérisé la convention ne pouvant en effet atteindre son objet.

En l'absence d'autres indications, les suffrages recueillis par les syndicats représentatifs lors des plus récentes élections aux délégations d'entreprise permettent de conclure à une habilitation adéquate de signer une convention collective.

Constatant que l'écrasante majorité des ouvriers était représentée par un syndicat refusant de signer la convention collective, le Conseil d'Etat a présumé que par ce refus la majorité représentative a manifesté son désaccord et ne se sent pas liée par les dispositions d'une convention qu'elle refuse de signer.

Aussi le Conseil d'Etat a-t-il jugé qu'à défaut de consentement du plus grand nombre, la convention ne peut sortir ses effets sur le plan collectif, une convention collective conclue entre l'employeur et une partie minoritaire de son personnel au mépris de l'opposition formelle de la majorité **priverait automatiquement cette dernière de son droit légal de conclure à son tour une convention collective en raison du principe de l'unicité de la convention collective pour une catégorie déterminée de salariés.**

La jurisprudence a donc en fait combiné la qualité de représentativité nationale (suffisante pour la jurisprudence dominante) à l'exigence supplémentaire d'une présence suffisante dans le champ d'application de la convention collective (jurisprudence minoritaire).

*La prise de position du Bureau International du Travail (BIT)
par le biais du Comité de la Liberté syndicale*

La réforme de la législation sur les conventions collectives du travail se devra de tenir compte des Recommandations du Bureau international du travail (BIT) dans les cas 590 et 1980 concernant le Luxembourg, tout en sachant que ces **Recommandations n'ont par ailleurs pas force juridique contraignante.**

Dans le cas 590 (NHV), le BIT avait recommandé au Gouvernement luxembourgeois d' „étudier les mesures qui pourraient intervenir, en tenant compte des conditions nationales particulières, en vue de permettre au syndicat ... d'être associé à la procédure de négociation collective, de telle sorte qu'il puisse y représenter de manière adéquate et d'y défendre les intérêts collectifs de ses membres“.

1.1.4. L'apparition des problèmes

Le problème auquel il y a lieu de faire face et qui a accentué le besoin de clarifier la situation par le biais législatif est issu de la crise/disparition de facto de la FEP/FIT et Cadres, syndicat à l'origine nationalement représentatif pour les employés privés.

Aussi longtemps que la FEP a regroupé des employés privés de tous les secteurs, il n'y avait aucun problème, la FEP ayant la qualité de syndicat nationalement représentatif pour les employés privés, conformément à la jurisprudence prédécrite.

L'éclatement de la FEP en plusieurs groupements se réclamant du nom et de la continuation de l'identité de l'ancienne FEP, puis la disparition de fait de la FEP, étalée sur des années, entraîna évidemment une atomisation des organismes représentatifs des employés privés, dont un syndicat limité au secteur des banques, des assurances et des auxiliaires financiers, l'ALEBA, qui devenait très forte dans ce secteur mais était absente de l'ensemble du reste de l'économie luxembourgeoise.

Se basant sur la jurisprudence précitée tant nationale que du BIT, deux syndicats nationalement représentatifs, mais totalement sous-représentés, sinon inexistant dans le secteur financier déclenchèrent, en 1993, les problèmes et, par voie de ricochet, les revendications tendant à une réforme de la législation. En effet ces deux syndicats signaient seuls la convention collective pour les employés du secteur bancaire, notamment contre l'usage qui voulait que l'ALEBA était toujours chargée, dans les faits, de négocier la convention collective dans le secteur, même si, en vertu de la Recommandation précitée du BIT dans le cas 590, la signature d'un des syndicats nationalement représentatifs, donc plurisectoriels était nécessaire pour conférer au contrat la valeur de convention collective.

En 1999, le cas opposé se présentait. L'ALEBA, très présente dans le secteur, mais absente du reste de l'économie, donc non représentative au niveau national selon la jurisprudence précitée, signa seule la

convention collective pour le secteur des banques, puis ceux du secteur des assurances et du secteur du clearing de titres. Cette signature était suivie d'un refus d'acceptation du dépôt par le ministre du travail.

Cette décision donna lieu à un double revirement jurisprudentiel, tant de la Cour administrative du Luxembourg que du Comité des Libertés syndicales du BIT.

1.1.5. Les revirements jurisprudentiels subséquents

Dans sa Recommandation dans le cas 1980 (ALEBA), le BIT recommande au Gouvernement luxembourgeois „de réexaminer la situation à la lumière de ses conclusions et lui demande de prendre les mesures nécessaires pour qu'une organisation dont le caractère représentatif, constaté conformément aux principes de l'OIT, dans un secteur serait objectivement démontré et qui présenterait un caractère avéré d'indépendance puisse signer, **au besoin seule**, des conventions collectives, et ce en vue de rendre la pratique luxembourgeoise pleinement conforme à la liberté syndicale“.

Vu l'importance du revirement esquissé par le BIT, le Gouvernement reprend dans le présent exposé des motifs l'intégralité des Conclusions et Recommandations du BIT:

„C. Conclusions du comité

661. La présente plainte a trait aux difficultés que rencontre l'organisation plaignante, l'Association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurances (ALEBA), à se faire reconnaître en qualité de syndicat représentatif au regard de la loi luxembourgeoise de 1965 sur les conventions collectives (ci-après la loi de 1965).

662. Tel que le souligne le gouvernement, jamais la qualité d'organisation syndicale de l'ALEBA n'a-t-elle été contestée dans la mesure où elle répond aux critères structurels et fonctionnels contenus dans la loi de 1965 à cet égard, c'est-à-dire qu'elle représente un groupement professionnel doté d'une organisation interne et „ayant pour but la défense des intérêts professionnels et la représentation de [ses] membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions d'existence“. Seule la question de la représentativité de l'organisation plaignante, représentativité nécessaire pour signer les conventions collectives, fait l'objet de la plainte.

663. Le comité relève que la loi de 1965 ainsi que la question de la représentativité des organisations de travailleurs au Luxembourg ont déjà fait l'objet d'un examen. [Voir cas No 590, 119e rapport, paragr. 33-63.] Avant de rappeler les conclusions auxquelles le comité était alors parvenu et de se prononcer par la suite sur le cas d'espèce, le comité souhaite mentionner les principes pertinents développés en ce qui concerne la représentativité syndicale.

664. Pour ce qui est de la représentativité et de la négociation collective, le comité observe que différents instruments adoptés par la Conférence de l'OIT se réfèrent expressément aux notions de représentativité ou d'organisations représentatives; à cet égard, le comité relève au passage les travaux préparatoires de la convention (No 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que les recommandations (No 91) sur les conventions collectives, 1951, et (No 163) sur la négociation collective, 1981. En outre, le comité prend note qu'en vertu de l'article 4 de la convention No 98 les gouvernements doivent prendre des mesures appropriées aux conditions nationales pour encourager et promouvoir les procédures de négociation volontaire de conventions collectives. A cet égard, le comité a toujours insisté sur l'importance qu'il attache à ce que les travailleurs puissent choisir l'organisation qui les représente, les autorités publiques devant s'abstenir de toutes interventions qui seraient susceptibles d'influencer ou de vicier ce libre choix. Toutefois, la diversité des tendances syndicales ayant conduit des législateurs à réserver certains droits aux organisations qui avaient le plus d'audience auprès des travailleurs, le comité a admis qu'une distinction soit opérée selon un système ou un autre entre les syndicats d'après leur degré de représentativité. [Voir notamment cas No 918, 197e rapport, paragr. 157.] Ainsi le comité a accepté, en vue de la négociation collective, qu'une distinction soit opérée entre les organisations syndicales en se fondant sur leur représentativité et en reconnaissant aux syndicats les plus représentatifs des droits préférentiels de négociation, y compris pour les conventions collectives. Toutefois, en prenant cette position, le comité a mis l'accent sur la nécessité de fonder sur des critères objectifs la détermination de la représentativité des organisations. [Voir cas No 590, 119e rapport, paragr. 59.]

665. *Le comité estime approprié à ce stade de rappeler les conclusions auxquelles il est parvenu dans le cas mentionné ci-avant et qui se réfère aussi à la loi de 1965. Dans cette affaire, le comité avait été saisi d'une plainte présentée par un syndicat luxembourgeois qui s'estimait le plus représentatif d'une catégorie de travailleurs qui n'était pas reconnue comme une catégorie spéciale aux fins de la négociation collective. Le syndicat bénéficiait dès lors d'une existence légale sur le plan national mais n'avait pas la capacité pour conclure des conventions collectives séparées au nom de ses membres. Le comité, prenant en considération les conditions nationales, et notamment les petites dimensions du pays qui justifiaient que le droit de négocier ne fût octroyé qu'aux seules organisations les plus représentatives sur le plan national, avait considéré que ni la loi ni la pratique ne devrait empêcher le syndicat qui représente la majorité des travailleurs d'une certaine catégorie de s'occuper de la sauvegarde des intérêts de ses membres. Le comité avait alors recommandé au Conseil d'administration d'inviter le gouvernement à étudier les mesures qui pourraient intervenir en vue de permettre au syndicat concerné d'être associé à la procédure de négociation collective de telle sorte qu'il puisse y représenter de façon adéquate et y défendre les intérêts collectifs de ses membres. [Ibid., paragr. 63.]*

666. *Dans le cas d'espèce, selon l'information portée à la connaissance du comité par l'organisation plaignante, l'ALEBA est un syndicat de travailleurs qui compte environ 9.200 membres qui sont recrutés essentiellement parmi les 19.195 employés de banques et de compagnies d'assurances établies au Luxembourg (relevé en date de 1998 de la Chambre des employés privés). En novembre 1998, lors des dernières élections tenues au sein de la Chambre des employés privés, l'ALEBA aurait remporté dans le groupe „banques et assurances“ (groupe III) 68 pour cent des voix, ce qui en ferait le syndicat fortement majoritaire au sein de cet organe. Le comité note cependant que le gouvernement ainsi que les confédérations syndicales OGB-L et LCGB contestent certains des chiffres avancés par l'ALEBA qui tendraient à prouver son caractère majoritaire dans le secteur concerné.*

667. *Le comité relève toutefois que le gouvernement ne conteste aucunement le rôle clé que joue l'organisation plaignante dans le secteur des banques et assurances. Bien au contraire, le comité prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle ni la loi ni la jurisprudence luxembourgeoises n'empêchent l'ALEBA de participer aux négociations collectives dans le secteur où elle bénéficie d'une large représentativité. En outre, le comité note que l'organisation plaignante a non seulement participé depuis de nombreuses années à la négociation d'à peu près toutes les conventions collectives signées concernant le groupe III „banques et assurances“ mais a aussi agi, par l'intermédiaire de son président, comme porte-parole intersyndical. Tel que le souligne le gouvernement, toutes les conventions collectives du secteur banques et assurances, à l'exception d'une, n'ont été signées que si l'ALEBA était d'accord; de plus, toutes ont été déclarées d'obligation générale sauf l'une d'entre elles.*

668. *Nul ne conteste dès lors que l'ALEBA ait participé aux négociations collectives dans son secteur et ait même signé à de nombreuses occasions, avec d'autres syndicats reconnus comme représentatifs, les conventions collectives afférentes. Ce qui est en jeu c'est la qualité représentative de l'organisation plaignante – qui lui permettrait de signer seule des conventions collectives – au regard de la loi de 1965 et de la jurisprudence.*

669. *Pour ce qui est de la législation, le comité estime opportun, à ce stade, de rappeler les dispositions pertinentes de la loi de 1965, c'est-à-dire les alinéas 1, 2 et 3 de l'article 2 qui se lisent comme suit:*

Ne peuvent être parties à une convention collective de travail, en dehors des employeurs pris individuellement et des groupements d'employeurs, que les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national. Sont considérés comme organisations syndicales, tous groupements professionnels pourvus d'une organisation interne et ayant pour but la défense des intérêts professionnels et la représentation de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions d'existence.

Sont considérées comme organisations syndicales les plus représentatives, celles qui se signalent par le nombre important de leurs affiliés, par leurs activités et par leur indépendance.

Au regard de la loi de 1965, les organisations syndicales les plus représentatives sont celles qui se signalent par le nombre important de leurs affiliés, par leurs activités et par leur indépendance. Ces

critères sont suffisamment objectifs, précis et concluants pour permettre, de l'avis du comité, l'identification des organisations représentatives. Toutefois, la loi de 1965 prévoit en outre que les organisations doivent être représentatives sur le plan national; la loi ne donne aucune autre précision à cet égard. Le comité relève que cette loi a fait l'objet d'au moins trois applications jurisprudentielles qui ont précisé l'intention du législateur pour ce qui est de la référence au „plan national“. Il appert de ces décisions, dont le comité a reçu copie, et de l'information portée à sa connaissance que, pour être représentative au niveau national, une organisation de travailleurs doit prouver tant une représentation nationale qu'une représentation plurisectorielle pour l'un ou l'autre des groupes socioprofessionnels reconnus par la loi, c'est-à-dire les employés privés ou les ouvriers. Pour prétendre à la représentativité et avoir la capacité de signer seule des conventions collectives, l'organisation concernée doit justifier d'un nombre d'adhérents et par là même d'une audience certaine dans différents secteurs de la vie économique dans l'un ou l'autre de ces groupes. Le comité estime que le cumul de ces deux exigences aux fins de la signature des conventions collectives – représentativité nationale et plurisectorielle – pose problème au regard des principes de la liberté syndicale pour ce qui est de la représentativité. Son application pourrait avoir pour conséquence d'empêcher un syndicat représentatif dans un secteur déterminé de signer seul les conventions collectives qui font suite aux négociations collectives auxquelles il a participé.

670. Dans le cas d'espèce, le comité note que, bien que l'organisation plaignante prétende représenter un nombre important d'employés dans le secteur des banques et assurances au niveau national, elle ne peut signer seule les conventions collectives couvrant des travailleurs de ce secteur et qu'elle a négociées, étant entendu que le gouvernement estime qu'elle n'est pas représentative puisqu'elle ne peut faire la preuve d'une audience dans différents secteurs de la vie économique. Le comité estime que l'interprétation que font les autorités compétentes luxembourgeoises de la loi de 1965 en imposant une représentation nationale et plurisectorielle est contraire aux principes de la liberté syndicale puisqu'elle pourrait empêcher le syndicat le plus représentatif dans un secteur déterminé de signer seul les conventions collectives et par là même de défendre au mieux les intérêts de ceux qu'il représente. Les syndicats jouissant du droit de négocier des conventions collectives, en vue, selon les termes de la convention No 98, de régler par ce moyen les conditions d'emploi doivent être désignés, selon des critères objectifs et fixés d'avance. De toute évidence, le nombre d'adhérents ou le résultat obtenu lors d'élections professionnelles répond à cette notion de critères objectifs et fixés d'avance. Le comité se voit dès lors dans l'obligation de réitérer les conclusions auxquelles il était parvenu dans son examen précédent du cas du Luxembourg (cas No 590), à savoir que l'ALEBA doit être associée à la procédure de négociation collective dans son secteur. De l'avis du comité, cette association à la négociation, pour être pleinement effective et réelle, impliquerait que l'ALEBA soit en mesure de signer, au besoin seule, les conventions en découlant lorsqu'elle le souhaite, pour autant que son caractère représentatif dans le secteur soit objectivement démontré.

671. Par ailleurs, le comité considère que la participation à la négociation collective et la signature des conventions qui en découlent impliquent nécessairement l'indépendance des organisations signataires vis-à-vis de l'employeur ou des organisations d'employeurs ainsi que des autorités publiques. Ce n'est que lorsque ce caractère d'indépendance est avéré que la négociation peut être ouverte aux organisations syndicales.

672. La détermination des organisations susceptibles de signer seules des conventions collectives devrait donc être établie sur la base d'un double critère: celui de la représentativité et celui de l'indépendance. De l'avis du comité, les organisations répondant à ces critères devraient être déterminées par un organe présentant toutes garanties d'indépendance et d'objectivité.

673. Enfin, le comité prend note du récent jugement rendu en date du 24 octobre 2000 par le tribunal administratif du Luxembourg dans lequel ce dernier reconnaît la représentativité nationale de l'ALEBA afin de signer des conventions collectives.

674. Dans ce contexte, le comité prie le gouvernement de réexaminer la situation à la lumière de ses conclusions et lui demande de prendre les mesures nécessaires pour qu'une organisation dont le caractère représentatif dans un secteur serait objectivement démontré et qui présenterait un caractère avéré d'indépendance puisse signer, au besoin seule, des conventions collectives, et ce en vue de rendre la pratique luxembourgeoise pleinement conforme à la liberté syndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

Recommandations du comité

675. Au vu des conclusions qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:

- a) *Le comité demande au gouvernement de réexaminer la situation à la lumière de ses conclusions et lui demande de prendre les mesures nécessaires pour qu'une organisation dont le caractère représentatif, constaté conformément aux principes de l'OIT, dans un secteur serait objectivement démontré et qui présenterait un caractère avéré d'indépendance puisse signer, au besoin seule, des conventions collectives et ce en vue de rendre la pratique luxembourgeoise pleinement conforme à la liberté syndicale. Le comité prie le gouvernement de le tenir informé à cet égard.*
- b) *Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas.*“

Il y a donc lieu de noter que le BIT fait un pas géant de la Recommandation 590 à associer les syndicats fortement représentatifs dans un secteur aux négociations collectives vers celle de laisser signer seules lesdites organisations, même si le BIT réitère les exigences de force et d'indépendance notamment financières.

Le revirement jurisprudentiel national

Le refus du dépôt, par le ministre du travail, des conventions collectives signées par l'ALEBA pour les employés de banque, amis aussi pour les employés de Clearstream Banque, Clearstream International et Cedel s.a. entraîna un recours de la part du syndicat et aboutit à un revirement jurisprudentiel par une décision du Tribunal administratif du Luxembourg du 24 octobre 2000, décision en partie confirmée mais en partie nuancée par les arrêts plus distinctifs rendus le 28 juin 2001 par la Cour administrative du Luxembourg.

Le Gouvernement n'entend pas faire l'exégèse complète de la jurisprudence dans le cadre d'un exposé des motifs, où elle n'a pas sa place, mais se limite à reproduire en les commentant les aspects essentiels de la nouvelle jurisprudence.

Le *Tribunal administratif* choisit une voie assez simple, et unique pour toutes les affaires précitées, pour accorder le droit de signature à l'ALEBA, même en dehors des syndicats jusqu'alors considérés comme représentatifs au niveau national:

Comme la notion de représentativité sectorielle ne figure pas dans la loi, le Tribunal cherche et trouve le moyen de déclarer l'ALEBA **nationalement représentative pour les employés privés**, en tirant argument de sa grande présence parmi les employés privés d'un secteur très important de l'économie et en extrapolant sa grande présence, justifiant sa représentativité nationale par le fait de sa grande implantation surproportionnelle dans un secteur se caractérisant par un emploi très important notamment d'employés privés:

La jurisprudence base, pour la première fois, son argumentation sur des chiffres qu'il considère comme exacts et précis puisés dans divers domaines: les données statistiques nationales sur le nombre de salariés des institutions de crédit et d'assurance, le nombre de membres d'un syndicat et le nombre d'électeurs inscrits pour les élections à une chambre professionnelle, en l'occurrence la Chambre des Employés privés.

De plus, le Tribunal introduit la notion de „*publics susceptibles d'être touchés par une convention collective.*“

Les considérants déterminants de la décision de première instance sont:

„Considérant que dès lors le nombre des affiliés proprement dits comparé, de façon impropre, à l'ensemble des employés prédéfini représente un peu plus de 10% ..., force est de constater que la proportion dégagée à travers les élections de 1998 pour la Chambre des Employés privés, à travers le pourcentage de votes par l'ALEBA obtenus (68,19%) par rapport à la proportion des employés du groupe 3 „banques et assurances“ – 19.543 – comparé au total ajusté des électeurs employés inscrits (91.403) **correspond à un potentiel d'adhérence sensiblement supérieur.**

Considérant qu'il y a lieu d'ajouter que l'adhérence potentielle à une convention collective signée par l'Aleba est d'autant plus caractérisée que la profession des employés de banque pour laquelle elle est représentative suivant les développements qui précèdent à tendance à augmenter de façon constante en poids relatif et en nombre vu l'importation accrue revenant à ce pan de l'économie à l'échelle du pays.

Considérant qu'en partant du nombre d'employés syndiqués inférieur à la moitié de l'ensemble des employés du pays, soit approximativement 45.000, ..., le chiffre retenu des membres de l'ALEBA, 9200, correspond à une proportion de plus de 20%.

Considérant que sur base des développements qui précèdent le tribunal arrive à la conclusion que le nombre des affiliés de l'ALEBA est à qualifier également d'important sur le plan national (article 2 de la loi de 1965) par rapport à l'ensemble des employés du pays susceptibles d'être soumis à une convention collective de travail.

Sur base de ces considérations, le Tribunal décide que l'ALEBA faisait partie des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national au sens de la législation sur les conventions collectives de travail.“

Les **arrêts de la Cour administrative du 28 juin 2001** sont beaucoup plus multidimensionnels et beaucoup plus nuancés que les jugements du Tribunal administratif du 24 octobre 2000.

Ainsi, dans l'arrêt No 12534 dans l'affaire Clearstream Services et International, la Cour dit pour droit que „*la finalité de l'article 2 de la loi du 12 juin 1965 est notamment d'empêcher une trop grande dispersion des efforts syndicaux laquelle ne pourrait être que contraire à l'intérêt des salariés*“.

Il faut d'ailleurs mettre ce considérant de la Cour administrative en relation avec un passage important de l'arrêt numéro du rôle 12533 dans l'affaire relative à la convention collective „banques“, où la Cour dit que „l'interprétation du texte ne peut être que celle qui respecte à la fois rigoureusement le texte de la loi, ne heurte pas la Constitution et est compatible avec les conventions internationales que le Grand-Duché a signées et ratifiées dans le domaine concerné“.

Il faut donc souligner que la Cour administrative suprême du Grand-Duché considère comme conforme aux Conventions internationales du travail le souci du législateur de 1965 d'éviter un éclatement de la scène syndicale, ce que la Cour appelle „une trop grande dispersion des efforts syndicaux“.

Les décisions de la Cour sont par ailleurs des décisions d'espèce concernant la question de savoir quels syndicats ont le droit de signer la convention collective du secteur bancaire dont le ministre du travail avait refusé le dépôt.

La Cour, en cherchant à accorder à l'ALEBA le droit de signer la convention collective pour les employés des banques, déclare qu'une organisation est représentative sur le plan national du fait de son importance numérique dans la catégorie de salariés pour laquelle la représentativité est réclamée, donc, indirectement, de l'importance numérique du secteur concerné dans la catégorie de salariés en question. La Cour accorde donc la représentativité nationale par le biais de la présence numérique importante dans un secteur important.

Dans le débat public, l'arrêt de la Cour concernant Clearstream International et Clearstream Services est souvent oublié, et cela à tort. En effet la Cour apporte une précision très importante pour compléter sa vue de la finalité de la loi de 1965: en plus de la représentativité nationale telle que définie, le syndicat doit, pour pouvoir signer une convention collective, se prévaloir d'un appui suffisant parmi les groupes qu'il est censé représenter pour qu'un consentement collectif puisse être présumé.

Sur cette base, la Cour refuse à l’ALEBA le droit de signer la convention collective hors du secteur où elle représente effectivement beaucoup de salariés.

La Cour exige donc une double représentativité, nationale et dans les entreprises du champ d’application de la convention collective.

Le législateur, tout en prenant en compte les éléments de ces arrêts, qui ne constituent certainement pas encore une jurisprudence établie, mais une décision d’espèce, est libre de moduler la législation dans l’intérêt de tous les concernés dans le domaine si complexe des relations collectives du travail.

Cela dit, le Ministre du travail et de l’emploi a fait suite aux arrêts en annulant son arrêté de refus de dépôt de la convention collective „assurances“ et en se désistant de son appel dans cette affaire.

Quant aux entreprises Clearstream International et Clearstream Services, le refus du dépôt a été confirmé par la Cour administrative, au motif que l’ALEBA n’avait pas de présence dans ces secteurs/entreprises, de manière que ces conventions collectives ne sont pas valables, hormis peut-être à l’encontre des salariés membres de l’ALEBA dans ces entreprises.

1.1.6. Les problèmes liés au fonctionnement de l’Office national de conciliation

Les problèmes d’ordre plus politico-juridique de la représentativité syndicale ci-dessus développés, sont pour ainsi dire „faits maison“ et en ce sens inutiles que si les syndicats avaient continué à appliquer l’esprit de la loi de 1965, les problèmes auraient pu être résolus sur une base consensuelle, partenariale et sans intervention du législateur.

Par contre, les problèmes invoqués au regard du fonctionnement de l’Office national de conciliation (ONC) sont apparus au fur et à mesure du travail de cette institution et sont pour ainsi dire devenus inévitables par suite de la construction juridique et technique de l’ONC découlant de la loi modifiée du 12 juin 1965 et de l’arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l’institution, les attributions et le fonctionnement d’un Office National de Conciliation.

Un des problèmes principaux découle des délais de plus en plus longs dus entre autres au fonctionnement peu professionnalisé de l’institution, les présidents et assesseurs assumant d’autres fonctions et n’étant souvent pas disponibles pour évacuer les litiges en temps utile. De même les moyens financiers accordés à l’ONC ne permettent pas une plus grande professionnalisation. Finalement, une procédure d’évaluation préalable de l’état des dossiers éviterait d’une certaine manière l’encombrement de l’ONC par des affaires qui ne sont pas prêtes et dans lesquelles, parfois systématiquement, la négociation collective sur le terrain est remplacée par le recours tout aussi systématique à l’ONC, ce qui conduit à une perversion du rôle de ce dernier.

Une réforme en profondeur du système s’avère donc indispensable.

1.2. Les fondements de la réforme

1. Selon la **Déclaration gouvernementale** de Monsieur le Premier Ministre du 12 août 1999, „la loi de 1965 sur les conventions collectives a besoin d’être réformée et elle le sera. Les critères de la représentativité nationale seront précisés. A l’avenir, il sera clairement défini quand un syndicat sera habilité à signer des contrats et quand il cessera de l’être. La nouvelle version des critères de représentativité ne devra en aucun cas mener à un morcellement du paysage syndicaliste. Nous discuterons avec les partenaires sociaux des droits et obligations des syndicats représentatifs sur le plan sectoriel. Dans ce cadre, il nous faut trouver une solution adaptée aux besoins du terrain mais ne bouleversant pas inutilement la situation actuelle. Dans le cadre de la réforme de la loi sur les conventions collectives, le rôle et le fonctionnement de l’instance d’Arbitrage seront adaptés aux besoins actuels.

Dans le cadre de la réforme de la législation sur les conventions collectives de travail, le fonctionnement de l’Office national de conciliation sera adapté au temps.“

2. Selon l'**Accord de coalition** entre le Parti chrétien-social et le Parti démocratique d'août 1999, on trouve, sous le chapitre „révision de la législation sur les conventions collectives de travail“, affirmations suivantes, qui sont regroupées sous deux titres, dont on remarquera l'ordre de citation:

„- procédure de conciliation et réglementation du droit de grève dans le secteur privé:

Il sera procédé à une réforme de l'Office national de conciliation. Une professionnalisation de son mode de fonctionnement sera nécessaire: les membres experts désignés par les partenaires sociaux siégeront dorénavant de façon permanente en exerçant un mandat à temps plein; la nomination du Président de l'Office appartiendra au Ministre du Travail.

- représentativité nationale des syndicats; pouvoir de négocier et conclure des conventions collectives.

Les deux délégations décident d'élaborer ensemble avec les partenaires sociaux une nouvelle définition des critères de la représentativité nationale et de ses conditions d'application. Aussi la question de la représentativité sectorielle sera-t-elle abordée.

Dans ce contexte, les deux délégations sont d'accord d'éviter en tout cas la création de syndicats propres à une entreprise donnée (Hausgewerkschaften) et par là le risque d'une politique tarifaire spécifique et confinée à une seule entreprise. C'est dire que les critères déterminant la représentativité sectorielle doivent être valables par secteur ou branche d'activité et non pas par entreprise. Ceci évitera un morcellement dangereux du paysage syndical. La solution qui sera choisie devra avoir un caractère général permanent et répondre aux problèmes spécifiques actuels sans en créer de nouveaux.

En ce qui concerne la représentativité nationale et sectorielle, les deux délégations conviennent de reformuler les conditions déterminant la reconnaissance ou la perte de la représentativité.

De plus, les délégations sont d'accord pour préciser l'étendue des droits, notamment en matière de convention collective (critères pour conférer ou enlever à un syndicat le droit de signer une convention collective) et obligations attachées respectivement à la représentativité nationale et à la représentativité sectorielle.

La recherche d'une solution sur cette question doit se faire en concertation avec toutes les parties concernées, patronat et salariat; ce dialogue sera à mener par le Ministre du Travail et le Ministre de l'Economie.“

3. La réforme tiendra compte des conclusions du **débat de consultation** sur la représentativité des syndicats qui s'est déroulé à la **Chambre des Députés le 30 novembre 2000, ainsi que du débat parlementaire suite à l'interpellation de Monsieur le député Aly Jaerling à ce sujet.**

4. La réforme tiendra compte de l'**avis du Conseil économique et social du 23 avril 1997**, se basant sur une saisine du Gouvernement du 27 juillet 1995. Cet avis contient un certain nombre de suggestions intéressantes se basant sur un consensus au sein du CES. Il est vrai que la question de la représentativité syndicale n'a pas trouvé de réponse commune. Néanmoins, les réflexions techniques, même si non consensuelles, montrent des pistes intéressantes, sinon les problèmes que causera l'un ou l'autre choix qu'aura à effectuer le législateur.

Le projet tentera d'ailleurs d'intégrer, sur certains points, les points de vue divergents des uns et des autres.

1.3. La nécessité de la réforme: réflexions politiques de base; aspects de politique sociale et sociétale liés au système de dialogue social: le système des négociations collectives: un choix de société

Le fameux modèle social, ou mieux, dialogue social luxembourgeois, trouve son origine dans la tradition des conventions collectives (cf. le début des discussions sur la législation de 1965 sous 1.1.1. ci-dessus).

La loi de 1965 devenait une histoire de succès. Les conventions collectives sont les seuls contrats de droit privé qui peuvent acquérir pour ainsi dire force de loi et qui lient des salariés qui ne sont pas membres des syndicats signataires.

Le Gouvernement aimerait souligner que la question de savoir quel syndicat peut signer une convention collective ne tourne pas autour de la notion de liberté syndicale, entièrement garantie au Luxembourg, mais autour de la question de la force juridique et du domaine d'application des conventions collectives.

1.3.1. La responsabilisation des syndicats par la notion de représentativité et par la solidarité syndicale

La conformité des conventions collectives à la loi ne peut être contrôlée ni par l'Inspection du travail et des mines, ni par le Ministre du travail et de l'emploi. Les conventions collectives peuvent donc tout faire, même le cas échéant affaiblir la protection sociale des travailleurs.

Ceci n'est jusqu'à présent pas arrivé, grâce à l'esprit de responsabilité des partenaires sociaux, directement lié à la force, donc la représentativité générale des syndicats.

Les conventions collectives, qui couvrent à peu près 50% des travailleurs ont largement stabilisé et amélioré les conditions de rémunération et de travail, tout en offrant en général une certaine flexibilité aux entreprises, mais surtout tout en contribuant au maintien de la paix sociale dans les entreprises et dans le pays.

Ce résultat est à ramener sans le moindre doute à la philosophie de base de la loi de 1965, résumée par le rapporteur Jean DUPONG:

„Une majorité des membres de la commission spéciale furent encore d'opinion qu'un syndicat n'aurait qualité de négocier à moins d'être représentatif des intérêts professionnels dans le pays.

Pourquoi avons-nous fait cela?

- 1. parce que nous avons à cœur de décourager non pas la formation de syndicats spécialisés, comme les typographes ou les artisans, mais la formation de syndicats d'entreprises qui n'ont généralement pas de consistance. Il est vrai que, hormis dans des entreprises ou des ateliers spécialisés, les syndicats de métiers n'ont guère de chance d'être représentatifs.*
- 2. Il serait irresponsable de favoriser la dispersion des efforts syndicaux dans un grand nombre de fractions qui se combattent et se concurrencent.*

N'est-il pas réconfortant que les syndicats, que des questions idéologiques séparent, restent pourtant unis dans l'action professionnelle proprement dite, c'est-à-dire celle qui se concrétise sur le terrain des contrats collectifs? Voilà pourquoi la sagesse politique nous dicte de servir l'efficacité syndicale par une règle qui oblige les différents syndicats à unir leurs efforts et à décourager le trop grand éparpillement de leurs effectifs. Qu'on veuille bien le croire ou non, mais c'est un fait. L'action syndicale est la seule à pouvoir endiguer l'emprise tentaculaire du législatif sur les relations entre patrons ou salariés. Le législateur ne pourra cependant pas prêter l'oreille au chant des sirènes qui nous parvient du banc des communistes.

Pourquoi, nous dit-on, permettez-vous à des syndicats majoritaires seuls de négocier, de conclure et d'obliger ceux qui n'ont pas eu voix au chapitre? Il faudrait rendre obligatoire la participation de tous les syndicats aux négociations et non seulement recommandable. Le vilain piège qu'on nous tend là. Il ne manquerait que d'y être pris. De la participation obligatoire à la règle de l'unanimité il n'y a qu'un pas. On s'imagine facilement que les trouble-fête y seraient à la foire. Je crois que même à défaut d'unanimité, l'on peut exiger une certaine unité de vues et d'intentions, que les communistes partagent rarement avec les autres. Nous resterons donc dans la tradition qui veut que les syndicats représentant une majorité des salariés, peuvent conclure sans devoir obligatoirement quérir le concours des minoritaires. Une autre objection est avancée par les protagonistes des syndicats de métiers.

Faudra-t-il les admettre parmi les négociateurs pour qu'ils y défendent les intérêts de leurs métiers? J'y réponds qu'il n'y a pas de mal à leur permettre de placer leur mot et d'assumer leur part de la responsabilité. Mais ils ne pourront exercer aucune influence déterminante, puisque les conventions collectives forment un ensemble cohérent, où les intérêts de tous sont pesés les uns en fonction des autres. Elles ne sont pas un texte coordonné de dispositions disparates qui ont trait chacune aux différentes catégories de travailleurs au sein d'une entreprise.

Pourquoi l'intérêt des partis commande-t-il qu'il ne soit conclu qu'une seule convention collective par entreprise pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention pour l'ensemble du

personnel employé? Pourquoi est-il absolument essentiel de la rendre applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise? Une convention qui ne lierait pas tous les salariés n'en serait pas une, et serait dépourvue de la majeure partie de son intérêt.“

Le résumé en est clair:

1. Le partenariat social met un frein à l'ingérence du législateur dans l'autonomie tarifaire.
2. Ce partenariat ne réussira que si les syndicats ont la force nécessaire par rapport aux employeurs (Mächtigkeitssprinzip).
3. Cette force ne se créera que s'il n'y pas un émiettement des syndicats dotés du droit de signature et qui se retrouvent en un front syndical uni.

1.3.2. La double légitimité des syndicats habilités à signer

Les principes précités ont un ancrage double, aux termes de la jurisprudence initiale sur la loi de 1965 (cf. ci-dessus), mais aussi aux termes de la nouvelle jurisprudence de la Cour administrative (cf. ci-dessus), alors que le Tribunal administratif a été moins nuancé:

1. Le syndicat signataire doit être représentatif au niveau national, donc plurisectoriel au regard de l'ancienne jurisprudence **qui n'a en fait que repris, en ce disant, l'intention clairement exprimée du législateur de 1965 (cf. ci-dessus).**
2. Le syndicat signataire doit pouvoir baser sa signature sur **un mandat direct ou indirect de la majorité des salariés couverts par la convention collective.**

C'est ainsi que les juridictions interprétaient à juste titre la loi.

Avec les faits cités sous 1.1.3. (Apparition des problèmes), la loi fut soudain considérée comme injuste, contraire à la Constitution et aux normes internationales du travail.

Le Gouvernement accepte la critique qu'un syndicat surreprésentatif dans un secteur, et factuellement le chef de file des négociations collectives dans ce secteur pendant des décennies, puisse être exclu des négociations collectives dans ce secteur.

Mais d'un autre côté, **le lien direct entre représentativité nationale et responsabilité nationale commandent la prudence quand il s'agit de redéfinir les droits en matière de signature des conventions collectives par rapport à un système qui a bien fonctionné en garantissant tant l'équité sociale que la paix sociale et les intérêts des salariés concernés. Il y a lieu de mentionner ici la paix sociale sauvegardée au Luxembourg par la présence de syndicats forts, ayant assez de puissance pour imposer des solutions, des compromis même contre des intérêts parfois partisans qui pourraient mettre en cause la compétitivité ou la subsistance d'entreprises ou nuire à l'économie et au modèle social nationaux. Il faudra citer l'importance de cette présence tant dans les relations professionnelles au niveau de la base (entreprises) qu'au niveau politique le plus élevé (tripartite, Comité permanent de l'emploi). La présence de syndicats nationalement représentatifs, donc nationalement responsables, a été déterminant dans l'adoption des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi. Elle est encore essentielle dans les délibérations en cours des partenaires sociaux, entre eux, sur des sujets importants, tels le travail à temps partiel, l'accès individuel à la formation continue ou encore le travail à domicile. L'éclatement de la scène syndicale en une multitude de syndicats ne se sentant responsables que pour un segment très réduit de l'économie, parfois au détriment des intérêts nationaux, serait donc contre l'intérêt final des salariés au Luxembourg. D'ailleurs, souvent de tels syndicats partisans ne se retrouveront que dans des secteurs bien portants, alors que les salariés des secteurs plus difficiles n'ont souvent pas d'assistance syndicale digne de ce nom.**

1.3.3. Est-ce que la Cour administrative a trouvé la solution-panacée?

A priori deux considérations de la Cour administrative peuvent sembler logiques:

- l'ALEBA est représentative pour les employés de banques
- comme les employés de banque constituent entre-temps une grande partie des employés privés, ce syndicat est aussi nationalement représentatif pour les employés privés.

A première vue, le juge administratif a tenu compte des deux conditions cumulatives de la loi de 1965 dans l'interprétation unanime en donnée par la jurisprudence:

- le syndicat doit être représentatif au niveau national
- le syndicat doit avoir une audience très prononcée auprès des salariés concernés par la convention collective.

Cependant, les commentateurs de l'arrêt omettent de signaler que le juge administratif, **en profonde contradiction avec les intentions du législateur de 1965**, intentions ostentativement omis de signaler par la Cour, a simplement jeté par-dessus bord tant la jurisprudence antérieure qui avait permis de façonner un paysage juste et cohérent de relations sociales, que le principe jusque-là sacro saint de la présence plurisectorielle d'un syndicat revendiquant la représentativité nationale.

A noter, pour la petite histoire, que l'ALEBA elle-même avait calculé avec la poursuite de la jurisprudence bien établie comme en prouve la création hâtée de la confédération ALEBA-UEP.

Le Gouvernement se doit de souligner que la Cour a confirmé, sur cet aspect, la position du Ministre du travail consistant à dire qu'une telle simple confédération n'était pas un syndicat au sens de la loi de 1965.

Mais la Cour dépassa ce raisonnement en accordant les droits à l'ALEBA seule qu'elle avait refusé de reconnaître à la confédération.

La réforme de la législation de 1965, conformément à la Déclaration gouvernementale, se base en partie sur la notion de représentativité sectorielle.

Or, comment définir le secteur?

Les juridictions administratives inventent, pour contourner la difficulté, une nouvelle notion, celle de groupe professionnel, en l'occurrence celui des employés de banque.

Ce qui fait émerger de nouvelles questions:

- qu'est-ce qu'un groupe professionnel?
- quelle force le syndicat doit-il avoir chez les employés ou ouvriers pour être nationalement représentatif?
- quelle force un groupe professionnel doit-il avoir au sein de l'ensemble des employés ou ouvriers pour permettre à „son“ syndicat de signer des conventions collectives?
- quid du danger du „union shopping“?

A ce sujet, il échet de rappeler que la loi de 1965 voulait assurer un front syndical durant les négociations collectives au sens du „Mächtigkeitprinzip“ permettant aux syndicats d'imposer une convention collective.

Au cours des années récentes, suite à l'éclatement notamment du troisième syndicat nationalement représentatif, le danger du „union shopping“ est devenu réel au Luxembourg, pratique selon laquelle les employeurs auront le loisir et la possibilité de choisir les syndicats les plus agréables donc les moins forts lors de négociations collectives.

1.3.4. L'intervention nécessaire du législateur

Un système de droit qui mérite ce nom doit éviter que le juge déterminera quel syndicat a quel type de représentativité et est, ou non, habilité à signer des conventions collectives.

Un Etat de Droit ne peut se permettre cela.

La détermination des syndicats habilités à signer des conventions collectives est un élément des choix de société importants. Il appartient au législateur de fixer des critères clairs.

C'est pourquoi une modification de la loi s'impose en dépit des nouveaux arrêts de la Cour administrative, en prenant en compte les éléments intéressants de ces arrêts, mais aussi les choix politiques qui doivent être déterminés sur base d'un large consensus.

1.4. L'élaboration du projet

L'élaboration du projet se fonde sur une large consultation tant de la Chambre des Députés, que du Conseil économique et social que des partenaires sociaux eux-mêmes. En ce qui concerne ces derniers au moins deux tours de discussions orales eurent lieu, qui furent par ailleurs précédés et suivis de contributions écrites des partenaires sociaux.

Le projet essaie d'en tenir compte en vue d'un large compromis sans perdre de vue les finalités politiques déterminantes du projet.

Par ailleurs, dans le cadre du suivi de la Recommandation du BIT dans le cas 1980, le Gouvernement a soumis un avant-projet de texte du BIT qui a marqué, par lettre du 19 janvier 2002, son accord général avec le texte au regard des dispositions internationales sur la Liberté syndicale, tout en formulant des suggestions au regard des articles 3 et 7 du texte (cf. les commentaires relatifs à ces articles).

*

2. LE CONTENU DU PROJET

2.1. Réflexions générales: la finalité générale de la réforme

La convention collective, il y a lieu de le répéter est un contrat de nature extrêmement importante en ce sens qu'il peut lier des non-signataires sans avoir à être transposé en droit général par un autre instrument, hormis le cas de la déclaration d'obligation générale évidemment. Il lie tous les salariés des entreprises, s'il est valable, et non seulement les travailleurs membres des syndicats signataires.

2.1.1. De ce principe découlent des conséquences que le nouveau projet ne saurait ignorer

Il restera clair que tous les syndicats ne pourront se voir reconnaître le droit de signer des conventions collectives qui s'appliqueront de par la loi à d'autres que leurs propres membres.

Le droit de signer une convention collective n'est pas une simple expression de liberté syndicale.

C'est d'ailleurs ce qu'admet le BIT lui-même en admettant l'introduction de la notion de représentativité et même sa gradation.

Le syndicat doit d'abord être indépendant de l'employeur, principe confirmé par le BIT.

Il doit être représentatif, toujours selon le BIT.

Reste alors la question importante: de quelle représentativité s'agira-t-il, nationale ou sectorielle ou une combinaison de critères?

La Déclaration gouvernementale a explicitement exclu la représentativité limitée à l'entreprise.

La représentativité sectorielle reconnue par voie indirecte par les juges administratifs et explicitement par le BIT doit être introduite au regard de la même Déclaration.

Cependant, ceci à la condition qu'elle ne soit pas mise sur un pied d'égalité avec la représentativité nationale.

Conserver le pluralisme sans querelles syndicales, ni éclatement de la scène syndicale, ni syndicats-maison

Le système luxembourgeois du syndicalisme représentatif se caractérisait toujours tant par le pluralisme que par des syndicats généraux, dits nationalement représentatifs.

Surtout dans un pays comme le Luxembourg, à l'économie et au marché de l'emploi particuliers, caractérisés par une diversification accrue des activités économiques et par l'afflux de plus en plus importants de travailleurs étrangers qui importent aussi des cultures sociales et syndicales différentes, le dialogue social, tel qu'il a fait ses preuves au Luxembourg, notamment par le maintien de la paix sociale, critère déterminant pour l'attractivité économique du site Luxembourg, ne pourra être garanti que par la présence de syndicats à couverture générale, ayant la force financière et organisationnelle pour constituer des interlocuteurs de poids dans des secteurs difficiles, notamment dans les segments à bas salaires.

Une émancipation trop accentuée des syndicats sectoriellement représentatifs serait synonyme, quoi qu'en en disent certains, d'éclatement de la scène syndicale. En effet, dans des secteurs à hauts salaires la création de syndicats sectoriels sans réel travail syndical, vu l'automatisme inhérent des augmentations salariales dans ces secteurs, et pouvant donc fixer des cotisations très basses, serait la conséquence normale. Cette évolution pourrait signifier que les syndicats généraux auraient des problèmes à continuer à fonctionner efficacement. Le dialogue social tel que connu au Luxembourg serait remis en question, et, avec lui, la paix sociale.

Le Gouvernement réitère cependant son engagement à garantir les droits de l'ALEBA comme syndicat sectoriel dans le secteur financier, tels que ces droits furent reconnus par la jurisprudence.

2.1.2 La finalité générale de la réforme

Il s'agira d'une loi qui visera l'amélioration générale du fonctionnement des relations collectives du travail.

Il ne s'agira pas d'une loi sur la représentativité des syndicats. Il ne s'agira pas non plus de définir principalement les droits des uns ou des autres de siéger dans des organes représentatifs.

En effet, il faut souligner que la loi ne se limitera pas à la question de la représentativité des syndicats, qui ne constitue qu'une des questions à résoudre, importante certes, mais peut-être même pas la finalité suprême du texte.

La future loi définira en effet des procédures précises pour des aspects importants des relations collectives du travail qui donnent régulièrement lieu à des différends et qui tiennent à cœur aux partenaires sociaux, peut-être encore plus que la question de la représentativité.

La loi pourra dès lors paraître formaliste à certains. Or, on reproche à la loi actuelle son caractère peu précis et flou. Si on veut clarifier les choses sans laisser l'application effective de la loi ni à l'interprétation des pouvoirs politiques ni à celle des juges, il faudra payer le prix d'un certain formalisme.

Parmi les questions restant ouvertes aujourd'hui, il faudra mentionner par exemple la procédure de négociation d'une convention collective, l'entrée en vigueur et la durée de validité d'une convention collective, l'unicité de la convention collective, les délais et procédures de dénonciation d'une convention collective, la procédure d'adhésion à une convention collective, le dépôt de la convention collective, la procédure de reconnaissance, de refus et de retrait de la représentativité d'un syndicat, etc.

D'autre part, le texte visera à améliorer et accélérer le fonctionnement de l'Office national de conciliation, dont la lenteur est souvent critiquée par les partenaires sociaux.

Finalement la loi créera la base juridique à l'Observatoire national des relations collectives du travail, instrument nouveau indispensable pour pouvoir suivre de manière systématique et scientifique l'évolution des relations collectives du travail au Luxembourg.

Tout ceci pour prouver que la réforme projetée sera une entreprise d'envergure qui ne se limitera pas à la question de la représentativité syndicale.

2.2. Le contenu de la réforme

2.2.1. **Le champ d'application n'est plus défini par rapport aux secteurs public et privé, mais vise désormais clairement et correctement la population ayant le statut de salariés de droit privé (ouvriers, employés). Ceci évitera des débats sur la notion et la délimitation du secteur. La loi s'appliquera à la réglementation des relations collectives du travail des ouvriers et employés privés, par voie de convention collective. Il ne pourra avoir aucune répercussion sur les salariés ayant le statut de fonctionnaire ou leurs syndicats.**

2.2.2. Le texte entend mieux définir que dans le passé la notion de représentativité syndicale. En ce qui concerne les pouvoirs des syndicats en matière de signature de conventions collectives, le texte tente de prendre en compte l'avis du Bureau International du Travail et de la Cour Administrative, sans abandonner l'essence de notre système de relations collectives du travail.

Le projet introduit une distinction entre trois types de syndicats:

- les syndicats justifiant de la **représentativité nationale générale**,
- les syndicats ayant la **représentativité dans un secteur important de l'économie**, et
- les syndicats ayant un **mandat direct ou indirect d'au moins 50% des salariés relevant du champ d'application de la convention collective concernée**.

2.2.3. Le texte contient d'abord une **définition générale de ce qui constitue un syndicat, exclusivement au sens et en vue de l'application de la présente loi. Il échet de souligner qu'il ne s'agit nullement d'une loi censée réglementer les syndicats. Une telle loi pourrait être contraire au principe de la liberté syndicale.** Ce n'est pas une loi sur les syndicats en général. La définition se limite, mais est indispensable, afin de décrire la procédure et les droits respectifs en matière de signature de conventions collectives du travail. Cette définition contient des éléments quantitatifs et des éléments qualitatifs relevant du concept de droit allemand de „Mächtigkeit“, traduit ici par puissance sociale. Cette définition est un barrage pour les organisations de défense des intérêts de certaines personnes, mais ne constituant pas de véritable syndicat et un barrage pour les soi-disant „Hausgewerkschaften“.

Parmi les éléments qualitatifs, confirmant qu'une organisation peut être qualifiée de syndicat, il faut relever la capacité organisationnelle pour remplir les missions et responsabilités incombant aux syndicats du fait de l'application de la loi (structures internes professionnelles, personnelles occupation permanente de personnel salarié qualifié), l'indépendance organisationnelle (à l'égard des employeurs évidemment, et non pas politique, documentée par le fait que les personnes dirigeantes ne sont pas au solde d'un des employeurs qui sera appelé à être couvert par la convention collective que ces dirigeants seront appelés à négocier), la capacité financière nécessaire, l'autonomie financière (documentée par l'importance des cotisations par rapport à d'autres sources financières).

2.3.4. Pour être un syndicat ayant la **représentativité nationale générale**, outre les conditions précitées, le syndicat doit avoir obtenu, lors des deux dernières élections aux chambres professionnelles avant la date de décision sur la représentativité, une moyenne de 20% des suffrages chez les ouvriers et les employés, ainsi qu'une moyenne de 15% des suffrages dans chacune des deux catégories. Sont donc prises en compte quatre élections.

Par ailleurs, le syndicat doit avoir une activité effective dans la plupart des secteurs, activité documentée par les dernières élections aux délégations du personnel (sans que ces résultats ne soient chiffrés).

Finalement l'action du syndicat doit être matériellement et géographiquement diversifiée.

2.3.5. Les critères que doit remplir un syndicat pour bénéficier de la **représentativité sectorielle dans un secteur important de l'économie** sont les suivants:

- le secteur doit être particulièrement important dans l'économie luxembourgeoise; ce caractère peut notamment lui être reconnu s'il représente au moins 10% de l'emploi salarié au Luxembourg¹;
- **le secteur doit comprendre plus d'une entreprise respectivement plus d'une entreprise constituant une entité économique et sociale (définie au texte); il y a lieu de signaler que la notion d'entité économique et sociale apparaît lentement dans la législation du travail luxembourgeoise; elle a été utilisée pour la première fois dans le projet de loi fixant les conditions de travail dans l'hôtellerie et la restauration (projet dit HORECA) qui est sur le point d'être adopté par la Chambre des Députés. L'inscription de cette notion dans le texte est nécessaire pour éviter un éclatement artificiel d'une unité économique en vue de contourner la règle qu'un secteur doit comporter plus d'une entreprise respectivement plus d'une entité économique et sociale. Rappelons que cette règle est destinée à éviter la création de syndicats dits „maison“. Elle sera reprise évidemment dans le projet de réforme des délégations du personnel et du comité mixte que le Ministre du Travail et de l'Emploi élaborera, alors précisément que la jurisprudence ayant créé cette notion concerne cette législation, mais aussi la computation**

¹ Les chiffres actuels de l'emploi: 116.000 ouvriers et 122.000 employés; total 238.000 salariés; 10% = 23.800 salariés; 5% = 11.900 salariés; secteur „services financiers, état fin 1999: 25.700 salariés, dont banques 19.900, assurances 1.800 et auxiliaires 4.100 (source: Annuaire statistique STATEC 2000).

du seuil des 150 salariés rendant obligatoire l'entretien préalable (cf.: CSJ, appel travail, 4 mars 1999, affaire NOACK/PROMARKT; Conseil d'Etat 16.12.1996, affaire CEODEUX VALVES TECHNOLOGY S.A./INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES).

- le syndicat, pour documenter une assise plus générale, doit avoir présenté des listes et avoir eu des élus dans les chambres professionnelles;
 - le syndicat doit avoir obtenu 50% des voix pour le groupe de la chambre professionnelle si ce groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective;
- si ce n'est pas le cas (groupes hétérogènes par exemple) le syndicat doit avoir obtenu 50% des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel.

2.3.6. Dans le cadre de la **procédure de négociation**, l'idée de la **commission de négociation** est introduite. Y sont de plein droit admis les syndicats ayant la représentativité nationale générale et les syndicats ayant la représentativité sectorielle, mais uniquement pour les conventions collectives concernant ce secteur.

Ces syndicats peuvent à l'unanimité décider d'admettre d'autres syndicats aux négociations. En cas de refus ou de décision non unanime, le ministre prendra une décision.

2.3.7. La **signature de la convention collective** doit en principe émaner de l'ensemble des syndicats nationalement et sectoriellement représentatifs ayant fait partie de la commission de négociation. Ces syndicats ont d'office le droit de signature.

Au cas où un ou plusieurs de ces syndicats conviennent avec les employeurs de signer seuls la convention collective, ils invitent les autres syndicats de la commission à se joindre à la signature, en motivant l'intention de signer.

En cas de refus, les parties ayant l'intention de signer peuvent saisir l'Office national de conciliation.

Si l'ONC constate que le ou les syndicats souhaitant signer seuls ont obtenu 50% des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel du champ d'application de la convention collective, ces syndicats peuvent signer, au besoin seuls, la convention.

Si ce n'est pas le cas, l'ONC ordonne un référendum chez les salariés couverts par la convention. Au cas où plus de 50% des votes exprimés se prononcent en faveur du contenu proposé de la convention, les syndicats ayant fait la demande peuvent signer, au besoin seuls, la convention collective.

Pour être encore plus près de l'opinion du BIT et du sens des décisions judiciaires récentes, l'avant-projet introduit en plus la possibilité d'une contestation de la validité de la signature d'une convention collective. Ont le droit de contester, les syndicats nationalement et sectoriellement représentatifs (pour ces derniers seulement pour les conventions concernant ce secteur) ainsi que les syndicats estimant disposer d'un mandat de 50% au moins des salariés du champ d'application de la convention (notion décrite ci-dessus).

L'ONC vérifie si les signataires avaient le droit de signer conformément à ce qui précède. S'ils ne remplissent pas ces conditions et si le contestataire a un mandat de 50% des salariés tel que ci-dessus défini, l'ONC ordonne un référendum. Au cas où 50% des votes sont favorables, la convention est valablement signée, même par un syndicat seul, et même s'il ne dispose pas de la représentativité nationale ou sectorielle.

Tout en se conformant ainsi aux critères développés par le BIT („syndicat sectoriellement surreprésentatif“ devant pouvoir signer, au besoin seul, une convention collective), l'avant-projet consacre un élément fondamental de démocratie sociale, sans pour autant renoncer aux piliers de base du système luxembourgeois des relations collectives du travail: **à la fin du compte, l'avis de la majorité des salariés du champ d'application de la convention collective sera déterminant pour déterminer la validité de la signature d'une convention collective.**

2.3.8. **La procédure de reconnaissance, de refus et de retrait de la représentativité d'un syndicat** (par le ministre du travail sur différents avis) est réglée et formalisée pour éviter des débats procéduraux inutiles.

De même, des procédures sont prévues pour la demande de signer seul une convention collective par un syndicat et pour la contestation de la convention collective.

Jusqu'à présent la reconnaissance ou le refus de la représentativité d'un syndicat était implicite et liée à la décision d'acceptation ou de refus de dépôt d'une convention collective.

Pour apporter de la clarté dans cette question, l'avant-projet prévoit une procédure ad hoc et des voies de recours: le ministre du travail accordera, refusera ou retirera la reconnaissance de la représentativité d'un syndicat selon une procédure strictement définie comportant

- des délais (2 mois pour la réponse, acceptation en cas de silence),
- des obligations de forme (consultation des chambres professionnelles concernées; publication de la décision au Mémorial B)
- et des voies de recours (recours en réformation devant le tribunal administratif).

Cette décision n'est donc plus liée à une convention collective.

2.3.9. La **procédure de négociation et de signature** est aussi réglée de manière formelle, même formaliste, pour éviter des incidents de procédure, parfois futiles.

L'idée de la commission de négociation, donc d'un front syndical est matérialisée dans le texte.

Participent à cette commission les syndicats nationalement et sectoriellement représentatifs. Ces syndicats peuvent à l'unanimité décider d'admettre d'autres syndicats aux négociations; en cas de refus, l'Office national de conciliation fera fonction d'arbitre, sa décision s'imposant aux syndicats de la commission de négociation. On peut procéder de la sorte, alors que la participation aux négociations ne préjudicie pas le droit de signer la convention collective.

En matière de signature des conventions collectives, il découle de la logique de la commission de négociation que tous les syndicats en faisant partie et qui sont nationalement ou sectoriellement représentatifs doivent signer ensemble pour donner validité à la convention.

Cependant, le texte règle le cas où un syndicat veut signer seul ou si un syndicat non admis à la commission de négociation conteste la validité ou le contenu de la convention.

Dans ces cas, l'ONC vérifie, au regard des dernières élections pour les délégations du personnel ont obtenu 50% des voix et disposent donc d'un mandat direct ou indirect de 50% au moins des salariés censés être couverts par la convention. Si ce ou ces syndicats remplissent la condition, il(s) peut (peuvent) signer, au besoin seuls. Si ce n'est pas le cas, l'ONC ordonne un référendum. Au cas où plus de 50% des votes exprimés sont en faveur de la convention collective, la signature des syndicats en question, même non nationalement ou sectoriellement représentatifs est valable, même s'ils signent seuls.

2.3.10. **Le dépôt de la convention collective est réglementé et formalisé. La décision d'acceptation ou de refus devient expresse et est susceptible de recours. Il s'agit ainsi de répondre à des problèmes que la jurisprudence la plus récente avait à traiter.**

La convention collective deviendra applicable par l'acceptation du dépôt, désormais un acte formel. Le directeur de l'ITM statuera. A cette fin, une des parties signataires au moins doit être habilitée à signer valablement une convention collective en vertu des articles 3 à 8 respectivement sur une autorisation de l'Office national de conciliation sur base des articles 14 à 16. Le texte règle aussi avec précision la date d'entrée en vigueur dans les différentes hypothèses de recours contre la décision d'acceptation ou de refus de dépôt.

2.3.11. Le **champ d'application personnel** de la convention collective se trouve précisé par une **définition de la notion de cadre**. En effet, il s'agit d'arrêter la tendance inquiétante consistant à soutirer de plus en plus de salariés à la convention collective ainsi que notamment aux règles de durée de travail, en les qualifiant plus ou moins artificiellement de „cadres“.

Le texte des articles 20 de la présente loi et du nouveau point 3. du point (18) de l'article 6, I.B de la loi modifiées de 1937 sur les employés privés (article 55 du présent projet) reprend à cet effet les développements jurisprudentiels (cf. CSJ 22.12.1987 MAROTTA; CSJ 9.3.1989, WAMO/PARISOT; CSJ 18.10.1990 AS'TGEN; Tribunal de travail 13.7.1990 DREES; CSJ 16.2.1995 WILL; CSJ 9.11.1995 BRUNO; CSJ 15.1.1998 REDLINGER).

2.3.12. En matière d'**unicité de la convention collective**, il y a lieu de rendre attentif à une innovation importante: tout amendement à une convention collective, en cours de validité de celle-ci, ne peut entrer

en vigueur que s'il est signé par l'ensemble des signataires originaires. Ce système empêchera la discussion, qui est en cours pour la convention collective „assurances“, résultant de la superposition de deux actes dont les auteurs prétendent qu'il s'agit d'une convention collective ou d'un avenant en due forme.

2.3.13. **Dans l'actuelle législation, les questions procédurales liées à l'entrée en vigueur, la durée de validité, la dénonciation et la renégociation d'une convention collective ne sont guère abordées. Le projet de réforme comblera cette lacune.**

- **La convention collective deviendra applicable par l'acceptation du dépôt, désormais un acte formel. Le directeur de l'ITM ou le fonctionnaire par lui délégué à cette fin statueront. Le texte règle aussi avec précision la date d'entrée en vigueur dans les différentes hypothèses de recours contre la décision d'acceptation ou de refus de dépôt.n (voir plus haut sous 2.3.10).**
- **La durée de validité de la convention collective est de six mois au moins et de quatre ans au plus.**
- La convention collective pourra être dénoncée moyennant préavis que la convention devra obligatoirement fixer. La convention dénoncée restera en vigueur soit jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, soit jusqu'à la constatation définitive de l'échec des négociations, le cas échéant par décision de l'Office national de conciliation (ONC) ou par décision de l'arbitre désigné, conformément aux dispositions du titre II de la présente loi, et, dans tous les cas, au plus tard jusqu'au premier jour du douzième mois suivant la notification de la dénonciation.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aussi lorsque des stipulations isolées de la convention collective auront été dénoncées.

A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'aura pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe (2) du présent article sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne pourra par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention. Copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'Inspection du travail et des mines qui en fera tenir copie au ministère du travail et de l'emploi.

Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe (2), les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.

2.3.13. Le texte relatif au **contenu obligatoire** de la convention collective reprend le texte de la loi PAN de 1998 en ajoutant qu'il doit y avoir traitement obligatoire, entre partenaires sociaux, de l'approche face au phénomène du harcèlement moral et du mobbing; les discussions obligatoires sur la lutte contre le harcèlement sexuel se trouvent inscrites dans le texte depuis la loi afférente de 2000; le problème du harcèlement moral est aussi important; le Gouvernement entend dans une première phase observer la situation, sensibiliser, informer, avant de légiférer; comme les partenaires sociaux, sur le terrain, peuvent cependant proposer des approches innovatrices et efficaces dans la lutte contre ce nouveau fléau, le Gouvernement estime qu'il est normal de leur demander de consacrer une partie de leurs négociations collectives à la lutte contre le mobbing.

Le Gouvernement avait l'intention d'insérer un texte obligeant les partenaires sociaux à négocier sur l'emploi des plus de 45 ans, mais y a renoncé, sur demande des partenaires sociaux, qui craignaient une surcharge des négociations collectives et le risque de non-aboutissement de toutes les négociations.

Tout ce texte donne aux partenaires sociaux les moyens de conclure des conventions innovantes, non limitées à des augmentations salariales, mais traitant d'autres sujets relevant aussi de la solidarité des personnes relevant du champ d'application de la convention collective.

2.3.14. La deuxième partie de la loi est destinée à **améliorer et accélérer le fonctionnement de l'Office national de conciliation.**

– *la professionnalisation:*

Le président deviendra un professionnel (fonctionnaire attaché hors cadre au MTE) et la tâche des assesseurs permanents est elle aussi „professionnalisée“, en ce sens que par exemple des aides pour les heures de travail des collaborateurs des permanents seront introduites. En contrepartie, une présence

systématique des assesseurs est obligatoire. Cela permettra d'éviter la recherche parfois énervante de dates et les retards en découlant.

Cette professionnalisation se justifie par deux motifs:

- il y a lieu de sensiblement accélérer les procédures par rapport à l'état actuel;
- les litiges collectifs d'ordre général relèvent de l'ONC (p. ex.: sur des horaires de travail, sur des primes ... hors négociations collectives, etc.), ceci aussi pour nous mettre en conformité avec les conventions internationales du travail.

- *l'élargissement du champ de compétence*

En effet il y a lieu de rendre spécialement attentif au fait que la question du sort des litiges collectifs hors conventions collectives sera désormais expressément résolue. Il en ressort qu'il y aura un droit positif de la grève et du lock-out par suite de litiges collectifs non liés à une convention collective. Il y aura donc à l'avenir de la sécurité juridique dans ce domaine et conformité à la Constitution.

Les litiges collectifs hors conventions collectives sont bien de la compétence de l'ONC. Par ailleurs, une décision de non-conciliation en cette matière ouvrira le droit à des actions syndicales et patronales.

- *l'instauration d'une procédure de „mise en état“ des dossiers*

Pour éviter l'encombrement de l'ONC et la dénaturation de sa fonction par des saisines dans des dossiers qui ne sont pas prêts, en ce sens par exemple que les négociations n'ont pas été menées en profondeur entre partenaires sociaux, le Président aura le droit de demander aux parties de compléter le dossier, voire de réessayer de trouver une solution négociée (espèce de mise en état des dossiers).

Il s'agit d'éviter que l'ONC soit considéré systématiquement comme l'enceinte normale dans laquelle les conventions collectives sont conclues.

L'ONC doit rester un instrument strictement limité aux règlements de conflits.

- la réglementation de la grève d'avertissement: les syndicats souhaitent, comme à l'étranger, un moyen de pression, que le Gouvernement a voulu maintenir néanmoins assez formaliste, pour agir collectivement lorsque les négociations collectives normales n'avancent plus; c'est une nouveauté fondamentale dans ce texte;
- la clarification des règles procédurales;
- le renforcement du rôle de l'arbitrage qui devient un peu plus formel et plus contraignant donc plus efficace avant de constater l'épuisement des moyens de conciliation.

2.3.15. Le Titre III est réservé à la possibilité pour les partenaires sociaux de conclure des **accords en matière de dialogue social interprofessionnel et/ou national**, donc suppléer le législateur dans les domaines où ce sont les partenaires sociaux, qui, en vertu du principe de la subsidiarité, sont les mieux placés pour trouver des solutions intelligentes et viables. Ils suppléent le législateur, quitte à ce que le texte prévoit un système de déclaration d'obligation générale et de veto au cas où l'accord serait contraire à l'ordre public. Relèvent de cette catégorie d'accords, les transpositions des Directives européennes prévoyant ceci, respectivement des Accords du dialogue social au niveau de l'Union européenne.

2.3.16. L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) recevra une base légale. Cette nouvelle institution tripartite, une émanation du Comité permanent de l'emploi, est essentielle pour suivre, moyennant comité de pilotage tripartite, l'évolution des relations collectives du travail au Luxembourg: suivi scientifique des conventions collectives, études de certains phénomènes, etc. L'ORPE aura évidemment recours à des scientifiques externes. A titre d'exemple on peut citer l'étude de l'impact du congé parental, l'étude des raisons du taux faible de travailleurs âgés, l'étude des conventions collectives sur les matières où il y a négociation obligatoire, l'évolution de la durée du travail, etc.

2.3.17. Le dernier chapitre contient des dispositions modificatives et abrogatoires.

L'un des articles est important. Il se rapporte à la possibilité de déroger aux limites maximales de la durée du travail journalière et hebdomadaire, par convention collective, pour les entreprises dont le rythme de travail est déterminé par la nature et dont le surcroît de travail ne peut être résolu par la réorganisation ou l'embauche de travailleurs additionnels. Le texte prévoit cependant un certain nombre de limitations et de conditions:

- la période ne pourra dépasser 6 semaines
- le temps de travail ne pourra dépasser 12 heures par jour et 60 heures par semaine
- chaque heure prestée au-delà de 8 heures par jour resp. de 48 heures par semaine sera considérée comme heure supplémentaire
- le passage de la convention collective réglant une telle dérogation doit être approuvée par le ministre du travail, qui doit contrôler si un autre mode d'organisation de travail n'avait pas été possible et si la dérogation n'a pas trop d'incidences néfastes sur la sécurité et la santé; à cette fin le ministre doit obligatoirement consulter l'ADEM et l'ITM.

Cet article est à voir dans le cadre des vellétés des partenaires sociaux de s'aménager une plus grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

TITRE Ier

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Chapitre 1: Champ d'application de la loi

Art. 1er.– (1) La présente loi a pour objet la réglementation des relations et des conditions de travail, par voie de convention collective de travail, entre des employeurs et des travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ainsi que, sauf dispositions légales contraires, des stagiaires et apprentis relevant d'un des deux statuts sus mentionnés.

(2) La présente loi ne s'applique pas à la réglementation des conditions de travail, par voie de négociations collectives, des travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, et notamment un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

(3) L'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 6 de la teneur suivante:

„Les dispositions de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation, ne sont pas applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“

Chapitre 2: Définition de la convention collective de travail

Art. 2.– La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions générales de travail conclu entre,

- un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après d'une part, et
- soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière,
- soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production et/ou l'activité et/ou la profession sont de la même nature, d'autre part.

Chapitre 3: *Les syndicats de salariés*

1. Définition générale du syndicat

Art. 3.– (1) Au sens et en vue de l'application de la présente loi, constituent des syndicats de salariés, les groupements professionnels constitués par des salariés, dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

(2) En vue de l'application de la présente loi, les syndicats au sens du paragraphe (1) qui précède doivent établir leur indépendance financière et organique par rapport aux employeurs et aux organisations professionnelles d'employeurs, en prouvant qu'ils remplissent notamment chacun des quatre critères suivants:

1. la capacité organisationnelle nécessaire pour remplir les missions et les responsabilités incombant au syndicat en vertu de la présente loi;
cette capacité organisationnelle est documentée notamment par les structures internes personnelles et professionnelles du syndicat, par l'occupation permanente de personnel salarié ayant la qualification nécessaire pour pouvoir remplir de manière efficace les missions découlant de l'application de la présente loi et par l'existence d'une politique de communication interne et externe appropriée;
2. l'indépendance organique pouvant notamment résulter du fait que le personnel dirigeant, ainsi que les secrétaires syndicaux et les mandataires chargés par le syndicat, outre les salariés relevant des entreprises concernées, des négociations collectives, sont employés par le syndicat lui-même et non pas par un des employeurs susceptibles de rentrer dans le champ d'application d'une éventuelle convention collective ou un autre employeur distinct du syndicat;
3. la capacité financière nécessaire pour permettre au syndicat, d'une part, de remplir efficacement les missions lui incombant en vertu de la présente loi, et, d'autre part, de soutenir un éventuel conflit social;
4. l'autonomie financière, résultant notamment de l'importance et de la prépondérance des cotisations perçues de la part des membres par rapport aux autres sources de revenus du syndicat;

(3) En fonction de leurs pouvoirs, notamment en matière de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats conformément aux articles 4 à 7, ainsi que, le cas échéant, 9, 14 et 15 de la présente loi.

2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale

Art. 4.– (1) Sont à considérer comme syndicats justifiant de la représentativité nationale générale, les organisations répondant aux critères fixés à l'article 3 de la présente loi, et qui peuvent faire état d'un degré suffisant de puissance sociale au niveau national conformément aux dispositions qui suivent.

(2) Est considéré comme ayant un degré suffisant de puissance sociale au sens du paragraphe (1) qui précède, le syndicat disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour pouvoir assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale générale et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national.

Le bénéfice de la représentativité nationale générale n'est reconnu qu'aux syndicats qui justifient d'une telle représentativité pour chacune des deux catégories de travailleurs rentrant dans le champ d'application de la présente loi conformément à l'article 1 qui précède.

Art. 5.– Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat doit prouver qu'il réunit dans son chef des conditions fixées à l'article 4 qui précède en rapportant la preuve des éléments suivants:

1. Le syndicat doit représenter une moyenne d'au moins vingt pour cent (20%) des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs couvertes par la présente loi, et au moins quinze pour cent (15%) de chacune des deux catégories en question.

Ce critère est apprécié sur base des résultats obtenus par le syndicat lors des deux dernières élections aux chambres professionnelles salariales compétentes pour les ouvriers et/ou les employés privés ayant eu lieu avant la date de la décision portant sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale conformément à l'article 8 de la présente loi.

Aux fins du présent paragraphe, le syndicat doit avoir obtenu, lors de l'ensemble des élections précitées prises en considération, une moyenne de vingt pour cent (20%) des suffrages dans les deux catégories de travailleurs concernées, et au moins une moyenne de quinze pour cent (15%) des suffrages dans chacune des deux catégories de travailleurs concernées.

Ne sont pris en considération que les résultats concernant les catégories de travailleurs relevant du champ d'application de la présente loi, les groupes des chambres professionnelles se composant de travailleurs non couverts par la présente loi n'étant pas pris en considération. Pour les groupes le cas échéant mixtes, seuls les résultats concernant les travailleurs couverts par la présente loi sont considérés.

2. le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays; cette présence est contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel ayant eu lieu avant la date de la décision sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale.
3. l'action du syndicat doit être diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique.

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

Art. 6.– (1) Sont à considérer comme syndicats justifiant d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers, ou pour les deux catégories à la fois, les organisations répondant aux critères fixés à l'article 3 de la présente loi, et qui peuvent faire état d'un degré suffisant de puissance sociale au niveau du secteur pour la ou les catégories de travailleurs salariés pour lesquelles la représentativité au sens du présent paragraphe est revendiquée, conformément aux dispositions qui suivent.

(2) Est considéré comme ayant un degré suffisant de puissance sociale au sens du paragraphe (1) qui précède, le syndicat disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour pouvoir assumer les responsabilités découlant de la représentativité visée au paragraphe (1) qui précède et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts d'ordre social au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de travailleurs concernées.

Art. 7.– Pour pouvoir bénéficier de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article 6 de la présente loi, le syndicat doit prouver l'existence dans son chef des conditions fixées à l'article 6 qui précède en établissant les éléments suivants:

1. Le secteur pour lequel la représentativité est revendiquée doit être un secteur particulièrement important de l'économie nationale. Dans l'appréciation de cette importance, l'emploi dans le secteur concerné sera particulièrement important; un secteur devra notamment être déclaré „secteur particulièrement important“ si l'emploi y représente au moins dix pour cent (10%) de l'emploi salarié de droit privé total au Luxembourg.

Aux fins de l'application du présent article, le secteur doit comprendre plus d'une entreprise respectivement plus d'une entreprise constituant une entité économique et sociale.

On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles tels que notamment le fait

- de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires, et/ou

- de relever d’une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée, et/ou
- de relever d’un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou
- de relever d’une direction et/ou d’un actionnariat communs et/ou complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou d’organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations;
- de disposer d’une communauté de salariés liés par des intérêts communs et/ou complémentaires et/ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Il y a présomption irréfutable d’entité économique et sociale au sens du présent paragraphe lorsque plusieurs établissements fonctionnent sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise.

Le syndicat demandant la reconnaissance de la représentativité dans un secteur important de l’économie conformément à l’article 8 de la présente loi, définira dans sa demande le secteur en question en se rapportant, pour les entreprises censées entrer dans le champ d’application de la convention collective, à la nomenclature usuelle des activités économiques, à savoir actuellement le code NACE.

Aux fins de l’application de la présente loi, un secteur ne peut comprendre que des entreprises ayant une activité identique. Toutefois, au cas où le syndicat requérant en formule la demande, la décision de reconnaissance conformément à l’article 8 de la présente loi peut définir le secteur en y associant des entreprises ayant des activités non pas identiques mais semblables, apparentées ou constituant un complément mutuel.

2. Le syndicat doit avoir présenté des listes et avoir compté des élus lors des deux dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales, ayant eu lieu avant la date de la décision quant à la demande de reconnaissance de la représentativité conformément à l’article 8 de la présente loi.
3. Le syndicat doit avoir obtenu
 - soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d’application de la convention collective concernée,
 - soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d’application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d’application de la présente loi, cinquante pour cent (50%) des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément aux dispositions qui précèdent. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillis par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l’exclusion des candidats dits neutres.

Ne sont pris en considération que les résultats concernant les catégories de travailleurs relevant du champ d’application de la présente loi, les groupes des chambres professionnelles contenant des travailleurs non couverts par la présente loi n’étant pas pris en considération. Pour les groupes le cas échéant mixtes, seuls les résultats concernant les travailleurs couverts par la présente loi sont considérés.

4. Procédure de reconnaissance

Art. 8.– (1) La décision portant reconnaissance, refus ou retrait des qualités d’un syndicat visées aux articles 3 à 7 de la présente loi est prise par le ministre ayant le travail dans ses attributions, ci-après dénommé le ministre, les chambres professionnelles représentant les salariés à statut de droit privé demandées en leur avis.

L’Inspection du travail et des mines adressera à cette fin au ministre et aux chambres professionnelles précitées un rapport circonstancié évaluant la situation du syndicat concerné par rapport aux critères fixés aux articles 3 à 7 de la présente loi.

(2) Le ministre statuera soit à la demande écrite d’un syndicat remplissant les conditions fixées à l’article 3 de la présente loi, sans préjudice des dispositions qui suivent, soit à la demande écrite de l’Inspection du travail et des mines, soit de sa propre initiative.

La demande sera motivée et appuyée de toutes les pièces nécessaires à l’appréciation des critères visés aux articles 3 à 7 de la présente loi.

La demande de reconnaissance ou de retrait émanant d'un syndicat sera envoyée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

Une demande de retrait pourra être introduite, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, d'une part par l'Inspection du travail et des mines, d'autre part par tout syndicat ayant la représentativité nationale générale ou justifiant d'un intérêt actuel et direct, et dans le cadre de négociations collectives impliquant le syndicat concerné par la demande de retrait.

(3) La décision dûment motivée du ministre sera notifiée à la partie demanderesse et au syndicat concerné par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au plus tard dans les deux mois de la saisine.

Par ailleurs, la décision fera l'objet d'une publication au Mémorial B.

Dans le cas d'une demande de reconnaissance, l'absence de réponse endéans le délai imparti vaut refus de reconnaissance. Dans le cas d'une demande en retrait, l'absence de réponse endéans le délai imparti vaut refus du retrait.

(4) Contre la décision explicite ou implicite de refus ou de retrait de la reconnaissance, un recours en réformation devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond est ouvert au syndicat faisant l'objet de la décision et au syndicat requérant.

Contre la décision explicite ou implicite de reconnaissance, un recours en réformation devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond est ouvert à tout syndicat ayant la représentativité nationale générale, à tout syndicat ayant la représentativité dans un secteur important de l'économie et à tout syndicat justifiant d'un intérêt né, actuel et direct dans le cadre de négociations collectives en cours ou dont l'ouverture a été demandée conformément à l'article 11 de la présente loi et impliquant le syndicat concerné par la décision de reconnaissance.

A peine de forclusion, ce recours doit être introduit dans le délai d'un mois:

- en cas de décision explicite, soit à partir de la notification de la décision entreprise par les syndicats ayant fait l'objet d'une notification, soit à partir de la date de publication de la décision au Mémorial B par les autres syndicats,
- en cas de décision implicite, dans un délai d'un mois à compter de l'expiration du délai de deux mois visé au paragraphe (4) qui précède.

Le recours est suspensif.

Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai d'un mois à partir de la notification de la décision du tribunal par la voie du greffe.

(5) La décision ministérielle, ou, le cas échéant, la décision judiciaire ayant acquis autorité de chose décidée respectivement force de chose jugée, valent jusqu'à décision contraire en due forme qui devra être prise sur base de nouveaux éléments de fait ou de droit intervenus depuis la décision précédente.

(6) En cas de changement intervenant dans la structure d'un syndicat bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale ou sectorielle, notamment par voie de fusion faisant disparaître l'identité d'un ou de plusieurs des partenaires, la décision de reconnaissance reste valable si l'identité notamment organisationnelle, structurelle, financière et personnelle du syndicat ayant bénéficié auparavant de la reconnaissance d'une représentativité est maintenue ou transmise soit à un des syndicats faisant partie de la nouvelle entité, soit à la nouvelle entité.

En cas de constitution d'un nouveau syndicat ou d'une fédération de syndicats, notamment par fusion de plusieurs syndicats au sens de la présente loi, impliquant nécessairement l'abandon de l'identité notamment organisationnelle, structurelle, financière et personnelle du syndicat ayant bénéficié auparavant de la reconnaissance d'une représentativité et attribution d'une identité notamment organisationnelle, structurelle, financière et personnelle propre à la nouvelle entité, les résultats chiffrés nécessaires pour la définition des droits des syndicats en matière de signature de conventions collectives conformément aux articles 5, paragraphe (2), 7, point 3., 14, 15 et 16 de la présente loi sont additionnés pour constater les droits de la nouvelle entité.

(7) La réformation de la décision du ministre ne donnera pas lieu à dommages-intérêts.

Chapitre 4: La négociation de la convention collective de travail

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

Participation aux négociations; commission de négociation

Art. 9.— (1) En vue de la négociation de toute convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats ayant le droit d'en faire partie conformément aux dispositions qui suivent.

Chaque syndicat remplissant les conditions visées aux articles 3, 4, et 5 est admis d'office à la négociation de toute convention collective.

Chaque syndicat remplissant les conditions visées aux articles 3, 6 et 7 est admis d'office à la négociation d'une convention collective pour la ou les catégories de travailleurs et dans le secteur pour lesquels il s'est vu reconnaître la représentativité.

(2) Ces syndicats peuvent admettre ou refuser à l'unanimité la participation d'autres syndicats à la négociation. Ces derniers syndicats doivent remplir les conditions visées à l'article 3 qui précède.

L'admission aux négociations d'un syndicat n'ayant pas d'office le droit d'assister aux négociations conformément aux dispositions qui précèdent ne préjudicie pas dans son chef l'existence ou non de la qualité de partie signataire d'une convention collective.

La demande afférente sera transmise par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception aux syndicats admis d'office, copie en étant adressée par la même voie au ministre ayant le travail dans ses attributions et à l'Inspection du travail et des mines. La décision d'admission ou de refus en question doit être motivée et sera notifiée par écrit, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, sous signature de tous les syndicats participant aux négociations en vertu d'une admission d'office conformément aux dispositions qui précèdent, au syndicat demandeur, et ce dans un délai de sept (7) jours à compter de la demande d'assister aux négociations.

(3) Au cas où le syndicat demandeur est conforme aux conditions fixées par l'article 3 qui précède et s'il représente au moins cinquante pour cent (50%) des travailleurs appelés à être couverts par la convention collective à négocier, il doit être admis à la Commission de négociation. A cette fin le ou les syndicats voulant être admis à la Commission de négociation doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

(4) En cas de refus d'admission du syndicat demandeur, ou de litige entre les syndicats ayant qualité pour participer d'office à la négociation collective concernant l'admission d'un autre syndicat, le dossier est soumis pour décision, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, au Ministre ayant le Travail dans ses attributions par le ou les syndicats dont la présence à une négociation collective est refusée. Le Ministre statuera endéans les deux semaines de la saisine, l'Inspection du travail et des Mines et les parties entendues en leurs explications, moyennant décision écrite dûment motivée notifiée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

Pour prendre sa décision, le Ministre prend en compte tous les éléments étayant l'importance ou l'absence d'importance du syndicat concerné dans le champ d'application de la convention collective à négocier. A cette fin, l'Inspection du travail et des mines lui adresse, sur simple demande, un rapport sur les éléments précités.

(5) Contre la décision du Ministre, un recours en réformation devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond est ouvert au syndicat faisant l'objet d'une confirmation du refus d'admission à la négociation ainsi qu'aux syndicats ayant initialement refusé l'admission en cas de décision ministérielle admettant le syndicat demandeur aux négociations.

A peine de forclusion, ce recours doit être introduit dans le délai de quinze (15) jours.

Le Tribunal administratif statue selon la procédure d'urgence et en tout cas au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la notification du recours.

Contre la décision du Tribunal administratif, appel peut être interjeté devant la Cour administrative qui statue comme juge du fond, à peine de forclusion, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de notification du jugement. La Cour statue selon la procédure d'urgence et dans tous les cas dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'appel.

Le recours et l'appel sont suspensifs. Les négociations ne pourront commencer qu'après l'arrêt de la Cour.

Habilitation et protection des membres des commissions de négociation

Art. 10.– Les représentants des syndicats, des employeurs ou groupements d'employeurs peuvent contracter en vertu soit de dispositions statutaires, soit d'une délibération spéciale du syndicat ou du groupement professionnel, soit de mandats écrits ou apparents qui leur sont conférés par leurs membres et adhérents.

Les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont applicables mutatis mutandis aux membres de la Commission de négociation visée à l'article 9 qui précède.

Demande d'ouverture des négociations collectives

Art. 11.– (1) La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, par les représentants qualifiés, au sens de l'article 10 de la présente loi, des personnes ou organisations ayant qualité pour signer une convention collective conformément aux articles 2, 3 à 7, 10, et 13 à 16 de la présente loi.

La partie sollicitée conformément aux dispositions de l'alinéa (1) qui précède ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations.

(2) Les négociations doivent effectivement commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives conformément au paragraphe (1) du présent article.

(3) Toutefois l'employeur sollicité peut, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la demande d'ouverture de négociations, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.

Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date de la notification visée à l'alinéa 1 qui précède.

A défaut, la partie concernée peut être obligée à négocier séparément. Les négociations doivent alors effectivement commencer dans les quinze jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours fixé à l'alinéa 2 du présent paragraphe.

(4) Au cas où les négociations collectives n'auront pas effectivement commencé endéans les délais fixés aux paragraphes (2) et (3) qui précèdent, la partie sollicitée en vue de l'ouverture de négociations collectives est présumée refuser de telles négociations. Cette présomption est irréfragable.

En cas de refus explicite ou découlant de l'absence du début des négociations conformément à l'alinéa 1 qui précède, la partie demanderesse peut lors entamer la procédure de conciliation conformément au titre II de la présente loi.

2. Forme de la convention collective de travail

Art. 12.– La convention collective de travail doit, à peine de nullité, être écrite et signée par les représentants qualifiés, conformément à l'article 10 de la présente loi, des parties contractantes.

3. Signature et validité de la convention collective

Art. 13.— Sans préjudice de la signature des représentants qualifiés de l'employeur au sens de l'article 10 de la présente loi, une convention collective n'est valablement signée et n'entrera en vigueur, sous réserve des dispositions de l'article 17 de la présente loi concernant le dépôt des conventions collectives, que si elle est signée par l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation constituée suite à l'application de l'article 9 de la présente loi et qui remplissent les conditions visées soit aux articles 3, 4, et 5, soit, le cas échéant, aux articles 3, 6 et 7 de la présente loi.

Art. 14.— (1) Si un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation conformément aux dispositions de l'article 9 de la présente loi conviennent avec l'employeur ou un des employeurs, groupements ou fédérations d'employeurs parties aux négociations de signer seuls la convention collective, l'employeur ou les employeurs et le syndicat en question invitent, par lettre commune recommandée à la poste ou courrier électronique commun avec accusé de réception, dans un délai de huit (8) jours, sous peine de forclusion, les autres syndicats à se joindre à la signature. Cette demande sera dûment motivée et indiquera notamment les motifs qui amènent les parties en question à considérer que le résultat des négociations collectives justifie la signature de la convention collective.

(2) Les syndicats requis de signer la convention collective doivent informer les parties demanderesses de leur décision par lettre recommandée à la poste ou courrier électronique avec accusé de réception dans un délai de huit (8) jours à compter de la notification de l'invitation de signer. Leur décision doit être motivée et doit notamment préciser les raisons qui les amènent à refuser la signature.

En cas d'absence d'accord de tous les syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, les syndicats ayant l'intention de signer peuvent saisir, seuls ou ensemble, l'Office national de conciliation (ONC). Cette saisine se fera par lettre recommandée à la poste ou courrier électronique avec accusé de réception, dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception de la réponse visée à l'alinéa 1 qui précède.

Au cas où l'Office national de conciliation (ONC) constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, il admettra le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective, au besoin par ce ou ces syndicats seuls.

A cette fin le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillis par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

Au cas où le ou les syndicats ne remplissent pas la condition précitée, l'Office national de conciliation (ONC) ordonne un référendum conformément à l'article 16 de la présente loi.

Art. 15.— (1) Tout syndicat justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle, pour ces derniers uniquement pour les conventions collectives concernant le secteur, au sens respectivement des articles 4 et 5, et 6 et 7 de la présente loi, ainsi que tout autre syndicat estimant disposer d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) au moins des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective peut, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze (15) jours à partir de la date de la notification de la décision d'acceptation ou de refus du dépôt de la convention collective à l'Inspection du Travail et des Mines conformément à l'article 17 de la présente loi, faire valoir que le ou les signataires n'ont pas la qualité requise pour signer valablement la convention collective auprès de l'Office national de conciliation (ONC), selon la procédure définie dans les articles 28 et 35 et suivants ci-après en matière de litiges collectifs.

Aux fins de l'application de l'alinéa qui précède, le ou les syndicats n'ayant pas la représentativité nationale générale ou sectorielle et prétendant disposer d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillis par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

(2) Le Président de l'Office national de conciliation (ONC) informe sans délai les syndicats signataires du dépôt de la contestation.

(3) L'ONC examine d'une part si les conditions mises à la signature d'une convention collective conformément aux articles 13 et 14 sont remplies, et, d'autre part, si les conditions requises pour une contestation conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (1) qui précède sont remplies dans le chef du ou des syndicats contestataires.

Aux cas où soit les syndicats signataires remplissent les conditions des articles 13 et 14, soit le ou les syndicats contestataires ne remplissent pas les conditions de l'alinéa 2 du paragraphe (1) du présent article 15, l'ONC déclare valable la signature de la convention collective.

Au cas où le ou les syndicats signataires ne remplissent pas les conditions fixées aux articles 13 et 14 de la présente loi, et au cas où le ou les syndicats contestataires remplissent la condition fixée à l'alinéa 2 du paragraphe (1) qui précède, l'ONC ordonne un référendum conformément à l'article 16 de la présente loi.

(4) Les décisions de l'Office national de conciliation (ONC) visées aux alinéas 2 et 3 du paragraphe (3) qui précède seront notifiées aux parties par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, dans un délai d'un mois à partir de la date de réception de la contestation.

Les décisions visées à l'alinéa qui précède sont susceptibles d'un recours en réformation devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond. Ce recours doit être introduit, à peine de forclusion, dans le délai de quinze jours à compter de la notification des décisions précitées. Le tribunal administratif statue selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification du recours.

Contre cette décision appel peut être interjeté devant la Cour administrative dans le délai de quinze jours à compter de la notification du jugement visé à l'alinéa qui précède. La Cour administrative statue comme juge du fond selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification de l'appel.

(5) A défaut de contestation endéans le délai de quinze jours fixé au paragraphe (1) qui précède, la procédure normale de dépôt et d'entrée en vigueur fixée à l'article 20 de la présente loi est applicable.

Art. 16.– Aux cas visés aux articles 14 et 15 qui précèdent, et au cas où aucun des syndicats concernées ne peut rapporter la preuve de disposer d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) au moins des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective concernée, conformément aux dispositions de l'article 14, paragraphe (2) et 15, paragraphe (1), alinéa 2, l'organisation d'un référendum parmi le personnel concerné par la convention collective proposée est ordonnée par l'Office national de conciliation (ONC). L'organisation et la surveillance de ce référendum, qui prendra la forme d'un vote secret à l'urne, est confiée à l'Inspection du travail et des mines.

Au cas ou plus de cinquante pour cent (50%) des votes exprimés se prononcent en faveur de la convention collective, l'ONC constate que les syndicats ci-avant visés peuvent signer, au besoin seuls, la convention collective.

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

Art. 17.– (1) La convention collective de travail sera déposée à l'Inspection du travail et des mines par la partie la plus diligente, moyennant lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

(2) La convention collective de travail sort ses effets entre les parties signataires du fait de la décision d'acceptation de son dépôt à l'Inspection du travail et des mines par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou le fonctionnaire par lui délégué à cette fin.

Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou le fonctionnaire par lui délégué à cette fin n'acceptent le dépôt que si une des parties signataires au moins est habilitée à signer conformément aux articles 3 à 8 respectivement sur base d'une habilitation de l'Office national de conciliation sur base des articles 14 à 16, sans préjudice des dispositions particulières des articles 18, paragraphe (3) et 19, paragraphes (2) à (4) de la présente loi.

(3) Dans un délai de quinze jours à compter de la communication de la convention collective au titre de dépôt conformément au paragraphe (1) qui précède, le directeur doit informer les parties signataires, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, de sa décision d'acceptation ou de refus du dépôt. Cette décision doit être dûment motivée. La décision fera l'objet d'une publication au *Mémorial B*. Copie de la décision est notifiée au ministre ayant le travail dans ses attributions.

(4) Contre la décision de refus du dépôt un recours en réformation est ouvert aux parties signataires de la convention collective devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond.

Le recours n'est pas suspensif.

Ce recours doit être introduit, à peine de forclusion, dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision entreprise conformément au paragraphe (4) qui précède.

Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de la date de réception de la requête.

Contre la décision du Tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du Tribunal administratif.

La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.

Pendant le délai et l'instance d'appel il sera sursis à l'exécution du jugement ayant annulé ou réformé la décision administrative entreprise.

(5) En cas d'acceptation du dépôt par décision soit du directeur de l'Inspection du travail et des mines, soit des juridictions administratives, la convention collective de travail sort ces effets, à moins que les parties n'aient disposé autrement, rétroactivement, au jour suivant sa notification pour dépôt à l'Inspection du travail et des mines, conformément au paragraphe (1) du présent article.

(6) Sans préjudice de l'application des dispositions du paragraphe (2) de l'article 23 de la présente loi, la convention collective en cours reste d'application jusqu'à la décision finale acceptant le dépôt de la nouvelle convention.

(7) En l'absence de décision administrative en due forme endéans le délai de quinze jours fixé au paragraphe (3) du présent article, le dépôt de la convention collective de travail est présumé accepté.

La convention collective de travail sort ses effets, rétroactivement, à moins que les parties n'en aient disposé autrement, au jour suivant sa notification pour dépôt à l'Inspection du travail et des mines, conformément au paragraphe (2) du présent article.

(8) En cas de refus subséquent du dépôt par décision judiciaire, la convention collective cesse de sortir ses effets le jour suivant la notification de la décision définitive de refus.

(9) La convention collective valable est portée à la connaissance des salariés relevant de son champ d'application par affichage aux entrées principales des lieux de travail. Par ailleurs elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur leur lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés concernés, aux frais des employeurs concernés.

5. Unicité de la convention collective

Art. 18.— (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 19 de la présente loi, il ne peut y avoir, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel.

(2) Les parties contractantes peuvent décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé. Dans ce cas il ne peut y avoir, sans préjudice des dispositions de l'article 19 de la présente loi, dans le champ d'application de la convention

collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel employé.

Les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective conclue pour le personnel ayant le statut d'employé, conformément à l'article 20 de la présente loi. Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

(3) Pour pouvoir entrer en vigueur, et sous peine du refus du dépôt conformément à l'article 17 de la présente loi, tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quel que soit sa dénomination, modifiant la convention, en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.

Art 19.– (1) Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention – cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.

Dans ce cas la convention collective doit expressément:

1. énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre;
2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs;
3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise;
4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail de la réglementation peut être déterminé par des accords aux niveaux intérieurs.

(2) Sans préjudice de l'article 9 de la présente loi, les accords en application d'une convention collective – cadre au sens du paragraphe (1) du présent article ne sont valables que s'ils sont contresignés par les syndicats ayant aussi signé la convention collective – cadre conformément aux articles 13 à 16 de la présente loi.

Les dispositions des articles 13 à 16 sont applicables à la conclusion d'accords visés par le paragraphe (1) qui précède.

(3) Les accords visés aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent doivent, à peine de nullité, être écrits et signés par les représentants qualifiés des parties contractantes conformément à l'article 10 de la présente loi.

(4) Ils font partie intégrante de la convention collective – cadre dont ils constituent l'exécution.

(5) Ils ne peuvent sortir leurs effets qu'après l'acceptation de leur dépôt par le directeur de l'Inspection du travail et des mines conformément à l'article 17 de la présente loi.

Le dépôt sera refusé au cas où les conditions fixées par les paragraphes (2) et (3) qui précèdent ne sont pas remplies.

(6) Le paragraphe (9) de l'article 17 est applicable aux accords prévus.

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

Art. 20.– (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, sans préjudice des dispositions précédentes concernant la validité des deux types d'actes, toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par les dispositions d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné valables au sens de la présente loi, les dispositions de cette convention ou de cet

accord s'appliqueront à l'ensemble des travailleurs au service de cet employeur et faisant partie de la catégorie de travailleurs visée par la convention ou l'accord.

(3) La convention collective ou l'accord subordonné, sauf, pour ce dernier, de ne pas pouvoir s'appliquer à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, lie également les personnes qui y adhèrent ou la ratifient personnellement ou par mandataire.

(4) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonnés mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.

7. Déclaration d'obligation générale

Art. 21.— Toute convention collective conforme aux dispositions de la présente loi pourra être déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique pour laquelle elle a été conclue, conformément aux dispositions de l'article 45 de la présente loi. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la convention collective.

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

– *Principe*

Art. 22.— La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de quatre ans au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article 17 de la présente loi.

– *Dénonciation et renégociation*

Art. 23.— (1) La convention collective de travail pourra être dénoncée, en tout ou en partie, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis sera de trois mois au maximum avant la date de son échéance.

La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article 11 de la présente loi.

Les dispositions de l'article 11 sont applicables.

Copie de la dénonciation est adressée sans délai à l'Inspection du travail et des mines qui en fera tenir copie au ministre ayant le travail dans ses attributions.

(2) La convention collective de travail dénoncée restera en vigueur soit jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, soit jusqu'à la constatation définitive de l'échec des négociations, le cas échéant par décision de l'Office national de conciliation (ONC) ou par décision de l'arbitre désigné, conformément aux dispositions du titre II de la présente loi, et, dans tous les cas, au plus tard jusqu'au premier jour du douzième mois suivant la notification de la dénonciation, à moins que les parties à la négociation collective de la convention collective ne fixent un autre délai.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aussi lorsque des stipulations isolées de la convention collective auront été dénoncées.

(3) A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'aura pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe (2) du présent article sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne pourra par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention, sans préjudice des dispositions du paragraphe (2), alinéa 1, in fine du présent article. Copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'Inspection du travail et des mines qui en fera tenir copie au ministre ayant le travail dans ses attributions.

(4) Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe (2), les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.

L'accord des parties visé à l'alinéa qui précède est consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre ayant le travail dans ses attributions et à l'Inspection du travail et des mines.

(5) Les dispositions des paragraphes (1) à (4) s'appliquent aussi, le cas échéant, aux accords subordonnés, tous les délais et toutes les périodes visées devant être exactement les mêmes que ceux visant les conventions collectives qui en constituent la base. Les signataires et/ou contresignataires des accords subordonnés sont les destinataires des règles du présent article.

9. Obligation de trêve sociale durant la période validité de la convention collective

Art. 24.– Sans préjudice des dispositions du paragraphe (2) de l'article 28 de la présente loi concernant la grève d'avertissement liée à un litige collectif en cours de procédure de conciliation au sens de la présente loi, les parties contractantes sont obligées au maintien de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné pendant la durée de ceux-ci. Elles s'abstiendront de tous faits, actes ou omissions qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale et notamment de toute menace et exécution de grève et de lock-out.

10. Contenu de la convention collective de travail

Art. 25.– (1) La convention collective de travail et les accords visés à l'article 19 de la présente loi fixeront, sous peine de nullité:

1. les qualités des parties
2. son champ d'application professionnel et territorial
3. la date de son entrée en vigueur, sa durée et les délais de dénonciation.

(2) La convention collective de travail et les accords visés à l'article 19 de la présente loi détermineront notamment les conditions de travail dont les parties conviendront.

Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire

3. les jours fériés
4. le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel
5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:

1. des dispositions ayant pour objet d'adapter le montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires publics
2. des majorations pour travail de nuit qui ne pourront être inférieures à 15% de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit
3. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres
4. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes
5. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des cinq domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(4) La convention collective ou les accords prévus à l'article 19 de la présente loi contiendront obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des travailleurs âgés de plus de quarante-cinq ans; les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations;
4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(5) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation

ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au point 1. qui précède.

Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de la mesure fixée au point 1. du présent paragraphe.

(6) Toute stipulation d'une convention collective de travail ou d'un accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi contraire aux dispositions des lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les travailleurs.

Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, d'un règlement d'atelier, d'un règlement interne ou d'un texte similaire contraire aux clauses de la convention collective ou de l'accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les travailleurs.

(7) Les parties aux négociations collectives peuvent à tout moment demander un avis juridique de l'Inspection du travail et des mines en ce qui concerne la conformité à la loi d'une disposition prévue. L'Inspection du travail et des mines répondra dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande.

11. Contestations nées d'une convention collective de travail

Art. 26.– (1) Les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords conclus en application de l'article 19 de la présente loi relèvent de la compétence des juridictions du travail.

Il en est de même des contestations nées de l'exécution d'une convention collective de travail ou d'un accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi.

(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

(3) Les organisations syndicales parties à une convention collective ou à un accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes (2) et (3) qui précèdent, les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la présente loi.

*

TITRE II

L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION (ONC)

1. Attributions

Art. 27.– (1) Il est institué auprès du ministère ayant le travail dans ses attributions un Office national de Conciliation (ONC).

(2) Conformément aux dispositions du présent Titre ainsi que du Titre III de la présente loi, l'ONC a pour mission de

- prévenir et d'aplanir les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles collectives, et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail;
- régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas autrement abouti à une solution par voie de négociation collective à une convention collective ou un accord collectif conformément aux dispositions du Titre premier de la présente loi, ainsi que de
- déclarer d'obligation générale les conventions collectives de travail et les accords en matière de dialogue social national et/ou interprofessionnel entre partenaires sociaux conformément au TITRE III de la présente loi.

Art. 28.– (1) Les litiges d'ordre collectif ayant trait aux conditions de travail dans une ou plusieurs entreprises seront portés, avant tout arrêt ou cessation de travail, devant l'Office national de conciliation (ONC) par une des parties directement intéressées, conformément à la procédure fixée par les dispositions qui suivent.

(2) On entend par litiges d'ordre collectif au sens du paragraphe 1 qui précède tant ceux se déclarant dans le cadre de la conclusion d'une convention collective, que ceux se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail.

(3) On entend par *litiges collectifs en matière de conventions collectives* relevant de la compétence de l'Office national de conciliation:

1. les contestations contre une convention collective conformément à l'article 15 de la présente loi;
2. le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 11 de la présente loi;
3. le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective à conclure conformément aux dispositions du chapitre 2 du titre premier de la présente loi.

(4) On entend par *litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail relevant de la compétence de l'Office national de conciliation (ONC)*, sans préjudice des litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par les articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, à condition que les litiges soient véritablement collectifs et concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel, ceux découlant des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.

Au cas où la direction centrale de l'entreprise ou le centre décisionnel prenant les décisions ayant les effets précités sur les salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.

(5) Jusqu'à la décision finale de non-conciliation de l'Office national de conciliation (ONC), les parties s'abstiendront de tous faits, actes ou omissions qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective ainsi que de toute menace et exécution de grève et de lock-out.

Toutefois, durant la procédure de conciliation relative à un litige collectif au sens de la présente loi, chacun des syndicats ayant la représentativité nationale générale ou la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, et directement impliqués dans le litige collectif faisant l'objet d'une procédure de conciliation, peuvent déposer un préavis de grève d'avertissement auprès de l'Office national de conciliation (ONC). A cette fin ils informeront l'Office national de conciliation qu'ils considèrent les négociations arrivées à un point où la procédure de conciliation n'avance plus. L'implication directe dans le litige collectif sera évalué au cas par cas au regard notamment de la présence des syndicats dans les délégations du personnel du champ d'application de la convention collective à négocier ou du litige collectif à résoudre.

Le préavis visé à l'alinéa qui précède est déposé moyennant lettre recommandée à la poste avec accusé de réception dans un délai d'au moins trois semaines jours avant la date prévue pour la grève d'avertissement, en indiquant les raisons qui poussent les demandeurs à estimer que la solution ne peut pas être trouvée par la voie normale et en indiquant la date prévue pour la grève d'avertissement.

L'ONC se réunit dans la composition des seuls assesseurs permanents prévus à l'article 30, paragraphe (3) de la présente loi, sans délai, pour essayer d'aboutir à une solution du litige collectif. Sont invités par ailleurs trois représentants au plus du syndicat ayant déposé le préavis de grève d'avertissement et trois représentants au plus du ou des employeurs concernés par la grève d'avertissement. Ceux-ci n'auront pas le statut de membres spéciaux conformément à l'article 30, paragraphe (4) de la présente loi.

Au cas où les travaux de l'ONC soit n'aboutissent pas à une solution au moins partielle ou temporaire, soit à une situation satisfaisant la partie demanderesse au point de renoncer à la grève d'avertissement avant la date prévue pour la grève d'avertissement, le syndicat peut procéder à cette grève.

L'employeur peut, sous les mêmes conditions, et si la grève est déclenchée, faire usage des moyens à sa disposition en cas de conflit collectif.

Sont applicables à la procédure les articles 37 et 38 de la présente loi.

La position de l'Office est arrêtée à la majorité simple de l'ensemble des assesseurs permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix. Il n'y aura pas de vote par groupe conformément à l'article 40 de la présente loi. La position de l'ONC est constatée par écrit et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, sans possibilité de recours judiciaire, aux assesseurs permanents et aux représentants du syndicat ayant déposé le préavis et à ceux des employeurs concernés par la grève d'avertissement. Cette notification, en cas de volonté du maintien de la grève d'avertissement ouvre le droit à cette grève.

La grève d'avertissement doit être proportionnelle à la finalité recherchée et à la gravité du litige collectif à résoudre.

Art. 29.– L'Office national de conciliation (ONC) a compétence pour déclarer d'obligation générale une convention collective de travail en application des articles 21 et 27, paragraphe (2) de la présente loi, conformément à la procédure fixée à l'article 45 qui suit.

2. Composition

Art. 30.– (1) L'Office national de conciliation est une autorité publique qui prend la forme d'un établissement public. Son siège est fixé à Luxembourg-Ville. Il peut être transféré à tout moment dans toute autre localité du Luxembourg par voie de règlement grand-ducal.

L'Office national dispose de la personnalité juridique et jouit de l'autonomie financière et administrative, sous la tutelle du ministre.

Elle exerce en toute indépendance les missions dont elle est investie en vertu de la présente loi.

(2) L'Office est présidé par un conciliateur professionnel, nommé pour sept (7) ans par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement en Conseil et composé d'une commission paritaire et d'un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

La fonction de conciliateur est dévolue au Président conjointement avec les assesseurs permanents de la commission paritaire.

Préférence sera donnée à un candidat titulaire d'un diplôme universitaire sanctionnant un cycle complet de quatre années d'études, de préférence en droit et/ou ayant une connaissance approfondie de la vie économique et sociale luxembourgeoise et des relations professionnelles au Luxembourg.

Il est révocable à tout moment par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

Son mandat est renouvelable.

Avant d'entrer en fonction, le président de l'Office national de conciliation prête entre les mains du Grand-Duc ou de son représentant le serment suivant: „Je jure fidélité au Grand-Duc, obéissance à la constitution et aux lois de l'Etat. Je promets de remplir mes fonctions avec intégrité, exactitude et impartialité.“

Lorsque le président de l'Office national de conciliation est issu du secteur public, il obtient un congé spécial pour la durée de son mandat avec maintien de tous les avantages et droits découlant de son statut respectif. Il continue notamment à jouir de son traitement, indemnité ou salaire suivant le cas, ainsi que du régime de sécurité sociale correspondant à son statut.

En cas de cessation du mandat, il est réintégré sur sa demande dans son administration d'origine à un emploi correspondant au traitement qu'il a touché précédemment, augmenté des échelons et majorations de l'indice se rapportant aux années de service passées comme président jusqu'à concurrence du dernier échelon du grade.

Toutefois, si l'autorité investie du pouvoir de nomination estime que la nature du travail accompli et l'expérience acquise par l'intéressé au sein de l'ONC justifie sa nomination à une fonction supérieure à celle visée ci-dessus, elle peut procéder à une telle nomination sans que le bénéficiaire ne peut, de ce fait, accéder à une fonction ou obtenir un rang plus élevé que les fonctionnaires de la même carrière entrés au service de l'Etat en même temps que lui ou avant lui.

A défaut de vacance, il peut être créé un emploi hors cadre correspondant à ce traitement; cet emploi est supprimé de plein droit à la première vacance qui se produit dans une fonction appropriée du cadre normal.

Lorsque le président de l'Office national de conciliation est issu du secteur privé, il touche une rémunération calculée par référence à la réglementation fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat qui est applicable en la matière, sur base d'une décision individuelle prise en vertu de l'article 23 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat. Il reste affilié au régime de sécurité sociale auquel il était soumis pendant l'exercice de sa dernière occupation. En cas de cessation du mandat, il touche pendant une durée maximale d'un an une indemnité d'attente mensuelle correspondant au salaire ou traitement mensuel moyen du dernier revenu professionnel cotisable annuel mis en compte au titre de sa carrière d'assurance en cours avant le début de sa fonction de président de l'Office national de conciliation. Cette indemnité d'attente est réduite dans la mesure où l'intéressé touche un revenu professionnel ou bénéficie d'une pension personnelle.

Au cas où il s'agira d'une personne bénéficiant d'une pension de vieillesse ou de vieilles anticipée, le Président exercera sa fonction à titre d'indépendant et à des conditions à négocier avec lui par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

(3) La Commission paritaire est constituée d'une section unique comprenant des assesseurs permanents et siégeant dans toutes les matières dans lesquelles l'Office national de conciliation est compétent.

(4) La Commission paritaire visée aux dispositions qui précèdent comprend six assesseurs effectifs permanents dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés et six assesseurs suppléants permanents dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé mais pouvant remplacer l'ensemble des trois effectifs.

(5) La Commission paritaire est complétée par des membres spéciaux directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige. Les membres spéciaux siégeront au même titre que les assesseurs permanents.

Toutefois, pour les votes pris non pas à l'unanimité ou la majorité par groupe, mais individuellement par l'ensemble des membres spéciaux ou l'ensemble des assesseurs permanents plus les membres spéciaux, soit du côté des représentants patronaux, soit du côté des représentants salariaux, soit ensemble, au maximum douze (12) membres spéciaux seront admis au vote, soit six représentants salariaux et six représentants patronaux au maximum. Si l'une des deux parties n'atteint pas le maximum de six fixé ci-dessus, dans les votes pris ensemble conformément à ce qui précède, seul le même nombre de membres spéciaux peut voter d'un côté comme de l'autre.

(6) Aux fins de l'application de la procédure notamment de vote fixée par les articles suivants, la commission paritaire est répartie en quatre groupes, à savoir respectivement

- le groupe des assesseurs permanents employeurs
- le groupe des assesseurs permanents salariés
- le groupe des membres spéciaux employeurs
- le groupe des membres spéciaux salariés.

(7) La commission paritaire pourra s'adjoindre en qualité d'experts avec voix consultative des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dont aucun représentant ne figure parmi les membres permanents ou spéciaux nommés par le Président de l'Office ainsi que des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national.

Elle pourra de même s'adjoindre avec voix consultative d'autres experts.

Art. 31.– (1) Les assesseurs permanents sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions, sur proposition, d'une part, des fédérations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs, et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Les membres spéciaux patronaux respectivement salariaux directement concernés par le litige sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions sur proposition des entreprises respectivement des syndicats concernés.

Les employeurs sont tenus de libérer les membres spéciaux sans perte de rémunération pour les séances de l'Office. S'ils estiment que le nombre des membres spéciaux salariés désignés par les travailleurs au-delà des membres spéciaux bénéficiant du droit de vote est trop élevé, ils en informeront par écrit et en motivant leur position le Président de l'Office qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'imposera aux employeurs.

(2) Les assesseurs permanents sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse du fait de leur décès, de leur révocation par l'organisation qu'ils représentent et du changement de leur statut. Dans ces cas ils seront remplacés par un de leurs suppléants et le ministre ayant le travail dans ses attributions demande aux organisations visées au paragraphe (1), point 1. alinéa 1 du présent article (syndicats nationalement représentatifs, fédérations patronales nationalement représentatives) de procéder à la nomination d'un nouvel assesseur permanent suppléant.

Les membres spéciaux visés au paragraphe (5) de l'article 30 et au paragraphe (1), alinéa 2. du présent article de la présente loi sont nommés pour la durée de la session consacrée au litige collectif auquel ils sont directement intéressés. Le mandat de tous les membres spéciaux prend fin avec la dernière réunion consacrée à l'affaire pour laquelle ils ont été nommés.

(3) Les membres-experts visés au paragraphe (6) de l'article 30 de la présente loi seront nommés, pour une durée qu'il détermine, par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

La nomination des membres experts visés à l'alinéa premier du présent paragraphe se fera, le cas échéant, sur base des propositions des organisations intéressées.

Art. 32.– Les réunions de la commission paritaire seront présidées par le Président de l'Office.

Art. 33.– Le service administratif de la Commission sera assuré par le personnel du ministère du travail et de l'Inspection du travail et des mines.

Art. 34.– (1) Les assesseurs permanents effectifs représentant les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs conformément au paragraphe (2) de l'article 30 de la présente loi auront droit à une indemnité d'assiduité mensuelle égale au montant du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés, et au remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.

(2) Les assesseurs permanents suppléants assistant à des réunions de l'ONC en remplacement d'un assesseur effectif, ainsi que les membres spéciaux salariaux et patronaux auront droit au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.

(3) Les experts désignés par les organisations professionnelles conformément au paragraphe (6), alinéa 1, de l'article 30, auront droit au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.

Les experts nommés par le ministre sur base de l'alinéa 2 du paragraphe (6) de l'article 30 auront droit à une indemnité fixée par convention à signer entre le ministre ayant le travail dans ses attributions et l'expert, convention qui fixera aussi les missions et leur durée ainsi que les droits et obligations de l'expert, et au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.

(4) Le personnel du secrétariat aura droit à une indemnité à fixer par règlement grand-ducal. Le même règlement grand-ducal pourra, si besoin en est, préciser les règles relatives au paiement des indemnités prévues aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent.

(5) La présence des assesseurs à une réunion dûment fixée par le Président, même, si besoin en est, à court terme et/ou unilatéralement, est obligatoire, sauf à se faire obligatoirement remplacer par un assesseur suppléant. L'absence de l'assesseur et de son suppléant pendant plus de deux réunions par semestre entraînera le non-paiement d'un mois d'indemnité.

3. Procédure

3.1. En cas de litige collectif

Art. 35.– (1) Tout différend d'ordre collectif au sens de l'article 28 de la présente loi fera l'objet d'une session de l'Office national de conciliation (ONC).

Sans préjudice de règles particulières prévues par la présente loi ou d'autres textes législatifs, réglementaires ou conventionnels, la procédure est régie par les dispositions qui suivent.

La session sera convoquée par le Président ou son délégué, sur demande écrite soit d'une des parties directement impliquées dans le litige collectif, soit de deux assesseurs permanents effectifs de la commission paritaire.

La demande de saisine se fera par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception. Elle doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet ainsi que, si possible, des propositions pour la nomination des membres spéciaux. La demande et le dossier doivent spécifier:

- l'objet exact du litige et ses antécédents
- les points de convergence
- les points de divergence
- les raisons expliquant pourquoi l'affaire n'est pas susceptible de trouver une solution entre partenaires.

L'Office peut se saisir d'office de tout litige collectif qui lui serait signalé, même en l'absence d'une demande formelle conformément à l'alinéa qui précède.

(2) Le Président transmet sans délai le dossier aux assesseurs permanents de la commission paritaire qui procèdent à l'instruction du dossier conjointement avec le Président.

Les membres permanents peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des informations supplémentaires et des compléments au dossier.

Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation les dossiers qu'ils n'estiment pas prêts ou qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la présente loi.

Les décisions visées aux alinéas qui précèdent sont susceptibles d'un recours en réformation devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond. Ce recours doit être introduit, à peine de forclusion, dans le délai de quinze jours à compter de la notification des décisions précitées. Le tribunal administratif statue selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification du recours.

Contre cette décision appel peut être interjeté devant la Cour administrative dans le délai de quinze jours à compter de la notification du jugement visé à l'alinéa qui précède. La Cour administrative statue comme juge du fond selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification de l'appel.

Art. 36.– (1) Au cas où la saisine de l'Office ne contient pas les propositions pour les membres spéciaux à nommer, le Président demandera, aux organisations et/ou entreprises concernées, dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception de la saisine, des propositions afférentes.

Il en est de même des éventuels membres experts à nommer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions conformément à l'alinéa 1 du paragraphe (6) de l'article 30 de la présente loi. Les experts nommés en vertu de l'alinéa 2 du dit paragraphe ne feront pas l'objet d'une nomination par litige, mais seront convoqués, le cas échéant et selon les besoins, par le Président de l'Office.

Les propositions écrites afférentes doivent parvenir au Président dans un délai de huit (8) jours à compter de la date de réception de la demande de propositions conformément à l'alinéa premier du présent paragraphe.

(2) Le Président procédera sans délai, et au plus tard conjointement avec la convocation de la commission paritaire, à la nomination des membres spéciaux et, le cas échéant, des membres experts de la commission paritaire.

Art. 37.– (1) Le Président convoque la commission paritaire, dans sa composition compétente pour le différend dont l'Office est saisi, le plus tôt possible et au plus tard dans un délai de huit jours à compter de la réception des propositions visées au paragraphe (1) de l'article 36 de la présente loi ou, en cas d'absence de propositions, dans un délai de huit jours à compter de l'expiration du délai fixé pour l'envoi des propositions en question, respectivement, pour des réunions subséquentes à la première, dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception d'une demande écrite et motivée de la part de deux membres de la commission; cette demande doit être contresignée par un assesseur permanent ou un membre spécial admis au droit de vote conformément au point 2.2. du paragraphe (1) de l'article 31 si elle émane de deux membres spéciaux non admis au vote.

(2) La séance aura lieu au plus tôt trois (3) jours et au plus tard huit (8) jours après la convocation.

(3) Ce délai peut être prolongé pour des raisons liées à l'instruction du dossier conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article 35 de la présente loi, par décision majoritaire des membres permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.

Toutefois, la première réunion plénière doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la saisine par l'ONC.

En cas de recours judiciaire en vertu des alinéas 4 et 5 du paragraphe (2) de l'article 35, la première réunion plénière doit avoir lieu au plus tard quinze (15) jours après la notification de la décision judiciaire finale.

Art. 38.– (1) Le Président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions.

Il organise l’instruction des dossiers conformément au paragraphe (2) de l’article 35 de la présente loi.

(2) Il peut formuler des propositions de conciliation avec l’accord majoritaire des membres permanents. Le vote afférent est pris par l’ensemble des assesseurs permanents et non par groupe, la voix du président étant prépondérante en cas d’égalité des voix.

Au cas où les discussions lui semblent bloquées sur base des propositions de conciliation visées à l’alinéa qui précède, il peut formuler des propositions de conciliation de sa propre initiative.

(3) Les réunions ne sont pas publiques.

Art. 39.– (1) La commission ne pourra délibérer que tant que la moitié au moins de l’ensemble des représentants des salariés, assesseurs permanents et membres spéciaux admis au vote d’une part, que de l’ensemble des représentants des employeurs, assesseurs permanents et membres spéciaux admis au vote d’autre part, sont présents.

(2) En cas d’empêchement d’un membre effectif, il sera remplacé par un des suppléants, à convoquer par le Président, le cas échéant sur proposition de l’assesseur effectif empêché.

Art. 40.– (1) Chacun des quatre groupes peut se réunir séparément sur décision du président ou à la demande d’un assesseur ou membre. De même, des réunions séparées de l’ensemble des représentants salariés et des représentants employeurs peuvent être décidées par le président ou à la demande d’un assesseur ou membre du groupe concerné. Le président et, à la demande de la majorité des membres spéciaux admis au vote dans les groupes, les assesseurs permanents peuvent assister à la réunion des groupes.

(2) Toute décision d’un groupe fera l’objet d’une délibération et d’un vote au sein du groupe.

(3) Peuvent participer aux réunions séparées d’un groupe, sans droit de vote, les membres visés au paragraphe (6) de l’article 30 de la présente loi.

(4) Toute proposition qui ne ralliera pas la majorité des voix des membres présents du groupe est rejetée par ce groupe.

(5) Le Président peut faire procéder à un vote secret s’il le juge opportun. Il devra le faire à la demande du Président de l’Office, à moins que la majorité de l’ensemble des assesseurs permanents employeurs et travailleurs, par vote secret, ne décide de s’opposer à la demande du Président. Le président de tout groupe devra à cette fin signaler au Président de l’Office, en temps utile, par tous les moyens écrits ou oraux, que son groupe va procéder à un vote en précisant le sujet et la portée du vote. Tous les votes secrets seront organisés et surveillés par l’Inspection du travail et des mines.

Art. 41.– (1) La procédure de conciliation est clôturée par l’acceptation de la proposition du conciliateur par les parties au différend, un arrangement entre parties ou un procès-verbal de non-conciliation.

(2) Le règlement d’un différend résultera de l’unanimité entre les quatre groupes, les décisions à l’intérieur de chaque groupe étant prises à la majorité des voix des membres présents.

Le secrétaire en dressera procès-verbal qui sera signé par le président et les parties.

Tous les accords collectifs établis ou entérinés par l’Office national de conciliation (ONC), conformes aux dispositions de la présente loi, pourront être déclarés d’obligation générale pour l’ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l’activité, de la branche ou du secteur économique dans lesquels ils ont été conclus, conformément aux dispositions de l’article 45 de la présente loi. La déclaration d’obligation générale déterminera avec précision le champ d’application final de la convention collective ou des accords établis par l’Office.

(3) Lorsque le président estimera les moyens de conciliation épuisés, il proposera à la commission paritaire d'adopter un procès-verbal de non-conciliation. Le Président doit le faire lorsqu'un des quatre groupes, à la suite d'un vote en due forme documenté par écrit le lui demande.

Le vote y afférent aura lieu par groupe.

La décision de non-conciliation sera prise à l'unanimité des quatre groupes, les décisions à l'intérieur de chaque groupe sont prises à la majorité des membres présents.

(4) Le procès-verbal de non-conciliation exposera de manière circonstanciée les points restés litigieux et la position des parties au moment de la décision de non-conciliation.

Art. 42.– Au cas où un règlement du différend n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion plénière, les parties au litige ou l'une d'entre elles, représentées par les deux groupes de membres spéciaux, peuvent unilatéralement décréter la non-conciliation, ce délai pouvant être prolongé par décision majoritaire des quatre groupes, la voix du président étant prépondérante en cas de partage. La décision au sein de chacun des deux groupes se prend à la majorité des voix des membres présents. La déclaration sera motivée et notifiée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au Président de l'Office, qui en adressera sans délai copie aux assesseurs permanents et aux membres spéciaux.

Toutefois, les assesseurs permanents, à la majorité des voix de l'ensemble des assesseurs permanents tant salariaux que patronaux, la voix du président étant prépondérante en cas de partage, peuvent décider de ne pas admettre cette décision unilatérale et de continuer la procédure de conciliation. Dans ce cas, les assesseurs permanents doivent présenter une proposition de conciliation finale dans un délai de quatre semaines à compter de réception de la notification de la déclaration unilatérale visée à l'alinéa qui précède.

Art. 43.– Sans préjudice de la déclaration d'obligation générale conformément aux dispositions de l'article 45 de la présente loi, les règlements intervenus devant l'Office national de conciliation régleront les relations et conditions de travail dans les entreprises directement concernées et dans celles qui y adhéreront. Ils valent convention collective dans les cas où il s'agissait d'un litige collectif en matière de conventions collectives de travail.

Aucune modification, ni aucun avenant au contenu de l'accord de conciliation n'est valablement signé en cours de validité de l'accord, obligatoirement à fixer par le dit accord, sans l'accord unanime des quatre groupes de la commission paritaire.

En cas de litige collectif relatif aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail, les règlements intervenus devant l'ONC s'imposent en tant que résolution du litige aux parties impliquées dans ce litige.

Art. 44.– Le ministre ayant le travail dans ses attributions, l'Inspection du travail et des mines et les assesseurs et membres de la commission paritaire recevront communication des procès-verbaux de conciliation, de non-conciliation et des accords entre parties.

Ils seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale conformément aux dispositions qui suivent.

La communication des copies visées aux deux alinéas qui précèdent peut se faire par voie de courrier électronique avec accusé de réception. Cependant, les parties directement impliquées dans le litige collectif peuvent demander l'envoi de copies sur support papier, notamment au cas où ils n'ont pas accès aux moyens informatiques leur permettant d'accéder au texte envoyé par courrier électronique.

3.2. En cas de déclaration d'obligation générale

Art. 45.– (1) Toute convention collective, ainsi que tout accord collectif établi ou entériné par l'Office national de conciliation (ONC), conformes aux dispositions de la présente loi, pourront être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique dans lesquels ils ont été conclus. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la convention collective ou des accords établis par l'Office.

(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au Président de l'Office national conciliation (ONC) soit par deux assesseurs permanents de la commission paritaire, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une décision conjointe des deux groupes d'assesseurs permanents de la commission paritaire, les Chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.

Par décision conjointe au sens de l'alinéa 1 qui précède on entend une décision prise tant à la majorité des assesseurs permanents salariés qu'à la majorité des assesseurs permanents employeurs.

Les décisions visées aux deux alinéas qui précèdent peuvent être prises après consultation écrite. Le Président doit toutefois convoquer les assesseurs permanents pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs permanents. Il peut le faire de sa propre initiative.

(4) En cas d'absence de décision conjointe au sens du paragraphe précédent, un groupe d'assesseurs permanents peut, à l'unanimité, demander au Gouvernement de procéder néanmoins à une déclaration d'obligation générale, en faisant valoir de manière motivée dans la mesure que celle-ci serait indispensable pour assurer une égalité des salariés et une situation concurrentielle équitable dans le champ d'application du secteur concerné.

Le Gouvernement en conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.

Sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.

Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.

Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.

Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.

La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.

(5) Au cas où le Président ou la majorité de l'ensemble des assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office qui doivent faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale sont contraires à la loi ou à l'ordre public, il proposera au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de ne pas donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

Le Ministre continuera la proposition du Président de l'Office au Conseil de Gouvernement en joignant son avis. Cet avis peut requérir le Gouvernement en Conseil de considérer les dispositions légales en apparence violées comme ayant un caractère supplétif par rapport aux dispositions conventionnelles. Le Gouvernement en Conseil ne peut pas considérer comme supplétives les dispositions conventionnelles qui sont contraires à l'ordre public.

Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.

Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à la proposition de refus du Président de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.

Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.

Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.

Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.

La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.

(6) Les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale prendront effet huit jours francs après leur insertion au Mémorial, à moins qu'ils ne fixent un délai plus court ou plus long et sans préjudice des dispositions que la convention collective déclarée d'obligation générale déclare d'application rétroactive.

Les règlements grand-ducaux d'obligation générale cesseront leurs effets au même moment que la convention collective ou l'accord ONC qu'ils déclarent d'obligation générale cessera ses effets conformément aux dispositions de la présente loi ou aux dispositions propres desdits conventions et accords, notamment en cas de dénonciation, d'expiration de la durée de validité fixée par l'accord collectif ou de non-renouvellement.

Un règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale pourra être rapporté par règlement grand-ducal.

4. Arbitrage

Art. 46.– (1) Sans préjudice de la possibilité du Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis du Président de l'Office, de nommer un médiateur en cours de négociations, en cas de non-conciliation formelle conformément aux dispositions des articles 41 et 42, la commission paritaire peut, à la majorité des quatre groupes de membres permanents et spéciaux de la commission, la voix du président étant prépondérante en cas de partage, demander au ministre ayant le travail dans ses attributions, dans un délai de quinze jours à partir de l'adoption du procès-verbal de non-conciliation, de nommer un arbitre. La décision à l'intérieur de chacun des quatre groupes est prise à la majorité des voix des membres présents. Le vote sera secret.

(2) Dans un délai de quinze jours à partir de l'envoi de la demande de nomination d'un arbitre, le ministre ayant le travail dans ses attributions désigne un arbitre.

L'arbitre doit être accepté à l'unanimité par l'ensemble des quatre groupes de la commission paritaire, la décision à l'intérieur de chacun des quatre groupes étant prise à la majorité des voix des membres présents. Le vote sera secret.

Avant de se prononcer l'arbitre doit consulter la commission paritaire et le Président de l'Office. Il décidera s'il entendra la commission par groupes et/ou ensemble, en présence ou non du Président de l'Office.

L'Office national de conciliation (ONC) communiquera à l'arbitre le procès-verbal de non-conciliation et tiendra à sa disposition les renseignements qu'il a recueillis en cours de procédure.

Il mettra à la disposition de l'arbitre ses moyens de contrôle pour les investigations supplémentaires qui pourront paraître utiles.

L'arbitre tiendra compte des positions constatées en dernier lieu par le conciliateur.

(3) La sentence arbitrale devra intervenir dans le délai d'un mois à compter de la nomination de l'arbitre. A défaut, le procès-verbal de non-conciliation prendra effet. Toutefois, le délai pourra être prolongé, sans pouvoir excéder deux mois, sur proposition de l'arbitre, par décision prise à la majorité des voix des assesseurs permanents, procédant par vote secret individuel, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.

La sentence sera communiquée par tous les moyens dont la voie du courrier électronique aux parties au litige, aux Président, assesseurs et membres de l'Office ainsi qu'au ministre ayant le travail dans ses attributions et l'Inspection du travail et des mines. Des copies sur support papier seront délivrées à ceux qui en feront la demande, notamment au cas où ils n'ont pas accès aux moyens technologiques leur permettant d'accéder au courrier électronique.

(4) L'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale.

L'acceptation de la décision arbitrale vaut respectivement conclusion d'une convention collective, qui sera publiée dans les formes prévues par la loi et susceptible de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale, et acceptation de la solution du litige collectif ayant trait aux intérêts collectifs relatifs aux conditions de travail.

La commission paritaire de l'ONC décidera de l'opportunité de publier la sentence arbitrale, même non-acceptée, si elle estime que c'est utile dans l'intérêt général ou en vue de la solution du litige collectif en cause. La décision sera prise par vote individuel et secret à la majorité de l'ensemble des assesseurs permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.

5. Dispositions communes

Art. 47.– Dans l'accomplissement de leur mission, l'Office national de conciliation et l'arbitre visé à l'article 46 de la présente loi s'entoureront de tous renseignements utiles. Ils pourront, par décision motivée, entendre des tierces personnes, sans avoir le droit de demander communication des secrets d'affaires et de fabrication des entreprises.

Dans le cas de l'Office, la décision est prise à la majorité des voix individuelles des assesseurs permanents employeurs et salariés, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité de voix.

6. Dispositions pénales

Art. 48.– (1) La procédure de conciliation prévue au présent Titre II est obligatoire.

(2) Est passible d'une amende de 620 à 65.000 euros celui qui aura:

- provoqué un arrêt ou une cessation collective du travail sans avoir auparavant saisi l'Office national de conciliation;
- refusé sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'Office;
- entravé l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire.

(3) Seront par ailleurs condamnés à des dommages-intérêts les employeurs qui auront indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les membres salariés tant de la commission de négociation visée aux articles 9 et 10 de la présente loi que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifié des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

*

TITRE III

LES ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Art. 49.– (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui pourront être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la

formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail, etc.

(2) Les accords visés au paragraphe (1) du présent alinéa peuvent être rendus obligatoirement applicables sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par le biais d'une déclaration d'obligation générale conformément aux dispositions qui suivent.

(3) Par dérogation aux dispositions de l'article 45 qui précède, la déclaration d'obligation générale conformément au présent article rend applicable l'accord national entre partenaires sociaux visé au paragraphe (1) à l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et des travailleurs travaillant pour leur compte.

(4) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au président de l'Office national de conciliation par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception signée conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.

(5) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une décision conjointe des deux groupes d'assesseurs permanents de la commission paritaire, les Chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale. Il y a décision conjointe en cas d'accord unanime des assesseurs permanents, à constater par voie de vote secret individuel à organiser et surveiller par l'Inspection du travail et des mines, la voix du Président étant déterminante en cas d'égalité des voix.

Les décisions visées aux deux alinéas qui précèdent peuvent être prises après consultation écrite. Le Président doit toutefois convoquer les assesseurs permanents pour une réunion de la commission paritaire soit sur demande de trois des assesseurs permanents, soit de sa propre initiative, soit en cas d'opposition écrite dûment motivée de la part d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.

(6) Au cas où le Président ou la majorité de l'ensemble des assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office qui doivent faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale sont contraires à la loi ou à l'ordre public, il proposera au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de ne pas donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

Le Ministre continuera la proposition du Président de l'Office au Conseil de Gouvernement en joignant son avis. Cet avis peut requérir le Gouvernement en Conseil de considérer les dispositions légales en apparence violées comme ayant un caractère supplétif par rapport aux dispositions conventionnelles. Le Gouvernement en Conseil ne peut pas considérer comme supplétives les dispositions conventionnelles qui sont contraires à l'ordre public.

Le Gouvernement en conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.

Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à la proposition de refus du Président de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.

Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.

Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.

Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.

La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.

(7) Les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale prendront effet huit jours francs après leur insertion au Mémorial, à moins qu'ils ne fixent un délai plus court ou plus long.

Un règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale pourra être rapporté par règlement grand-ducal à publier au Mémorial.

*

TITRE IV

L'OBSERVATOIRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DE L'EMPLOI (ORPE)

Art. 50.– (1) Il est créé auprès du ministre ayant le travail dans ses attributions un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi (ORPE).

(2) L'Observatoire a notamment pour mission l'étude et le suivi scientifiques, le cas échéant en recourant à des experts externes, des relations professionnelles et notamment des relations collectives du travail au Luxembourg ainsi que du rôle de ces relations entre autres en matière d'emploi et de formation.

Dans ce cadre, une attention particulière est apportée aux apports des partenaires sociaux, notamment à la mise en œuvre des plans d'action en faveur de l'emploi et à la formation professionnelle continue ainsi qu'à l'application des articles 25 et 49 de la présente loi.

(3) L'Observatoire rend compte au Gouvernement, au Comité de coordination tripartite et au Comité permanent de l'emploi.

Art. 51.– (1) L'Observatoire est présidé par le ministre ayant le travail dans ses attributions ou le fonctionnaire délégué à cette fin.

(2) Un comité de gestion tripartite définira l'orientation générale des travaux de l'Observatoire, établira le plan de travail, supervisera les résultats et émettra un avis sur les publications à effectuer. Sur ce dernier point, l'avis du comité de gestion ne liera pas les décisions du Gouvernement, du comité de coordination tripartite et du Comité permanent de l'emploi.

Le plan du travail définira les objectifs et résultats à atteindre, les différents projets qui constituent la mise en pratique opératoire de l'activité de l'Observatoire, les acteurs impliqués aux différents stades d'un projet et l'attribution des différentes charges aux différents centres de compétences impliqués dans les phases successives d'un projet, la méthodologie, les procédures ou instructions à respecter.

Le comité de gestion comprendra, en plus du Président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à désigner par des structures ou fédérations pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants respectivement des ministres ayant le travail et l'emploi dans leurs attributions. Le comité pourra s'adjoindre des experts. L'activité au sein du comité de gestion est gratuite.

Art. 52.– (1) Le secrétariat est assuré par les agents du ministère du travail et de l'Inspection du travail et des mines. Il assurera le suivi de l'exécution des travaux, la communication avec les acteurs impliqués, la supervision des travaux notamment des éventuels sous-traitants et l'organisation des relations avec les autres administrations et institutions impliquées, et, si la demande expresse en est formulée, la rédaction de rapports succincts sur les décisions prises par l'ORPE.

L'Inspection du travail et des mines assure le fonctionnement matériel et logistique de l'Observatoire, dont l'archivage des documents qu'elle met à disposition des agents du ministère ayant le travail dans ses attributions sur simple demande.

Le financement est assuré par le budget du ministère ayant le travail dans ses attributions.

(2) Un règlement grand-ducal pourra préciser, au besoin, le fonctionnement de l'Observatoire.

Art. 53.– L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnement auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.

*

TITRE V

DISPOSITIONS MODIFICATIVES ET ABROGATOIRES

Art. 54.– Le paragraphe (1) de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel prend la teneur suivante:

„**Art. 7.**– (1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'établissement, sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales définies aux articles 4 à 7 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation, étant entendu que pour les syndicats visés par les articles 6 et 7 de la loi précitée, ce droit est limité au secteur dans lequel ils bénéficient de la représentativité“ sectorielle ,, , soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant 5% au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder cinquante (50).

Toutefois, dans les établissements occupant moins de cinquante (50) travailleurs, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative; il en est de même pour la désignation des représentants des jeunes travailleurs.

Par dérogation à l'alinéa 1er du présent paragraphe, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale remplissant les conditions fixées à l'article 3 de la présente loi, sans remplir celles fixées aux articles 4 à 7, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.“

Art. 55.– (1) La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est complétées d'un article 4ter de la teneur suivante:

„**Art. 4ter.**– Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou d'un accord trouvé devant l'Office national de conciliation et valant convention collective;
- la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites supérieures à la durée du travail journalière et hebdomadaire;
- la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail garantissant la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes;
- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;

- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi."

(2) L'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complété d'un point 8bis de la teneur suivante:

„**(8bis)** Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines;
- la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites à la durée du travail;
- la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail prenant en compte la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment, si possible, des périodes de repos compensatoire suffisantes;
- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante(40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;
- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi."

(3) Le point (18) de l'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complété d'un point 3. de la teneur suivante:

„3. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires visées aux points 1. et 2. ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs.

On entend par cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, d'une large indépendance dans l'organisation du travail et d'une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective applicable des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent."

Art. 56.– Sont abrogés et remplacés par la présente loi:

1. l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;
2. la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

TITRE Ier

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Chapitre 1: *Champ d'application de la loi*

La présente loi ne s'applique pas à la réglementation des conditions de travail, par voie de négociations collectives, des travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, et notamment un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

Article 1er.–

(1) Pour éviter les débats sur la notion et la délimitation d'un secteur, le champ d'application de la loi n'est plus défini par rapport aux secteurs dits public et privé, trop disparates, mais vise désormais les travailleurs ayant le statut de salariés de droit privé.

Il y a d'ailleurs lieu de rappeler que déjà la loi de 1965 ne s'appliquait en fait pas à un ou des secteurs, mais consacrait bien la notion de représentativité catégorielle selon la catégorie de salariés:

- ouvriers
- employés privés
- fonctionnaires autres salariés sous régime statutaire.

Ces différents statuts peuvent se retrouver tant dans le secteur dit privé que dans le secteur dit public.

Il y a donc lieu de consacrer des définitions juridiquement correctes, à savoir les définitions catégorielles.

Force est par ailleurs de constater que les statuts d'ouvrier et d'employé privé se ressemblent de plus en plus – d'ailleurs l'effort du législateur de les rapprocher est une constante – et qu'ils peuvent être regroupés sous la dénomination de statuts de droit privé.

Par ailleurs, il est évident que le régime des conventions collectives, qui est surtout caractérisé par les deux éléments suivants:

- accords collectifs s'appliquant à l'ensemble du personnel des entreprises visées, qu'il soit syndiqué ou non
 - effet auto-exécutoire des conventions collectives,
- ne peut s'appliquer que pour les statuts de droit privé.

Pour donner aux partenaires sociaux le droit de prévoir des conditions de travail spécifiques pour les apprentis et les stagiaires, qui relèveraient du statut d'ouvrier ou employé privé en l'absence de leur statut de stagiaire ou d'apprenti, la loi ouvre une base légale à cet effet. Cependant, ce texte ne s'applique pas s'il y a des dispositions légales spécifiques prévoyant des règles plus favorables ou interdisant de modifier les dispositions des lois applicables aux apprentis ou aux stagiaires.

(2) Les régimes statutaires, qui connaissent certes des négociations collectives, mais dont le fruit n'est pas une convention collective proprement dite ne sont donc pas visés.

La présente loi s'appliquera à la réglementation des relations collectives de travail des ouvriers et employés privés, donc les travailleurs dont le contrat de travail est régi par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(3) Il est proposé de compléter l'article 1er de la loi du 16 avril 1979, en ce sens que le nouveau régime faisant l'objet du présent projet de loi ne s'appliquera pas dans le contexte du statut des fonctionnaires de l'Etat.

Le Gouvernement entend ainsi documenter que le statut de la fonction publique répond à des règles spécifiques auxquelles il n'entend pas déroger à l'avenir, qui ne se limitent pas aux seules relations existant entre l'Etat-patron et le salarié, mais qui concernent tout autant les relations entre l'Etat et les syndicats de la fonction publique. Les spécificités du statut s'imposent donc aussi aux syndicats regroupant les agents publics.

Ajoutons que même sous l'empire de la loi de 1965, les critères sur la représentativité syndicales n'ont valablement être attribués qu'aux syndicats regroupant les salariés dits de droit privé. La représentativité des syndicats regroupant les agents publics se fait de toute façon sur base d'autres textes. (voir par exemple Loi du 16 avril 1979 portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat et des établissements publics, article 2 paragraphe 2 : „*Est considéré comme organisation syndicale au sens de la présente loi tout groupement professionnel pourvu d'une organisation interne, qui a pour but la défense des intérêts professionnels et qui représente exclusivement du personnel de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat.*

Est considérée comme organisation syndicale la plus représentative sur le plan national ou pour le secteur concerné, celle qui se signale par le nombre important de ses affiliés, par ses activités et par son indépendance.“)

En soi, le texte précise les choses, abolit les difficultés régulièrement issues de la distinction „secteur public-secteur privé“ et ne modifie rien quant au fond. Ainsi par exemple les fonctionnaires et employés publics passeront-ils toujours par l'accord salarial, alors que par exemple les ouvriers de l'Etat et les ouvriers communaux continueront à passer par des conventions collectives. Le texte n'affecte donc pas les syndicats des travailleurs à régime statutaire.

Chapitre 2: Définition de la convention collective de travail

Article 2.–

Le texte reprend, avec quelques modifications strictement textuelles, l'ancien article 1 de la loi du 12 juin 1965.

Il définit la notion de convention collective de travail et énonce sommairement les parties à la négociation des deux côtés.

Chapitre 3: Les syndicats de salariés

Ce chapitre (articles 3 à 8) décrit les différentes catégories de syndicats en ce qui concerne leurs droits relatifs à la négociation et à la signature de conventions collectives.

Ce sont deux catégories principales de syndicats qui sont décrits dans ce chapitre qui ont un poids particulier et en tirent des droits automatiques, d'envergure différente, à la présence aux négociations collectives et à la signature d'une convention collective:

il s'agit des syndicats

- qui justifient la représentativité nationale générale et
- qui justifient de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie.

A ces deux catégories s'ajoutera une troisième catégorie de syndicats:

- ceux qui n'ont pas de droits a priori, mais peuvent faire valoir des droits en cours de procédure, en ce sens qu'ils peuvent faire valoir, par le biais d'une procédure administrative et, le cas échéant, judiciaire, qu'ils représentent 50% au moins des salariés couverts par la convention collective. Comme ces syndicats n'ont pas de droits a priori, et qu'ils n'interviennent qu'à certaines conditions, qu'à

certain moments de la procédure et qu'a posteriori, ils n'ont pas pu être traités dans ce chapitre. Leur intervention fait l'objet des articles 14 à 16, étant entendu par ailleurs que les caractéristiques générales du syndicat fixées pour l'application de la présente loi (article 3) restent applicables pour eux.

Tous ces articles remplacent en fait l'article 2 assez laconique de la loi actuelle (loi du 12 juin 1965). Cet article n'avait énoncé que des conditions très vagues, en quatre alinéas, auxquels un syndicat pouvait signer des conventions collectives, laissant à la jurisprudence le soin d'interpréter l'application de la loi, bien selon la tradition juridique française. D'ailleurs, le système avait bien fonctionné pendant presque trente ans comme démontré dans le chapitre ad hoc de l'exposé des motifs.

Les dernières évolutions de la réalité et de la jurisprudence ont amené le Gouvernement à choisir un système législatif différent, en essayant de préciser au mieux toutes les hypothèses, afin de limiter au maximum les cas litigieux, et, le cas échéant, à doter les tribunaux de tous les éléments nécessaires pour appliquer la loi conformément à la volonté du législateur, dans l'intérêt tant de la paix sociale, que de l'équité sociosyndicale, que de la subsistance du modèle social luxembourgeois, ayant fait ses preuves. Ce qui explique que désormais neuf articles définissent les différentes catégories de syndicats intervenant dans les négociations collectives, et règlent minutieusement leurs droits (articles 3 à 8 et 13 à 16).

La catégorisation des syndicats et les critères utilisés se basent largement sur les missions, voire le degré de responsabilité revenant à chaque catégorie de syndicats.

La catégorisation des syndicats et leur pondération respective se fait largement, notamment dans le cadre de l'article 3, mais aussi dans le cadre des critères quantitatifs dans les articles 4 à 7 et 14 et 15, en fonction de la notion de „puissance sociale“, traduction il est vrai difficile de la notion de droit allemand du principe dit „Mächtigkeitsprinzip“.

Ce choix a été opéré par le Gouvernement à la demande expresse des syndicats qui voyaient, dès les débuts des discussions ayant mené au présent projet, dans cette notion une clé déterminante pour la solution se posant en rapport avec la définition des différentes représentativités syndicales.

1. Définition générale du syndicat

Le Gouvernement tient à souligner que la présente loi n'entend nullement constituer une loi „syndicale“ en ce sens que les conditions de création et de configuration d'un syndicat seraient établies, le cas échéant, au détriment de la liberté syndicale.

Il s'agit cependant, dans l'article 3, de déterminer les conditions que doivent remplir les seuls syndicats qui prétendent négocier et/ou signer des conventions collectives.

Le Bureau international du travail, par le biais de son Comité de la Liberté syndicale, a admis cette approche alors qu'elle est limitée aux conditions mises aux négociations collectives et ne touche nullement le droit de libre constitution des syndicats. Le BIT l'a expressément confirmé lors de sa prise de position relative à l'ébauche d'avant-projet que le Gouvernement lui avait soumis après les discussions avec les partenaires sociaux (lettre du BIT, Département des Normes, du 29 janvier 2002).

Article 3.-

(1) Le texte précise d'abord que les conditions résultant de l'article 3 sont limitées à l'application de la loi sur les relations collectives de travail, donc aux droits des syndicats en matière de négociation collective et n'affectent par ailleurs en rien la constitution et la vie libres des syndicats („au sens et en vue de l'application de la présente loi“).

Par ailleurs, quant aux conditions de base des syndicats (groupements professionnels constitués par des salariés, organisation structurée interne, ayant pour objet la défense des intérêts professionnels etc.), le paragraphe (1) ne fait que reprendre le texte de l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi de 1965. Aucun élément n'est ajouté.

(2) Le paragraphe (2) précise de manière substantielle la notion d'indépendance déjà présente dans la loi de 1965 (article 2, alinéa 3) en prenant appui sur les textes et la jurisprudence allemands (système juridique le plus proche du système luxembourgeois en la matière) et les jurisprudences du BIT en la matière.

Le texte actuel érige simplement en condition pour les syndicats désirant signer des conventions collectives „leur indépendance“: Vu les errements de l'interprétation rattachée à cette notion, vu aussi les précisions et l'importance rattachées à cette notion par le Bureau International du Travail (BIT), vu

finalement qu'il est indispensable, aussi selon les vues du BIT que les syndicats signant des accords collectifs soient dotés de l'indépendance nécessaire, le Gouvernement suggère, aux fins de l'application de la présente loi (le texte ne s'applique pas à d'autres domaines du droit syndical), de préciser en détail la notion d'indépendance.

La notion d'indépendance relève d'ailleurs très directement du principe dit „Mächtigkeitsprinzip“ en droit allemand, conformément à l'introduction ci-dessous au chapitre 3.

Dans son appréciation du 29 janvier 2002 relative à l'avant-projet de loi dans sa teneur de l'époque, le BIT accepte d'ailleurs cette partie du texte. Le BIT souligne, comme dans sa Recommandation relative au cas ALEBA (cas 1980), l'importance de la notion d'indépendance des syndicats participant aux négociations collectives.

L'alinéa introductif dispose que la notion d'indépendance vise évidemment la situation des syndicats par rapport aux employeurs. La notion, dans le présent contexte, n'a jamais visé l'indépendance politique. Aussi l'indépendance d'un syndicat aux fins de l'application de la présente loi est-elle liée à quatre critères. Ces critères sont formulés de manière aussi précise que possible sans constituer un carcan qui dépouille les instances administratives et judiciaires compétentes de toute marge d'appréciation. de toute manière la trame de critères proposés constitue une avancée décisive par rapport au caractère trop général du texte actuel.

1. Le premier aspect de l'indépendance est l'existence, dans le chef du syndicat, d'une capacité organisationnelle lui permettant de remplir les missions de la présente loi. Si un syndicat réclame des droits en matière de négociations collectives, il faut qu'il soit doté des moyens organisationnels nécessaires pour assumer les missions et responsabilités, le cas échéant nationales, mais aussi au niveau du champ d'application de la convention collective, découlant de ces droits. La finalité recherchée est donc que le syndicat soit organisé de manière proportionnel aux droits revendiqués, auxquels correspondent des missions et des responsabilités.

La capacité organisationnelle en question résulte d'abord du fait que le syndicat soit doté de véritables structures internes d'ordre professionnel et personnel. Le texte actuel parle d'une „organisation interne“ (alinéa 2 de l'article 2 de la loi du 12 juin 1965). Il a paru plus précis de parler de „structures“.

Le deuxième élément de la capacité organisationnelle, et c'est une prémisse essentielle, est l'occupation de personnel salarié permanent. Un syndicat qui souhaite jouer un rôle déterminant dans le domaine des relations collectives du travail, a des missions étendues, voire une responsabilité certaine découlant de ses missions. Il est donc évident que le syndicat doit disposer de personnel permanent pour soutenir les responsables du syndicat dans leur travail quotidien. Le nombre et la qualification du personnel en question doit être fonction de l'étendue des droits que le syndicat réclame. Un syndicat prétendant à la représentativité nationale générale doit être mieux équipé qu'un syndicat sectoriellement représentatif voire ne réclamant que la présence aux négociations ou la signature d'une convention déterminée. Ici encore, le critère est le fait que le personnel et sa qualification soient proportionnels aux missions assignés au syndicat en application de la présente loi.

Finalement, pour qu'un syndicat puisse être considéré comme disposant d'une capacité organisationnelle, le texte exige une politique de communication externe et interne. Des indices tels l'édition régulière d'un périodique, de préférence à intervalles courts, de notes d'information, d'informations aux membres ou aux salariés serviront à vérifier l'existence d'une politique de communication, très importante dans le cadre de l'organisation d'un syndicat.

2. Le point 2 revêt une importance déterminante, même si pas nécessairement exclusive, en ce qui concerne l'appréciation de l'indépendance du syndicat: l'examen la situation juridique et factuelle de toutes les personnes ayant une influence dans le cadre du syndicat en matière de négociations collectives, donc dans le champ d'application de la présente loi, a semblé indispensable au Gouvernement en vue de l'appréciation de l'indépendance du syndicat à l'égard des employeurs qui sont parties à la convention collective.

C'est pour cela que le point 2 érige en condition de l'indépendance du syndicat au sens de la présente loi, (la situation du personnel dirigeant en dehors de l'application de la présente loi n'est pas visée), l'indépendance dudit syndicat dans son organisation.

Un des critères possibles, mais pouvant être déterminants, à apprécier par les autorités administratives et judiciaires compétentes dans le cadre de la décision de reconnaissance des caractéristiques d'un syndicat en vue de l'exécution de la présente loi (décision de reconnaissance de la représentati-

tivité), est le fait que le personnel dirigeant du syndicat, de même que les secrétaires syndicaux et les autres personnes susceptibles de négocier, à titre professionnel, pour compte du syndicat, des conventions collectives est employé par le syndicat et non pas par l'employeur susceptible d'être couvert par la convention collective, voire un autre employeur du syndicat.

Il semble en effet contraire au principe de l'indépendance d'un syndicat, au sens des Conventions internationales du travail, que le plus haut responsable, voire les secrétaires syndicaux chargés de la négociation collective, quelle que soit leur appellation, se trouvent au solde d'un des employeurs qui sera partie à la convention collective, sinon un autre employeur sur le marché général.

Le risque de pression exercée par cet employeur est beaucoup trop évident, surtout dans le premier des cas prémentionnés.

D'ailleurs, dans sa prise de position précitée à propos de l'avant-projet de loi, le BIT a accepté cette clause du texte.

Il est à noter que le Gouvernement a lui même atténué cette clause, en dépit de l'acceptation par le BIT, en en faisant une clause facultative, un élément parmi beaucoup dans un faisceau de critères à disposition des autorités chargées de la décision de reconnaissance (i.e. le ministre du travail), alors que le texte qui avait été approuvé par le BIT en avait encore fait une clause obligatoire.

L'indépendance résulte évidemment au premier degré de la force financière du syndicat. Le Gouvernement estime que cette force financière a deux aspects, traités respectivement dans les points 3. et 4. du présent paragraphe (2): c'est d'une part la capacité, donc la force financières au premier sens du terme; c'est d'autre part l'autonomie financière du syndicat.

3. Le syndicat doit avoir la capacité, la force financières nécessaires, et ce dans deux finalités:
 - remplir les missions multiples (négociations, signature, conciliation, informations, accords interprofessionnels (cf. Titre IV), voire les responsabilités, selon le degré de reconnaissance du syndicat conformément aux dispositions qui vont suivre;
 - pouvoir financer un conflit social, soit national, soit sectoriel, soit relatif à l'envergure des droits reconnus au syndicat; cela vise notamment le financement d'éventuelles grèves, instrument principal dans un conflit collectif; à défaut de ces moyens financiers, le syndicat n'a pas de moyen coercitif réel sur lequel il puisse asseoir son indépendance, donc en fait son pouvoir; les salariés misant sur des syndicats sans cette capacité financière risquent de se trouver sans représentation réelle d'un syndicat fort.
4. Ces moyens financiers doivent être autonomes, donc résulter en majeure partie des cotisations des membres. A défaut, le syndicat devrait avoir recours à d'autres sources de financement, qui pourront (en général elles le feront) entamer et hypothéquer son indépendance et le mettre à la merci d'un tiers, que ce soit un employeur, que ce soient les pouvoirs publics. Dans ce contexte les éventuels financements massifs de syndicats, directs ou indirects, par les pouvoirs publics, seraient tout aussi mal venus que ceux venant d'employeurs.

(3) Le paragraphe (3) renvoie aux catégories de syndicats que la loi distinguera par la suite en matière de négociation et de signature de conventions collectives. C'est une disposition de transition qui ne crée pas de droit ni d'obligation, et pourtant nécessaire, et le Gouvernement y insiste, pour créer le lien avec les articles visés dans ce paragraphe et leur donner leur vraie signification. On ne peut donc omettre ce texte. A défaut, les articles 4 à 7 (syndicats nationalement et sectoriellement représentatifs), et 9, 14 et 15 (syndicats se voyant reconnus des droits ad hoc en vue de la signature de conventions collectives s'ils représentent 50% au moins des salariés concernés) seraient retirés de leur contexte et se retrouveraient dans le vide, sans qu'on puisse situer leur vraie portée.

2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale

Les articles 4 et 5 traitent de la première catégorie de syndicats dont les droits seront définis dans la suite de la loi au regard de la négociation et de la signature de conventions collectives, ainsi qu'au regard du pouvoir dans la procédure de conciliation, et finalement dans le domaine de la négociation et de la déclaration d'obligation générale d'accords interprofessionnels et/ou nationaux au niveau des partenaires sociaux.

Il s'agit des syndicats qui se voient reconnaître la „représentativité nationale générale“.

Les critères quantitatifs fixés en vue de la reconnaissance de cette qualité, conformément aux explications générales du commentaire des articles introductives du chapitre 3, sont fonction du degré de puissance sociale („Mächtigkeit“) requis de la part d’un syndicat pour remplir les missions et les responsabilités découlant, dans ce cas de la représentativité nationale générale.

Article 4.–

(1) et (2) Conformément aux développements qui précèdent, l’article 4 lie la définition quantitative des syndicats (qui sera précisée à l’article 5) en question à l’existence d’un degré suffisant de „puissance sociale“ („Mächtigkeit“) pour pouvoir prétendre à la reconnaissance d’une représentativité nationale générale. Il s’agit de bien cerner la puissance des syndicats qui doivent faire face aux obligations et responsabilités découlant de cette qualité au niveau national.

En fin de course, le critère utilisé de la puissance sociale, permettant de faire contrepoids réel au pouvoir des employeurs, au même niveau, requiert évidemment la condition que le syndicat doit être capable de supporter, entre autres financièrement, un conflit social notamment majeur, lui aussi au niveau national évidemment.

L’alinéa 2 du paragraphe (2) limite la reconnaissance de la représentativité nationale générale aux syndicats qui couvrent les deux catégories de salariés couvertes par le droit luxembourgeois, soit, à la fois pour les ouvriers et les employés privés.

Les critères de la représentativité nationale générale doivent être remplis pour chacune des deux catégories.

Le projet n’admet donc pas la représentativité nationale catégorielle, soit pour les ouvriers, soit pour les employés privés, ceci pour rester dans la logique du projet qui lie un degré donné de représentativité à un degré similaire d’obligations, de missions et, surtout, de responsabilité.

Force est d’ailleurs de constater que l’évolution du paysage syndical est allée dans ce sens. Un syndicat représentatif des employés privés, pouvant se réclamer d’une véritable représentativité nationale, ne semble plus exister, alors que l’éclatement d’un syndicat traditionnel des employés privés à conduit en revanche à l’émergence du syndicalisme sectoriel pour les employés privés. Cette nouvelle réalité sera traitée plus loin.

Dès lors, un syndicat qui prétend assumer des responsabilités nationales doit être en mesure de représenter, au niveau national et général, toutes les catégories de salariés de droit privé. Un syndicat qui ne prétend qu’à la représentation (le cas échéant partisane) d’une catégorie de salariés, ne peut pas prétendre assumer des responsabilités nationales dites générales et qui concernent les intérêts de tous les salariés de droit privé.

Article 5.–

La reconnaissance de la représentativité nationale générale, basant sur la preuve de la puissance sociale nationale conformément à l’article 4 qui précède, présuppose l’établissement, par le syndicat demandeur, de l’existence cumulative de trois éléments, faisant l’objet des points 1., 2. et 3. de l’article 5.

1. Le premier élément est une condition chiffrée.

Le syndicat doit représenter, au moment de la décision, une moyenne de 20% des deux catégories de travailleurs, et au moins 15% dans chacune des deux catégories. Un syndicat qui représenterait 20% en général, mais par exemple seulement 10% d’ouvriers n’aurait pas droit à la reconnaissance de la représentativité nationale générale.

Les trois alinéas qui suivent établissent les indicateurs selon lesquels la condition chiffrée précitée est appréciée.

En tant qu’étalon de mesure, un seul type d’élection est pris en compte:

- les élections aux chambres professionnelles.

On doit renoncer aux élections aux institutions de sécurité sociale initialement prévues, parce que ces élections, contrairement aux autres, font l’amalgame entre les salariés actifs et les retraités. Une séparation des deux catégories d’électeurs, selon les instances de sécurité sociale compétentes, est impossible; or ce qui compte pour les étalons de valeur recherchés dans le cadre de la présente loi sur les conventions collectives sont évidemment les travailleurs actifs, recensés uniquement par les élections aux chambres professionnelles.

Cette approche donne une impression assez correcte de la présence du syndicat dans les différentes catégories de salariés, mais aussi dans les différents secteurs.

Pour avoir une vue correcte et historiquement bien assise, il est proposé d'évaluer les deux dernières élections respectives, soit de considérer l'assise réelle du syndicat pendant une période de dix ans. Ceci évite d'accorder des droits à des phénomènes pseudo-syndicaux qui pourront s'éclipser très vite.

Sur l'ensemble des quatre élections en question, le syndicat demandeur doit avoir obtenu une moyenne de 20% des suffrages.

En plus, dans chacune des deux catégories de salariés, le syndicat demandeur doit avoir obtenu, lors des quatre élections prises en compte (deux dernières élections respectivement pour les deux élections aux chambres professionnelles) 15% des suffrages.

Exemple: le syndicat introduit sa demande de reconnaissance en 2002. Sont prises en compte les élections suivantes:

- a) Chambre de Travail 1998
- b) Chambre des Employés privés 1998
- c) Chambre de Travail 1993
- d) Chambre des Employés privés 1993

Sur l'ensemble des élections précitées, le syndicat doit avoir obtenu en moyenne 20% des suffrages.

En plus, donc **à titre cumulatif**, le syndicat doit avoir obtenu une moyenne de 15% au moins chaque fois respectivement dans les quatre élections sous a), b), c) et d).

L'alinéa final du point 1. précise que ne peuvent évidemment être pris en considération les résultats des élections concernant les travailleurs tombant sous le champ d'application de la loi, à savoir les employés privés et les ouvriers.

Il en résulte que les groupes contenant des salariés non couverts par la loi, par exemple dans le cadre des chambres professionnelles, ne sont pas pris en compte. S'il y a des groupes qui comprennent tant des salariés couverts par la loi que des travailleurs non couverts, seuls les résultats concernant les ouvriers et/ou employés privés comptent.

2. Ce point est censé étayer le caractère général de la représentativité nationale du syndicat. En effet, conformément à l'ancienne jurisprudence, qui vient d'être ébranlée par les décisions des juridictions administratives dans le dossier ALEBA, le Gouvernement maintient que le législateur de 1965, en insérant le terme national, a nécessairement visé la plurisectorialité des syndicats. En effet le terme „national“ n'aurait guère de signification s'il était limité à son aspect géographique. C'est ce qui a toujours amené la jurisprudence à exiger la présence d'un syndicat représentatif au niveau national dans la plupart des secteurs. Le Gouvernement, persuadé de la justesse de cette jurisprudence au regard des discussions ayant précédé l'adoption de la loi de 1965, propose d'inscrire cette condition dans le texte, afin d'éviter à l'avenir tout problème d'interprétation. D'ailleurs, les explications ci-dessus précédant le commentaire des articles 3 et suivants soulignent bien la nature de ce que devra être un syndicat ayant la représentativité nationale générale, de manière à lui donner vraiment l'assise nécessaire pour se réclamer de ces droits, mais aussi de ces obligations.

Le texte reprend simplement l'exigence de présence couvrant la majorité des régions.

Pour contrôler si le syndicat est actif dans la plupart des branches économiques et régions du pays, l'autorité chargée de la décision de reconnaissance, donc le ministre du travail, vérifiera les résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel se situant avant la date de décision sur la reconnaissance de la représentativité demandée.

Le texte n'exige pas de critères chiffrés, alors qu'il s'agit simplement de vérifier que le syndicat est actif dans la majorité des branches. Le degré d'activité ne peut être fixé de manière scientifique et par une approche purement quantitative. Dès lors la présence dans les délégations suffit, dans le cadre du présent critère, à justifier l'activité du syndicat dans les branches où il est représenté dans les délégations.

3. Ce point complète la panoplie des critères à prendre en compte pour apprécier la représentativité nationale générale en exigeant une action diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique. L'action du syndicat doit donc être complète et couvrir tous les aspects du travail syndical, et ne pas se limiter à un ou deux aspects. Cette action comprend notamment la consultation sociale, la négociation collective, les informations, une politique de communication, l'édition régu-

lière de périodiques, le travail dans les délégations, le travail „politique“ envers les pouvoirs publics etc.

La diversification géographique va de soi si un syndicat se déclare représentatif au niveau „national“: son action ne peut se limiter à une région géographique.

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

Les articles 6 et 7 tiennent compte de la réalité syndicale quotidienne, des récents développements jurisprudentiels et des objectifs d'équité et de démocratie sociale.

La jurisprudence des juridictions administratives dans les affaire ALEBA reconnaît le droit de signature à des syndicats qui ont une importance surproportionnelle dans un secteur. Les juridictions arrivent à cette conclusion en concluant que la présence très forte dans un secteur de son côté particulièrement important, notamment en termes d'emploi, entraîne la représentativité donnant droit à la signature.

Le BIT, de son côté, estime aussi qu'un syndicat particulièrement fort dans le champ d'application d'une convention collective **doit pouvoir signer, le cas échéant seul, une convention collective.**

Les articles 6 et 7 tentent de tenir compte de ces positions jurisprudentielles et quasi jurisprudentielles (BIT), sans mettre en miettes un système de relations professionnelles luxembourgeois ayant fait ses preuves, aussi sur la base de la loi de 1965.

La loi crée donc désormais la catégorie des syndicats représentatifs dans un secteur particulièrement important de l'économie.

Les critères stricts et limites fixés dans le texte sont nécessaires pour tenir compte du cadre fixé par la Déclaration gouvernementale et l'Accord de coalition, à savoir donner des droits aux syndicats sectoriellement représentatifs, sans cautionner pour autant un morcellement de la scène syndicale.

Les critères choisis se fondent, comme pour les syndicats à représentativité nationale générale sur la notion de „puissance sociale“ („Mächtigkeitsprinzip“) tirée du droit allemand. Le Gouvernement ne voudrait donc que renvoyer aux explications extensives dans le cadre des commentaires aux articles 3 à 5.

Ces critères de degré de puissance sociale sont cependant proportionnellement ajustés vers le bas pour tenir compte du rôle et des droits plus réduits des syndicats qui ne présentent qu'une représentativité dans un secteur déterminé de l'économie, fût-il qualifié de particulièrement important.

Autre différence à noter: au vu des différences notables au niveau du rôle et donc des responsabilités et pouvoirs plus réduits des syndicats visés dans les présents articles, par rapport aux syndicats ayant la représentativité nationale générale, le Gouvernement propose d'admettre au niveau de la représentativité sectorielle, des syndicats dits catégoriels, c.à.d. représentant soit les ouvriers, soit les employés privés, mais pouvant évidemment représenter les deux catégories de salariés.

Article 6.–

(1) Ce paragraphe rappelle d'abord que les syndicats revendiquant une représentativité dans le cadre des articles 6 et 7 doivent remplir les conditions qualitatives générales de l'article 3.

D'autre part, les syndicats qui revendiquent une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie doivent pouvoir prouver un degré suffisant de puissance sociale („Mächtigkeit“). Ce degré est apprécié au niveau du secteur et en fonction de la ou des catégories de salariés pour lesquels la représentativité sectorielle est revendiquée.

(2) Le paragraphe (2) fait de nouveau le lien, comme en matière de représentativité nationale générale (cf. articles 4 et 5), avec les responsabilités, les obligations qui découleront pour le syndicat de la reconnaissance de la représentativité réclamée. Le degré de puissance sociale doit être proportionnel au degré de représentativité accordé, donc aux pouvoirs accordés et à la responsabilité en découlant.

L'exigence d'avoir les moyens nécessaires (financiers et autres) pour soutenir un conflit social majeur dans le domaine d'application de leur représentativité est maintenue. On constate donc aussi dans cette question, un modelage de l'exigence en proportion du degré de représentativité accordé.

Article 7.–

L'article 7 fixe les critères en fonction desquels la représentativité sectorielle conformément aux dispositions de l'article 6 est accordée. L'article retient trois types de conditions, à savoir que le secteur doit être un secteur particulièrement important de l'économie nationale (point 1.), le syndicat doit avoir néanmoins une certaine assise générale sérieuse (point 2.) et le syndicat doit remplir certaines conditions chiffrées (point 3.):

1. La représentativité sectorielle au sens du présent article ne joue que dans les secteurs vraiment („particulièrement“) importants de l'économie.

C'est pourquoi le texte doit d'abord fixer certains critères pour apprécier l'importance du secteur.

Il échet de souligner que cette importance est appréciée en fonction d'un faisceau d'éléments (production, chiffre d'affaires, valeur ajoutée, pourcentage du PNB, et emploi).

Vu la matière dans le cadre de laquelle la matière se meut, l'emploi joue évidemment un rôle déterminant dans l'appréciation d'un secteur particulièrement important. Ainsi l'autorité chargée de la décision de reconnaissance, le ministre du travail appréciera avec une acribie particulière l'emploi dans le secteur concerné par rapport à l'emploi total. Le texte érige pratiquement en présomption, même s'il s'agit d'une présomption simple, le fait que le secteur dont l'emploi représente dix pour cents au moins de l'emploi total emporte pratiquement la conviction qu'il s'agit d'un secteur particulièrement important de l'économie.

Dans son avant-projet, le Gouvernement avait proposé de lier un automatisme à la constatation que l'emploi dans un secteur constituait dix pour cent de l'emploi total.

Le BIT a questionné cette approche en ce qu'elle serait trop rigide en permettant d'exclure des secteurs, donc des syndicats sur un seul critère, par ailleurs difficile à réaliser, sauf dans un secteur précis.

Pour donner suite à la critique du BIT formulée le 29 janvier 2002 par rapport à l'avant-projet lui soumis pour consultation, le Gouvernement n'a pas maintenu le lien automatique entre un emploi de dix pour cents au moins et la qualification de secteur particulièrement important. Il a érigé simplement en critère particulièrement déterminant cette proportion de l'emploi. Dès lors, dès qu'un syndicat revendique la représentativité dans un secteur dont l'emploi représente dix pour cents au moins de l'emploi total, le ministre pourra déclarer ce secteur comme particulièrement important. L'emploi prend donc en quelque sorte une certaine prépondérance vis-à-vis d'autres critères.

Les alinéas 2 et 3 ont une importance déterminante en vue de prévenir des syndicats-maison.

Le Gouvernement a clairement annoncé qu'il n'allait pas soutenir des syndicats limités à une entreprise, fût-elle grande.

C'est pourquoi l'alinéa 2 dispose qu'un secteur ne peut se constituer d'une seule entreprise ou d'une seule entreprise-unité économique et sociale.

Cette disposition évite qu'il y aura des syndicats propres à une entreprise déterminée et risquant plus vite de perdre leur autonomie par rapport à l'employeur.

La notion d'entité économique et sociale est en train de prendre une place déterminante dans le cadre du droit du travail luxembourgeois. La notion a été pour la première fois utilisée dans un texte de loi dans le cadre du projet de loi réglant les conditions de travail dans le secteur dit HORECA, projet en voie de finalisation au sein de la commission parlementaire compétente. La notion sera reprise telle quelle dans le projet de loi en préparation portant réforme des délégations du personnel et des comités mixtes d'entreprise.

Cette notion est indispensable pour éviter un éclatement, un émiettement artificiel des entreprises, sans que la direction et/ou les bénéficiaire économiques ne soient différents.

Un tel émiettement artificiel servirait juste à empiéter sur les droits des salariés qui sont liés à la taille de l'entreprise ou au nombre de salariés.

Rappelons que dans le cadre du projet HORECA, le recours à l'entité économique et sociale fut utilisé dans le cadre de la computation des seuils des entreprises servant à déterminer sous quel type de période de référence les entreprises allaient tomber.

Dans le présent contexte, il s'agit d'éviter un éclatement artificiel d'une entreprise pour constituer tout aussi artificiellement un secteur et ainsi se conformer à l'obligation de l'alinéa 2 précité (pas de secteur constitué d'une entreprise). Or le Gouvernement maintient qu'il s'agit de faire barrage à des syndicats présents dans une seule entreprise.

Les alinéas 3 à 8 du point 1. définissent les critères applicables en vue de la qualification d'une entité „entreprise“ comme entité économique et sociale.

Le texte ne fait que reprendre et développer les éléments que la jurisprudence a d'ores et déjà établis dans des affaires concernant les délégations du personnel et/ou les comités mixtes respectivement la computation du seuil des 150 salariés ouvrant droit à un entretien préalable au licenciement (par exemple: Conseil d'Etat 16.12.1996, numéro 9409 du rôle: CEODEUX VALVES c/ Inspection du Travail et des Mines; CSJ 4 mars 1999, affaire NOACK/PROMARKT).

Le critère déterminant, formulé à l'alinéa 3, est le fait qu'il y a des éléments qui permettent de conclure que plusieurs entités, même si elles ont des personnalités juridiques propres, ne constituent ne fit pas des entités indépendantes et/ou autonomes, mais en fait un tout.

La jurisprudence est très claire: „*des sociétés même juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise ... Les critères à prendre en considération sont, du point de vue économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, et, du point de vue social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts avec, par exemple, un statut social semblable.*“ (arrêt NOACK)

La jurisprudence dit encore pour droit que „*plusieurs sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer une seule entreprise, si elles relèvent d'une direction unique et coordonnée et ne forment pas en réalité des établissements distincts et indépendants*“. (arrêt CEODEUX) Dans ce même arrêt le Conseil d'Etat considère que même si les six sociétés constituent des unités juridiques distinctes constituées sous la forme de sociétés anonymes ayant des activités différentes, elles ont le même actionnariat, sont administrées par des conseils d'administration dont la présidence est assurée par le même actionnaire. En plus la gestion du personnel est assurée en l'espèce par la même personne qui est aussi membre des six conseils d'administration. Le Conseil d'Etat apprécie l'ensemble des éléments de ce tissu factuel et juridique et en conclut qu'il y a unité économique et sociale.

Le projet tente de synthétiser et préciser les éléments jurisprudentiels trouvés.

Un passage essentiel du texte a trait au fait que le seul fonctionnement en régime de franchise, donc en indépendance plus ou moins réelle ne peut pas éviter l'existence d'une entité économique et sociale.

Les alinéas suivants énumèrent, à titre purement exemplatif, et non exhaustif, quelques-uns des critères à prendre en compte:

- l'existence de structures internes ou externes, ainsi que d'infrastructures communes ou complémentaires; ce dernier qualificatif est important, alors que même si les infrastructures ou structures (par exemple organisationnelles) ne sont pas communes mais ne font que se compléter, il y a une présomption (simple) d'entité économique et sociale, donc d'une seule entreprise, qui ne peut donc pas constituer un secteur à elle seule;
- l'existence d'une stratégie (économique, industrielle, commerciale, de ressources humaine, par exemple) soit commune, soit complémentaire compte aussi parmi les éléments pris en considération pour juger si plusieurs établissements constituent une entité économique et sociale;
- un élément très important d'appréciation est l'identification du ou des bénéficiaires économiques directs et indirects de l'activité de entités censées constituer une entité économique et sociale; le fait que ces bénéficiaires soient identiques, complémentaires ou liés entre eux, fait naître une présomption d'existence d'une entité économique et sociale;
- l'alinéa suivant traite d'un élément tout aussi important, à savoir d'une part l'examen des organes de direction des différentes unités, d'autre part l'examen de l'actionnariat et des organes de gestion, de direction et de contrôle; si la direction et/ou l'actionnariat et/ou les organes de gestion ou de contrôle sont communs ou complémentaires, composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou institutions ou de personnes ou institutions représentant les mêmes organisations, il y a un élément supplémentaire plaidant en faveur de l'existence d'une entité économique et sociale.

L'alinéa suivant (alinéa 8) essaie de contrecarrer une pratique qui est surtout courante dans le cadre des entreprises de restauration rapide; ces chaînes fonctionnent en système de franchising, donc prétendument de manière indépendante, mais constituent à l'évidence une entité économique et sociale; le texte veut définitivement contrecarrer cette pratique en instituant ici une présomption irrés-

fragable que si des unités fonctionnent sous une enseigne identique, complémentaire ou fortement semblable, et ce même en régime de franchise, on est en présence d'une entité économique et sociale (cf. le raisonnement identique dans le projet de loi précité dit „HORECA“).

Les alinéas 9 et 10 („Le syndicat demandant la reconnaissance ...“ („Aux fins de l'application de la présente loi ...“) tentent de trouver une réponse à la question de savoir qui sera compétent pour délimiter les secteurs. La crainte des partenaires sociaux était que l'autorité administrative compétente aurait un pouvoir trop absolu pour découper les secteurs en fonction de ses propres intérêts et sans tenir compte des souhaits des partenaires sociaux.

C'est pourquoi le Gouvernement propose de laisser à l'initiative du syndicat demandeur la délimitation du secteur. Car en principe l'autorité administrative n'est pas intéressée à cette délimitation, qui concerne plutôt, en tout cas au premier chef, les partenaires sociaux. Le Gouvernement voudrait éviter que l'autorité compétente s'imisce dans l'autonomie des partenaires sociaux, par le biais de critiques à la délimitation d'un secteur.

Le projet se limite donc à fixer des contours généraux en vue de la délimitation des secteurs. Il s'agit simplement d'éviter que les secteurs soient définis de manière strictement artificielle, sans que les entreprises concernées n'aient le moindre lien dans leurs activités, juste en vue de créer artificiellement un syndicat sectoriel au sens des dispositions qui précèdent.

A cette fin, l'article 9, in fine, précise que la demande visant la reconnaissance comme syndicat représentatif dans un secteur particulièrement important de l'économie définira le secteur par rapport à la nomenclature usuelle des activités économiques, actuellement donc selon le code NACE.

Dans la même optique, l'alinéa 10 fixe des limites plus strictes, tout en laissant aux syndicats demandeurs la faculté d'y déroger largement.

En principe, et c'est normal pour éviter des créations strictement artificielles tirées de l'air, le „secteur“ ne peut comprendre que des entreprises ayant une activité identique. On peut prendre comme exemple le secteur bancaire. Il est normal qu'un syndicat visant la représentativité dans ce secteur ne peut viser que des entreprises ayant cette activité.

Cependant, et ici intervient encore une fois la souplesse dont il a déjà été question ci-dessus, il peut y avoir des activités constituant une espèce de „core-business“, mais où il serait légitime d'associer des activités qui gravitent autour et constituent des activités complémentaires ou semblables. C'est pourquoi le projet laisse aux syndicats la faculté d'élargir, dans leur demande, le secteur à d'autres activités qu'ils estiment constituer un tout. A cette fin, les activités concernées seront semblables, apparentées ou constituant des activités complémentaires (mutuellement) à celle du „core-business“. En reprenant l'exemple du secteur bancaire, rien ne s'oppose à ce que les syndicats demandeurs intègrent dans leur demande les activités des assureurs ou des auxiliaires financiers par exemple, toutes ces activités remplissant les critères précités (semblables, apparentées mutuellement complémentaires).

2. Le point 2. vise à évaluer l'assise effective et l'impact réel du syndicat en exigeant que le syndicat doit avoir présenté des listes et avoir compté des élus (pas de critère chiffré ici, alors que le point vise plutôt l'assise qualitative sérieuse du syndicat) lors des deux (critère identique à celui utilisé pour les syndicats à représentativité nationale générale: article 5, point 1., alinéa 2) dernières élections aux chambres professionnelles ayant eu lieu avant la date de décision portant sur la reconnaissance ou le rejet de la représentativité sectorielle d'un syndicat.
3. Le point 3. finalement fixe le critère chiffré que le syndicat doit remplir pour pouvoir bénéficier d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (rappelons que les syndicats nationalement représentatifs doivent aussi remplir des conditions quantitatives (article 5, point 1.).

Il est clair cependant que ce critère se rapporte en l'espèce à un cadre sectoriel déterminé.

Le critère est formulé sous forme d'alternative:

Le syndicat peut bénéficier de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, étant entendu que les autres conditions sont remplies, dans deux cas:

- * soit le syndicat a obtenu 50% des voix lors des élections pour le groupe de la chambre professionnelle concernant le ou les catégories de salariés visés, mais cela seulement si le groupe en question de la chambre professionnelle coïncide totalement avec le champ d'application de la convention collective; par exemple, les conventions collectives „banques“, „assurances“, „auxiliaires finan-

ciers“, pour lesquels on peut s’imaginer qu’un syndicat revendique la représentativité „sectorielle“ au sens de la présente loi, coïncident avec les salariés représentés par un groupe de la Chambre des employés privés;

* soit,

- si le groupe compétent de la chambre professionnelle ne coïncide pas totalement avec le champ d’application de la convention collective en vue de laquelle le syndicat revendique la représentativité „sectorielle“,
- ou si le groupe est composé, même en partie, de travailleurs ayant un statut les soutirant au champ d’application de la présente loi (groupes mixtes par exemple au sein de la Chambre des employés privés),

le syndicat a obtenu 50% des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel dans le secteur tels que défini au point 1. du présent article.

La référence aux délégations devient nécessaire ici, en dernière instance, pour mesurer l’impact réel du syndicat dans le secteur, toutes les autres voix étant épuisées.

La dernière phrase de cet alinéa est importante en ce sens qu’elle précise que des candidats se présentant comme candidats neutres ne peuvent se déclarer par la suite sous le sigle du syndicat demandeur: il faut que les syndicats se soient présentés ab initio sous le sigle du syndicat demandeur.

L’alinéa final, qui est identique à l’alinéa final du point 1. de l’article 5, concernant les syndicats „nationalement représentatifs“, précise que ne peuvent évidemment être pris en considération les résultats des élections concernant les travailleurs tombant sous le champ d’application de la loi, à savoir les employés privés et les ouvriers.

Il en résulte que les groupes contenant des salariés non couverts par la loi, par exemple dans le cadre des chambres professionnelles, ne sont pas pris en compte. S’il y a des groupes qui comprennent tant des salariés couverts par la loi que des travailleurs non couverts, seuls les résultats concernant les ouvriers et/ou employés privés comptent.

4. Procédure de reconnaissance

Comme indiqué dans l’exposé des motifs, le projet de loi est assez formaliste, en ce sens qu’il veut régler, contrairement à la situation légale actuelle, toutes les étapes procédurales sont réglées en détail, comme d’ailleurs le fond du texte.

Le Gouvernement souhaite en effet éviter des discussions tant au niveau du fond qu’au niveau des procédures, alors que ces disputes sont devenues trop nombreuses au cours des dernières années dans le cadre d’une loi de 1965 formulée en termes de grands principes et sans grandes procédures.

La loi de 1965 ne prévoit ainsi pas de dispositions directes d’ordre procédural pur la reconnaissance du degré de représentativité d’un syndicat (cf. article 3 de la loi de 1965). Elle prévoit une décision incidente sur cette représentativité par le biais de l’acceptation du dépôt (procédure d’ailleurs elle-même embryonnaire et incomplète et appelée à être complétée par la présente loi.

Du moment où la loi de 1965, qui a fait ses preuves pendant 30 ans, commence à ne plus être adaptée à l’évolution de la réalité syndicale telle qu’elle se développe, le Gouvernement se trouve forcé de proposer un projet formaliste et réglant les détails pour éviter que ce soient de plus en plus les tribunaux qui soient appelés à formater la législation sur les relations collectives du travail, alors que c’est une matière sensible dans laquelle la volonté du législateur devrait être clairement exprimée et strictement respectée lors de litiges.

La loi peut donc paraître procédurière, mais les dernières évolutions politico-juridiques ne laissent guère d’autre choix.

Ainsi, le point 4. relative à la procédure de reconnaissance, comble une lacune procédurale de la loi de 1965 qui ne règle nullement, sinon incidemment, l’attribution de la représentativité à un syndicat, voire le fait de manière indirecte: la représentativité (par définition nationale sous l’ancienne loi) était supposée établie par l’acceptation, à son tour tacite, du dépôt d’une convention collective. Aucune autorité n’avait le pouvoir de prendre des décisions ad hoc sur la reconnaissance ou le refus de la représentativité d’un syndicat. Ceux-ci n’avaient d’ailleurs pas non plus la possibilité de revendiquer ou mettre en cause la représentativité de leur syndicat ou d’un autre syndicat. Par ailleurs, le ministre ne pouvait jamais positivement octroyer une représentativité à un syndicat; il ne pouvait que la refuser d’une façon

négative, par un arrêté refusant le dépôt de la convention. En plus une telle décision ne pouvait se faire que sur proposition du directeur de l'Inspection du travail et des mines, ce qui attribuait un certain pouvoir politique à une administration qui doit être une autorité technique et surtout indépendante de toutes sortes d'influence.

L'article 8 règle donc désormais cette procédure en clarifiant la situation et en créant une procédure claire sur la reconnaissance, le retrait ou le refus d'un type de représentativité.

Article 8.-

(1) Désormais la loi prévoit une décision administrative en due forme sur la reconnaissance, le refus ou le retrait d'un type ou d'un autre de représentativité syndicale au sens des articles 3 à 7.

L'autorité administrative compétente sera logiquement le ministre ayant le travail dans ses attributions.

Il statuera après avoir demandé l'avis de la Chambre de Travail et de la Chambre des employés privés. Il y a lieu de préciser que si les Chambres ne répondent pas, la décision ministérielle peut néanmoins être prise („... les chambres ... demandées en leur avis“).

Il est normal que le projet de loi limite la demande d'avis aux chambres représentant les salariés à statut de droit privé, alors que la loi ne concerne que ceux-ci.

L'alinéa 2 dispose que l'Inspection du travail et des mines adressera tant au ministre qu'aux chambres appelées à rendre un avis un rapport détaillé, qui sera un rapport purement technique, et qui évaluera la situation des syndicats concernés par rapport aux critères conditionnant la reconnaissance de tel ou tel type de reconnaissance conformément aux articles 3 à 7. Il y a lieu de souligner que, conformément d'ailleurs à son mandat général, l'ITM s'abstiendra d'appréciations dépassant le cadre technique précité, et surtout des appréciations d'ordre politique.

C'est pourquoi le texte parle de „rapport“ et non „d'avis“.

(2) Le paragraphe (2) détermine qui peut faire quelle demande dans l'ensemble du contexte de la procédure de reconnaissance, de refus ou de retrait de la représentativité.

Il y a lieu de souligner qu'il peut y avoir demande de reconnaissance (situation la plus normale et certainement la plus fréquente), mais aussi demande de retrait. Cette deuxième possibilité manque dans la loi actuelle, ce qui fait qu'actuellement, à défaut de dépôt de convention collective par un syndicat, aucune autorité n'est en mesure de retirer une représentativité même si elle ne correspond depuis longtemps plus à la réalité. Il faut donc prévoir une procédure ad hoc.

- La demande peut émaner d'un syndicat, à condition qu'il remplisse les conditions générales de l'article 3.
- Elle peut aussi être formulée par l'ITM, solution qui s'impose alors que cette administration travaille en la matière sur le terrain et qu'elle a un rôle en matière de contrôle de l'application du droit du travail, mais aussi dans le cadre de la procédure de dépôt des conventions collectives. Ces rôles multiples la prédestinent à pouvoir agir en la matière.
- Finalement, le Ministre peut agir de sa propre initiative s'il l'estime nécessaire et s'il constate l'absence d'initiative d'autres parties. Cette faculté semble s'imposer étant donné que le domaine traité se situe à l'intersection du droit, de l'ordre public et social et de la politique. Elle devient possible du fait qu'une procédure administrative en due forme est établie, comprenant les voies de recours nécessaires.

Comme dans toute procédure administrative, la demande doit être écrite, motivée et accompagnée des pièces nécessaires permettant aux autorités compétentes d'apprécier les critères fixés à la reconnaissance des deux types de représentativité. La demande émanant d'un syndicat est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au Ministre.

L'alinéa final du paragraphe (2) donne des précisions en matière de demande de retrait de la représentativité dont bénéficie un syndicat.

C'est la nouvelle procédure et la nouvelle possibilité dont il a été question ci-dessus.

En effet tant l'administration (ITM en l'espèce) que les syndicats ont le droit, l'obligation ou l'intérêt de remettre en cause la représentativité nationale ou sectorielle d'un syndicat, s'ils estiment que la situation réelle ou juridique d'un syndicat a massivement changé, au point de mettre en cause la représentati-

tivité accordée. Rappelons que cette possibilité n'existe pas aujourd'hui, avec comme conséquence de continuer à considérer des syndicats qui ont pratiquement disparu.

Il est cependant clair qu'en ce qui concerne les syndicats qui veulent entamer une procédure de retrait, il faut limiter le nombre d'entités ayant ce droit de remettre en cause les qualités d'autrui et canaliser les critères à cette fin. L'alinéa final du paragraphe (2) limite donc ce droit de formuler, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux syndicats ayant la représentativité nationale générale ainsi qu'aux autres syndicats ayant un intérêt direct, personnel et indiscutable dans le cadre de négociations collectives impliquant le syndicat dont le retrait d'un des deux types de représentativité est demandé.

Les paragraphes (3) à (5) règlent la procédure administrative précontentieuse et contentieuse découlant d'une demande de reconnaissance ou de retrait.

(3) La décision ministérielle doit évidemment (principe général de droit administratif) être dûment motivée.

Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La loi fixe un délai au ministre qui ne peut faire traîner le dossier. Il doit envoyer la décision endéans un délai de deux mois au plus tard à compter de la saisine par le syndicat ou l'ITM.

Pour assurer une publicité „erga omnes“, car il peut y avoir des intérêts notamment syndicaux directement touchés par la décision ministérielle, sans que les syndicats en question n'aient été parties à la procédure, mais ayant un intérêt par exemple à contester la décision, une publication de la décision est prévue au Mémorial B.

L'alinéa final du paragraphe (3) est important en ce qu'il règle la situation en droit en cas de silence de l'autorité administrative compétente endéans le délai imparti.

En cas de demande de reconnaissance, le silence administratif vaudra refus de reconnaissance. On ne peut en effet s'imaginer que le simple silence de l'autorité administrative entraîne la création de droits très conséquents dans le chef d'un syndicat, tant la sphère des relations collectives du travail, que, selon le type de représentativité, dans le domaine politique.

En cas de demande de retrait de la représentativité dont bénéficie un syndicat, le silence administrative vaut aussi implicitement refus du retrait, donc le syndicat en cause garde ses droits en attendant une décision en due forme, sans préjudice des voies de recours détaillées au paragraphe (4).

Les deux solutions sont les seules viables alors que la solution inverse aurait des effets directs sur le paysage politico-syndical, sans qu'il y ait une décision administrative en due forme.

(4) Le paragraphe (4) institue les voies de recours contre les décisions explicites ou implicites précitées.

Le texte ouvre un recours en réformation devant les juridictions administratives contre les décisions concernées.

Il faut distinguer selon les décisions prises pour pouvoir fixer le cercle de ceux qui peuvent interjeter recours, ceux donc qui ont un intérêt à agir.

En cas de refus ou de retrait de la reconnaissance de l'un ou l'autre type de représentativité, le recours devant les tribunaux administratifs est ouvert au syndicat qui fait l'objet de la décision négative. Il a semblé au Gouvernement qu'il n'y ait que cette entité qui a un intérêt direct et personnel à agir dans ce cas.

En cas de décision de reconnaissance d'un type de représentativité, l'ouverture du droit de recours est plus large. Comme ici le monde syndical en général, et le monde syndical ayant un contact direct avec le syndicat concerné, est très directement concerné, le Gouvernement propose d'ouvrir un droit de recours aux syndicats suivants :

- les syndicats ayant une représentativité nationale générale;
- les syndicats ayant une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie;
- les syndicats qui ont un intérêt né, actuel et direct dans le cadre de négociations collectives en cours ou dont l'ouverture a été demandée conformément à l'article 11 de la présente loi et impliquant le syndicat concerné par la décision de reconnaissance dans le cadre de négociations collectives en cours ou demandées, et impliquant le syndicat visé par la reconnaissance.

L'alinéa 3 fixe les délais de recours, en distinguant selon les décisions explicites et implicites:

En cas de décision explicite, le déla de recours d'un mois, d'ailleurs sous le coup de la forclusion, court

- à partir de la notification de la décision aux syndicats qui étaient parties, ont donc fait l'objet d'une notification
- à partir de la date de publication de la décision au Mémorial B selon le deuxième alinéa du paragraphe (3) pour les syndicats ayant le droit d'agir mais n'ayant pas fait l'objet d'une notification.

L'alinéa 4 précise que le recours est suspensif. En effet les relations collectives doivent pouvoir continuer à fonctionner en dépit d'une procédure pendante: il serait inopportun par exemple qu'un syndicat, dont la reconnaissance est sous le coup d'un recours, puisse négocier des conventions collectives, alors que le décision judiciaire finale risquerait de lui retirer la représentativité et mettrait à néant les accords collectifs conclus.

De même, a contrario, un syndicat qui se serait vu retirer ou refuser la représentativité, pourrait être écarté de négociations collectives, ce qui entraînera encore l'annulation des accords conclus au cas où les juridictions administratives reconnaîtraient finalement ses droits au syndicat.

L'alinéa 5 ouvre finalement la possibilité d'appel devant la Cour administrative endéans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision de première instance par le greffe du Tribunal administratif.

(5) Ce paragraphe précise que la décision ministérielle ou judiciaire ayant acquis autorité de chose décidée ou force de chose jugée, admettant, retirant ou refusant l'une ou l'autre des deux représentativités, restent en vigueur jusqu'à une décision en sens contraire concernant le même syndicat. Bien entendu cette décision doit se fonder sur une nouvelle situation.

(6) Le paragraphe (6) règle un problème important, celui concernant en fait un aspect des dispositions transitoires.

En effet, la question qui se pose concerne la création de nouvelles structures par plusieurs syndicats, dont l'un ou l'autre a bénéficié antérieurement d'une reconnaissance d'un type de représentativité.

On parle ici principalement de fusion, **car la simple mise en rassemblement électoral ou la mise en confédération n'implique pas perte d'identité et création d'une nouvelle identité (pour des entités qui auraient la personnalité juridique, contrairement aux syndicats, on parlerait de fusion créant une nouvelle personnalité juridique et non de confédération additionnant les personnalités des entités confédérées).**

En cas de création d'une nouvelle structure, notamment par voie de fusion, donc de création d'une nouvelle entité, qui fera nécessairement disparaître l'identité des partenaires (**une simple association électorale de syndicats gardant par ailleurs leur identité n'est pas visée**), la représentativité attachée à un des syndicats ne reste acquise que si l'identité organisationnelle, structurelle, financière et personnelle du syndicat ayant bénéficié avant par exemple la fusion de la reconnaissance est soit maintenue, soit transmise à un des syndicats faisant partie de la nouvelle entité, soit transmise à l'entité elle-même.

Il faut le répéter: toute opération de concentration ou de rassemblement qui n'entraîne pas l'abandon et/ou le transfert d'identité au sens des dispositions qui précèdent, n'affecte en rien la situation des syndicats constituants, qui gardent leur identité et leur degré de représentativité ou absence de représentativité.

Si la constitution d'une nouvelle entité, par exemple par fusion, implique l'abandon de l'identité des syndicats fusionnant et transfert d'une nouvelle identité propre à la nouvelle entité, *cette entité devra évidemment formuler une demande de reconnaissance*; il y aura addition des résultats chiffrés-critères à la reconnaissance de telle ou telle représentativité de l'ensemble des syndicats se mouvant dans la nouvelle identité en perdant la leur, critères chiffrés prévus aux articles 5 (2), 7, 3., 14 à 16 de la présente loi.

(7) La loi prévoit que la présente matière est soustraite aux dommages-intérêts à verser par l'Etat en cas de décision de reconnaissance, refus ou retrait de reconnaissance réformée par la suite.

Les intérêts en cette matière étant essentiellement quasi politiques, il a semblé inopportun de lier la réformation éventuelle des décisions du Gouvernement à des dommages-intérêts.

Chapitre 4: La négociation de la convention collective de travail

* Ce chapitre complète les dispositions très sommaires de la loi de 1965, notamment du point de vue procédural. La loi de 1965 n'a pas prévu de dispositions sur les *critères d'admission de syndicats à la négociation ou la signature d'une convention collective* (sauf à dire que le dépôt d'une convention collective signée par un syndicat nationalement représentatif était à admettre), ni surtout de règles procédurales en la matière, les relations en matière de dialogue social étant à l'époque largement basées sur le consensualisme.

* Le texte de 1965 ne fait pas non plus allusion à une *commission de négociation, idée préconisée par les partenaires sociaux, tant salariés que patronaux*. L'idée de „front syndical“ est sous-jacente à cette idée. Elle garantit tant le poids des interlocuteurs syndicaux face aux employeurs que la stabilité dans les relations professionnelles à divers niveaux.

* *Ce chapitre introduit en outre une troisième catégorie de syndicats, qui ont des pouvoirs en matière de négociation et/ou signature des conventions collectives, sans pourtant bénéficier d'une des deux représentativités conférant d'office des droits aux syndicats qui en bénéficient.*

* Le Gouvernement voudrait terminer cette introduction générale au chapitre 4 par une explication de la structure logique choisie pour ce chapitre: il suit en fait la suite temporaire des différentes étapes nécessaires pour rendre une convention collective valable et applicable:

- en commençant par la procédure de négociation, donc la définition de ceux qui peuvent participer aux négociations, la commission de négociation, en enchaînant par l'habilitation et la protection des personnes déléguées par les organisations pour négocier, pour terminer par la demande d'ouverture des négociations;
- en poursuivant par la forme que doit prendre la convention;
- en traitant ensuite des conditions de signature et de validité de la convention collective;
- en réglementant la procédure de dépôt de la convention ainsi négociée et signée;
- le chapitre concernant l'unicité de la convention suit alors qu'il y a des renvois aux conditions de dépôt;
- le chapitre 7 suivant ouvre logiquement le droit à déclaration d'obligation générale de la convention ainsi négociée et rendue valable;
- la suite logique est le chapitre 8 concernant la durée de validité de la convention correspondant aux conditions définies aux points qui précèdent;
- pour terminer les dispositions de forme, le chapitre 9 confirme l'obligation de trêve sociale pendant la durée de validité prédéfinie de la convention collective;
- le projet termine ce chapitre concernant la négociation de la convention collective par le chapitre concernant le contenu; il met ce chapitre à la fin, après les dispositions concernant les formes et procédures et enchaînant ensuite sur le chapitre des contestations nées de ce contenu; un choix opposé aurait été possible, mais le Gouvernement estime qu'il y a lieu de terminer toutes les considérations d'ordre procédural ou formel, avant d'en venir au fond de la convention;
- reste pour terminer le point 11 concernant le regroupement des dispositions concernant les contestations d'une convention collective, y compris sur le fond.

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

Participation aux négociations; commission de négociation

Article 9.–

(1) Les deux alinéas de ce paragraphe fixent les droits rattachés d'office à la qualité d'une part de syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale (alinéa 1 renvoyant aux articles 3, (conditions générales), 4 et 5), d'autre part de syndicat représentatif dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise (alinéa 2 renvoyant aux articles 3 (conditions générales), 6 et 7).

Les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale sont de plein droit admis à toute négociation d'une convention collective. Ce droit découle de leur nécessaire vue d'ensemble des rela-

tions professionnelles au Luxembourg, obligation découlant de la responsabilité nationale attachée à cette qualité.

Les syndicats bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie sont de plein droit admis à la négociation collective dans le secteur et pour la ou les catégories de travailleurs pour lesquels ils se sont vu reconnaître la qualité en question (rappelons qu'ici la qualité de syndicats dits catégoriels, donc pour ouvriers ou employés privés est admise). Ce droit est justifié par les obligations et droits proportionnels par rapport au secteur qu'ont les syndicats nationalement représentatifs pour l'ensemble de l'économie luxembourgeoise.

(2) Le paragraphe (2) fait entrer, comme beaucoup d'autres articles, un degré supplémentaire de démocratie sociale dans les relations collectives du travail.

Par ailleurs le système préconisé est la suite directe de l'idée de commission de négociation introduite dans le texte et tient compte des réflexions des juridictions administratives autant que des Recommandations du BIT.

En effet, le texte règle désormais clairement la situation au cas où des syndicats ne bénéficiant pas d'une des deux représentativités, mais supposant qu'ils représentent une bonne partie des travailleurs appelés à être couverts par la future convention collective, revendiquent une participation aux négociations.

Aujourd'hui cette situation est en général réglée par consensus, mais sans garantie de solution au cas où il y aura litige. Vu la diversification grandissante des relations sociales, le Gouvernement propose de prévoir une procédure claire lorsque des syndicats non nationalement ou sectoriellement représentatifs veulent participer à des négociations collectives.

- L'alinéa 1 établit le principe que tous les syndicats prétendants doivent être des syndicats proprement dits au sens des conditions générales fixées par l'article 3, et non des confédérations assez laxes, des associations momentanées, des associations électorales d'organisations par ailleurs non qualifiables de syndicats et gardant par ailleurs leurs identités propres. Les syndicats admis de plein droit aux négociations en vertu du paragraphe (1) peuvent décider, mais unanimement (idée du front syndical), qu'un syndicat demandeur peut ou non être admis à la commission de négociation. Il est évident que les syndicats en question décideront en vertu de la règle du bon père de famille et de considérations de démocratie sociale, donc en tenant compte de la présence réelle du syndicat demandeur dans le champ d'application de la convention collective.
- L'alinéa 2 du paragraphe (2) est important en ce sens qu'il établit clairement que le syndicat admis aux négociations collectives par les syndicats admis de plein droit ne bénéficie pas automatiquement du droit de signature de la convention collective du chef de cette décision qui se limite à la seule participation du syndicat aux négociations. De même la décision en question n'a aucune incidence sur une éventuelle décision concernant une quelconque représentativité du syndicat demandeur. L'importance de la décision d'admission est donc fortement relativisée et devrait faciliter sérieusement la tâche aux syndicats représentatifs en ce sens que leur décision ne préjudicie pas d'autre conséquence juridique dans le chef du syndicat demandeur.
- Pour éviter des discussions de fond et procédurales, le Gouvernement a dû se résigner sur ce point comme sur beaucoup d'autres à formuler un projet très formaliste en prévoyant des procédures claires. Ainsi l'alinéa 3 demande-t-il d'abord aux syndicats demandeurs d'adresser une demande écrite aux syndicats admis d'office aux négociations qui doivent de leur côté formuler une décision de refus écrite et dûment motivée, portant la signature de tous les syndicats admis d'office. Pour éviter que les parties en cause puissent faire traîner les dossiers, la décision de refus (ou d'admission d'ailleurs) doit être notifiée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception endéans un délai de 7 jours à compter de la demande d'assister aux négociations.

(3) Le paragraphe (3) fixe les conditions que doit remplir un syndicat pour être admis soit par les autres syndicats, soit par le Ministre ou les tribunaux, à la commission de négociation. Il introduit un élément déterminant de démocratie sociale dans le texte. A cette fin, les syndicats dont l'admission est demandée doivent remplir les conditions générales de l'article 3 et représenter au moins cinquante pour cent (50%) des travailleurs appelés à être couverts par la convention collective à négocier, il doit être admis à la Commission de négociation. A cette fin le ou les syndicats voulant être admis à la Commission de négociation doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la

dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

Les paragraphes (4) et (5) instaurent une double procédure de recours devant le ministre ayant le travail dans ses attributions et les juridictions administratives.

(4) La première instance de recours est le ministre ayant le travail dans ses attributions. Le syndicat dont l'accès à la commission de négociation précitée est refusée ou au cas où il y a litige entre ceux des syndicats qui font partie de la commission de négociation sur l'adhésion du syndicat demandeur, ce dernier adresse une demande motivée au Ministre. *Là encore, la loi prévoit une procédure d'urgence, d'autant plus justifiée que la décision d'admission aux négociations n'entraîne pas de conséquences majeures ni au niveau de la reconnaissance d'une quelconque représentativité ni au niveau du droit de signer la convention collective.* A cette fin le Ministre doit d'abord entendre les parties en leurs explications puis statuera au plus tard dans les deux semaines de la saisine, sur avis de l'Inspection du travail et des mines. Cet avis est normal et indispensable parce qu'il s'agit de la seule administration appelée par la loi à contrôler les éléments nécessaires. La décision du Ministre sera évidemment dûment motivée et notifiée moyennant lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

L'alinéa suivant répète en fait, pour autant que de besoin, une règle générale du droit administratif, que le Gouvernement croit utile de rappeler ici: le Ministre prendra évidemment en compte tous les éléments étayant l'importance ou l'absence d'importance du syndicat demandeur dans le champ d'application de la convention collective: l'Inspection du travail lui adressera donc un avis portant sur ces éléments (délégués élus, délégués libérés et/ou ayant une tâche particulière (sécurité, égalité, jeunes,) présence dans les entreprises, participation des salariés des entreprises aux activités du syndicat etc.).

(5) Le texte prévoit un recours contre la décision ministérielle devant les juridictions administratives, en tant que recours en réformation, donc sur le fond du dossier.

- Le Gouvernement avait initialement cru inopportun un tel aspect procédurier dans cette matière dont l'importance juridique réelle est somme toute relative. Il a inséré cette procédure à la demande des syndicats.
- Le recours en réformation est logiquement ouvert à deux catégories de syndicats: évidemment ceux dont le refus d'admission est confirmé par décision ministérielle, mais aussi ceux dont la décision de refus est réformée par le ministre en admettant le syndicat demandeur aux négociations.
- Comme le texte prévoit une décision d'urgence ad hoc, les délais de recours et d'appel sont volontairement courts (15 jours) et prévus sous peine de forclusion. Les décisions judiciaires doivent intervenir dans un délai d'un mois à compter de la notification de la saisine.

Habilitation et protection des membres des commissions de négociation

Article 10.-

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

Par contre, l'alinéa 2 introduit une nouveauté introduisant une protection spéciale contre le licenciement des membres de la commission de négociation. Le Gouvernement s'est finalement rallié au caractère indispensable de cette mesure, prônée par les syndicats. Cet alinéa introduit *une protection contre le licenciement des membres des commissions négociation. Cette protection est simplement calquée sur celle couvrant les membres délégations du personnel. Les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel* sont donc applicables, mutatis mutandis aux membres des commissions de négociation.

*Demande d'ouverture des négociations collectives**Article 11.–*

(1) L'article 11 reprend l'essence de l'article 6 de la loi de 1965 et précise les formalités à respecter.

Ainsi le paragraphe (1) dispose-t-il de quelle manière la demande d'ouverture des négociations soit avoir lieu, précision que l'article 6 de la loi de 1965 ne contenait pas.

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

Le texte actuel ne se soucie pas de la forme de la demande de négociations. Ce qui peut donner lieu à des divergences d'interprétation sur l'existence ou non d'une demande d'ouverture en due forme des négociations.

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

L'alinéa 2 du paragraphe (1) reprend textuellement la disposition prévue à l'alinéa 1 de l'article 6 de la loi du 12 juin 1965 (étant entendu que l'interdiction de se soustraire à l'obligation de négocier s'applique aux organisations salariales et patronales). Le texte oblige donc la partie sollicitée à négocier.

(2) Les paragraphes (2) à (4) complètent les dispositions assez sommaires de l'alinéa 1 in fine et de l'alinéa 2 de la loi de 1965.

La finalité de l'ensemble de ces dispositions est d'éviter la possibilité de traîner indéfiniment en longueur l'ouverture des négociations.

Aux termes de l'alinéa 1 de ce paragraphe, les négociations effectives doivent commencer dans un délai de 30 jours à partir de la date de la notification de la demande de négociations conformément au paragraphe (1).

(3) L'employeur garde, par rapport au texte de 1965, le droit de demander de négocier au sein d'un groupement ou d'une fédération, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession. La justification de cette disposition est claire: il serait injuste de faire négocier un employeur alors que d'autres ayant la même profession voire regroupés dans la même fédération ne soient pas concernés. De même, il serait inopportun de systématiquement faire négocier un employeur et déclarer par la suite la convention collective d'obligation générale, au risque de ne pas tenir compte des spécificités qu'il peut y avoir dans le chef des uns et des autres. ce serait une menace à la paix sociale et au modèle social luxembourgeois qui se base sur un certain consensus sur ce qu'on peut faire et ce qui ne se fait pas.

Toutefois, contrairement à la loi de 1965, l'employeur requis de négocier se voit désormais imposer un délai de 15 jours endéans lequel il doit notifier à la partie demanderesse de l'ouverture de négociations, et ce par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, son intention de négocier en groupe. Cette procédure évite qu'on puisse faire traîner en longueur le début des négociations sans dire clairement quelles sont ses intentions.

L'alinéa 2 de ce paragraphe (3) reprend de l'alinéa 2 de l'article 6 de la loi du 12 juin 1965 le délai de 60 jours à partir de la notification de l'intention de négocier en groupe (cf alinéa qui précède), dans lequel les négociations doivent effectivement et en réalité commencer.

L'alinéa 3 contient la sanction à l'absence de début réel des négociations: si les négociations en groupe, souhaitées par la partie requise, ne débutent pas dans le délai de 15 plus 60 jours (délais précités), cette partie peut être obligée à négocier seule (teneur reprise de l'actuel alinéa 2 de l'article 6 de la loi de 1965). Ces négociations obligatoires doivent alors, dans les faits, commencer 15 jours au plus tard après l'expiration du délai de 60 jours se greffant sur le délai de notification de 15 jours cités dans les

alinéas qui précèdent. Les négociations commenceront donc dans tous les cas 90 jours après la demande initiale. Aujourd'hui, aucun délai n'est prévu.

(4) Cet alinéa reprend le début de l'article 7 de la loi de 1965 en explicitant le texte et en le rendant plus adapté au droit procédural où cette loi se meut.

L'alinéa 1 assimile d'abord à un refus de négociation (en établissant une présomption irréfragable) l'absence de commencement des négociations endéans les délais précités. La présomption irréfragable se justifie en vue de la finalité première de ce texte, qui, dans son ensemble, veut éviter des manœuvres dilatoires suivant une demande d'ouverture de négociations collectives. Une nouvelle procédure aurait cette conséquence.

L'alinéa 2 reprend la sanction y attachée par l'actuelle loi (alinéa 1 de l'article 7), à savoir la possibilité pour la partie demanderesse d'entamer la procédure de conciliation.

2. Forme de la convention collective de travail

Article 12.–

En reprenant le texte de l'alinéa 1 de l'article 3 de la loi du 12 juin 1965, cet article définit la forme obligatoire de la convention collective: elle doit être écrite et signée par les représentants ayant la qualité pour ce faire (article 10) des parties contractantes, donc des parties ayant la qualité juridique de signer une convention collective (articles 3 à 7 et 13 à 16).

3. Signature et validité de la convention collective

Les articles 13 à 16 constituent une des innovations les plus importantes du projet de loi. Rappelons encore une fois, comme déjà dans le cadre des articles 3 à 7, l'actuel texte est plus que laconique et lacunaire sur la définition des organisations syndicales habilitées à signer des conventions collectives (actuel article 2 de la loi de 1965).

Les articles 3 à 7 définissent les syndicats qui ont une représentativité nationale générale et une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, alors que l'article 9 déduit de l'une ou de l'autre de ces qualités des droits automatiques (qui diffèrent d'ailleurs) en matière de droit à l'admission aux négociations collectives.

Les articles 13 à 16 définissent désormais avec précision les droits des différents types de syndicats en ce qui concerne la signature de la convention collective et fixe donc les règles gouvernant la validité juridique de la convention collective.

Ce faisant, les articles en question font droit à deux exigences ou recommandations émanant des recommandations du BIT et des décisions des juridictions administratives dans l'affaire ALEBA:

- ils règlent la situation où un syndicat veut signer seul une convention collective;
- ils règlent les droits des syndicats qui n'ont pas de droits automatiques dans le cadre des négociations collectives, mais qui ont une forte présence dans le champ d'application d'une convention collective.

Le BIT, rappelons-le (cf. exposé des motifs) a recommandé au Gouvernement de donner le droit de signer, au besoin seul, au syndicat qui est très fortement représenté dans le champ d'application des la convention collective.

Les juridictions administratives ont à leur tour accordé le droit de signer seul à un syndicat en arguant de sa „sur-représentativité“ dans un secteur, même si l'argument invoqué pour arriver à ce résultat (extrapolation vers la représentativité nationale partant du fait que le syndicat est très présent dans un secteur et donc chez les employés privés de l'ensemble du pays, alors que le secteur emploie beaucoup d'employés) peut paraître sujet à discussions en droit.

Article 13.–

L'article 13 renvoie d'abord, pour être complet, aux articles 10 et 17 de la loi: sans préjudice des règles concernant la signature qui seront développées dans les articles 13 à 16, il faut évidemment que la signature émane des représentants qualifiés (article 10) et que la convention soit par la suite correctement déposée (article 17).

En dehors de ce renvoi peut-être superfétatoire mais utile parce que renvoyant à l'ensemble des dispositions qui conditionnent la validité d'une convention collective, l'article 13 fixe deux principes:

- il reprend l'idée du front syndical; tous les syndicats admis à la commission de négociation doivent signer;
- la convention est cependant valable si les syndicats soit nationalement, soit sectoriellement représentatifs faisant partie de la commission de négociation signent tous.

En principe, les syndicats qui n'ont pas une de ces deux qualités n'ont pas de droit de signature automatique. Leur signature ne conditionne donc pas la validité de la convention collective.

Toutefois, les articles 14 à 16 leur donnent des droits de signature ad hoc, pour une convention collective déterminée, par le biais de l'évaluation de leur importance dans le champ d'application de la convention collective (résultats aux élections pour les délégations, puis/ou référendum)

- *d'une part dans le cadre du souhait exprimé de signer seul avec l'employeur*
- *d'autre part dans le cadre du droit de contester la validité d'une convention qui ne serait pas signée par ce syndicat estimant avoir ce droit.*

Article 14.-

Cet article a trait à la situation où le front syndical représenté par la commission de négociation est rompu du fait qu'un ou plusieurs syndicats, mais pas tous ceux faisant partie de la commission en application de l'article 9, donc tant les syndicats représentatifs que les autres syndicats admis à la commission, veulent signer seuls avec l'employeur. L'article 14 établit une procédure à cette fin, destinée tant à sauvegarder le modèle de dialogue social luxembourgeois et la paix sociale en découlant, que les recommandations jurisprudentielles nationales et internationales dont il a été question ci-dessus (sauvegarder les droits des syndicats fortement présents dans le champ d'application de la convention collective sans bénéficier d'une des deux représentativités).

(1) Le premier paragraphe de cet article rend d'abord impossible la situation actuelle dans laquelle par exemple un syndicat ayant participé aux négociations, sans en informer les autres, qu'il soit minoritaire ou majoritaire, signe, sans avertir, parfois de manière secrète, la convention collective et met ainsi tous les autres concernés devant un fait accompli. En effet, si une telle situation se présente, le paragraphe (1) de l'article 14 oblige désormais le(s) syndicat(s) souhaitant faire cavalier seul et signer seul(s) avec la partie-employeur, à inviter, conjointement avec la partie-employeur concernée, les autres syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, à se joindre à la signature.

Cette invitation doit se faire par écrit. Vu l'urgence, les parties ont le choix de la lettre recommandée avec accusé de réception et l'envoi d'un courrier électronique avec accusé de réception. L'invitation aux autres syndicats de se joindre à la signature doit avoir lieu au plus tard 8 jours après la décision du syndicat de quitter le front syndical documenté par la commission de négociation et après avoir fait part aux autres parties de cette décision.

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

(2) Les syndicats invités à signer doivent répondre par écrit et de manière motivée, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de réception, et ce endéans 8 jours à compter de la notification de l'invitation de cosigner. La motivation, notamment en cas de refus de cosigner, consiste en l'explication des raisons qui les amènent à considérer que les résultats des négociations collectives ne pas satisfaisants au point d'entraîner leur adhésion.

Les motivations réciproques sont importantes dans le présent contexte pour éviter des positions de refus ou d'intentions de signer non justifiées par des considérations objectives et de fond.

Au cas où tous les syndicats ayant fait partie de la commission de négociation et donc invités à signer ne sont pas d'accord à se joindre à la signature, le(s) syndicat(s) ayant l'intention de signer seul(s) peuvent saisir, seuls ou ensemble, l'Office national de conciliation, moyennant les formes prévues à l'alinéa 2 d ce paragraphe (2), donc lettre recommandée avec accusé de réception ou courrier électronique avec accusé de réception, et ce endéans 8 jours de la notification de la réponse des syndicats invités à signer.

Le Gouvernement estime indispensable d'impliquer à ce stade l'Office national de conciliation (ONC), étant donné que la préoccupation du texte est de s'assurer de la légitimation effective du syndicat ayant la volonté de signer, et qu'il faut, pour établir cette légitimité démocratique dans le champ d'application de la convention collective, faire appel à une instance neutre et objective. Il ne semble en effet pas de mise de laisser signer les syndicats qui veulent le faire sans donner l'occasion à une instance neutre de vérifier si ce syndicat a la légitimation pour engager les travailleurs liés par la convention.

Le texte est ainsi conforme tant aux décisions des juridictions administratives luxembourgeoises dans l'affaire ALEBA (cf. exposé des motifs), qui, en reprenant une jurisprudence antérieure du Conseil d'Etat, exigent mais estiment suffisante une présence forte dans le champ d'application de la convention pour pouvoir la signer, qu'aux Recommandations du Bit dans l'affaire ALEBA, qui demande au Gouvernement de prévoir qu'un syndicat fortement représenté dans le champ d'application de la convention, et véritablement indépendant, puisse signer, **le cas échéant seul**, cette convention.

Les alinéas 2, 3 et 4 du paragraphe (2) définissent la légitimation du syndicat souhaitant signer seul une convention collective.

Le ou les syndicats qui souhaitent signer seul(s) doivent disposer d'un mandat direct ou indirect de 50% des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Cette condition est examinée au regard des résultats obtenus par le ou les syndicats concernés lors des dernières élections aux délégations du personnel dans le champ d'application de la convention collective. Comme dans d'autres articles du texte il est précisé que ne pourront être prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés clairement sous le sigle du ou des syndicats en question. Ceux-ci ne peuvent récupérer par la suite les candidats dits neutres aux élections.

Si le ou les syndicats en question y ont obtenu au moins 50% des suffrages, ils sont considérés comme disposant d'un mandat de 50% au moins des salariés couverts par la convention et l'ONC devra admettre ce ou ces syndicats à signer, au besoin seul(s).

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

Article 15.–

L'article 15 s'inscrit dans la même logique de démocratie sociale, dans la forme prônée par les juridictions administratives et le BIT. Alors que l'article 14 règle, dans cette optique, la situation dans laquelle un syndicat, veut signer seul une convention collective alors qu'il se croit mandaté par une majorité des personnes couvertes, le présent article 15 a trait à la possibilité, nouvellement introduite, notamment pour faire suite aux décisions judiciaires nationales et aux Recommandations internationales précitées, de contester la validité de la signature d'une convention collective.

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

En effet, le projet veut éviter des situations, comme elles se sont présentées dans les dernières années, où des syndicats minoritaires ont signé seuls des conventions collectives, sur base de la loi ancienne et de la jurisprudence dominante de l'époque, sans être réellement présent dans le champ d'application de la convention.

Comme les „jurisprudences“ le demandent, le Gouvernement veut introduire ce nouvel élément de garantie de démocratie sociale, en donnant aux syndicats non signataires le droit de contester la validité d'une convention signée, au motif que les syndicats signataires n'étaient pas habilités pour le faire, mais que les syndicats demandeurs estiment avoir cette légitimation. C'est donc un complément naturel à l'article 14 qui traite de la situation où un syndicat veut signer seul et qui doit aussi démontrer sa légitimation pour ce faire.

Ce droit revient aux syndicats bénéficiant d'une des deux représentativités, mais aussi à ceux qui estiment représenter la majorité des travailleurs appelés à être couverts par la convention collective.

Le texte est en fait un complément nécessaire à l'article 14: si un syndicat peut „forcer“ par une procédure, de pouvoir signer seul, le contrepoids normal est que les syndicats confrontés à des signatures dont ils contestent la validité au sens de la loi, puissent la contester par une procédure. Le texte est donc, par le résultat qui y est encouru, à savoir soit que le syndicat initialement signataire, soit le syndi-

cat contestataire, soient habilités à signer „ le cas échéant seuls“, la convention collective, conforme aux exigences du BIT et des décisions judiciaires dont le présent texte essaye de tenir compte.

(1) L'alinéa 1 prévoit que les syndicats bénéficiant d'une des deux représentativités mais aussi les syndicats qui estiment bénéficier d'un mandat direct ou indirect de 50% au moins des salariés du champ d'application de la convention collective, peuvent faire valoir que le ou les signataires n'ont pas la qualité requise pour signer valablement la convention collective auprès de l'Office national de conciliation (ONC), selon la procédure définie dans les articles 28 et 35 et suivants ci-après en matière de litiges collectifs. A cette fin ils doivent saisir l'Office national de conciliation (ONC) et ce, sous peine de forclusion, endéans les quinze jours à partir de la date de la notification de la décision d'acceptation ou de refus du dépôt de la convention collective conformément aux dispositions qui vont être détaillées à l'article 17 du projet.

Le point de départ du délai d'introduction de la contestation (notification de la décision d'acceptation ou du refus du dépôt de la convention collective) est choisi pour une raison précise: il faudra que les parties attendent si l'autorité compétente en matière d'acceptation ou du refus du dépôt, l'Inspection du travail et des mines, qui doit de toute manière examiner la qualité des parties pour signer, n'invalide pas de son côté la signature par un refus du dépôt. Inutile de faire double emploi en la matière. D'ailleurs, comme la décision de l'ITM doit être motivée, les parties le cas échéant intéressées par une contestation pourront ainsi examiner les éléments de cette décision pour pouvoir agir en pleine connaissance de cause, d'autant plus que les éléments examinés par l'ITM correspondent largement aux critères applicables dans le cadre de la procédure de contestation prévue dans le présent article.

La procédure applicable pour cette contestation est celle définie dans le Titre de la loi qui traite des procédures devant l'Office national de conciliation (ONC), en l'occurrence ici les textes relatifs aux procédures applicables aux litiges collectifs (articles 35 et suivants).

Les syndicats bénéficiant d'un deux types des représentativité ont un droit d'office d'agir dans le cadre de cet article, les syndicats sectoriellement représentatifs cependant seulement pour les conventions relevant de leur secteur.

Par contre, les autres syndicats, qui prétendent disposer d'un mandat direct ou indirect de 50% au moins des personnes appelées à être couvertes par la convention collective, doivent prouver, pour pouvoir agir, qu'ils ont obtenu 50% au moins des suffrages lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention litigieuse.

Comme à travers tout le texte, l'article précise que seules les voix des candidats s'étant clairement et ab initio présentés sous le sigle du syndicat contestataire, à l'exclusion des candidats dits neutres qui voudraient se rallier, ou dont le syndicat prétendrait qu'il s'agissait de „ses“ candidats, sont prises en considération.

(2) Le président de l'ONC doit informer sans délai les syndicats signataires de la contestation.

(3) L'ONC doit examiner deux éléments:

- si les syndicats ayant signé la convention actuellement contestée remplissent les conditions des articles 13 et 14 qui leur permettent de signer la convention;
- si le ou les syndicats contestataires ont obtenu 50% des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention contestée.

L'ONC déclare valable la signature de la convention collective dans deux cas, qui peuvent évidemment être cumulatifs:

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

L'ONC ordonne un référendum conformément à l'article 16 de la présente loi dans deux cas également qui peuvent aussi être cumulatifs:

- au cas où le ou les syndicats signataires ne remplissent pas les conditions fixées aux articles 13 et 14 de la présente loi,

– au cas où le syndicat contestataire remplit la condition fixée à l’alinéa 2 du paragraphe (1) qui précède,

Le recours au référendum, seulement utilisé, comme le montrent les textes précités et comme le précisera l’article 16 qui détermine les conditions du référendum, est donc utilisé seulement en dernier recours. Le Gouvernement l’estime cependant indispensable pour donner à l’autorité compétente le dernier élément objectif possible pour pouvoir juger si le ou les syndicats signataires avaient la légitimation de signer la convention. Ce texte, comme l’ensemble des articles 13 à 16, tient donc compte du raisonnement des juridictions administratives luxembourgeoises, et, surtout, de la Recommandation du Bureau international du travail (BIT) dans le cas précité 1980 (Luxembourg-ALEBA): la logique des deux documents est claire: un syndicat fortement représenté dans le champ d’application de la convention collective doit pouvoir signer, „le cas échéant seul“, comme s’exprime le BIT, la convention collective, si sa forte représentation est objectivée et s’il est indépendant.

(4) Les décisions précitées (validation de la signature, ordonnance d’un référendum) de l’Office national de conciliation (ONC) visées seront notifiées aux parties par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, dans un délai d’un mois à partir de la date de réception de la contestation.

Les décisions visées à l’alinéa qui précède sont susceptibles d’un recours en réformation devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond. Ce recours doit être introduit, à peine de forclusion, dans le délai de quinze jours à compter de la notification des décisions précitées. Le tribunal administratif statue selon la procédure d’urgence et au plus tard dans le délai d’un mois à compter de la notification du recours.

Contre cette décision appel peut être interjeté devant la Cour administrative dans le délai de quinze jours à compter de la notification du jugement visé à l’alinéa qui précède. La Cour administrative statue comme juge du fond selon la procédure d’urgence et au plus tard dans le délai d’un mois à compter de la notification de l’appel.

La procédure d’urgence est choisie pour éviter aux employeurs et travailleurs susceptibles d’être couverts par la convention collective de devoir attendre trop longtemps avant de savoir si la convention collective peut entrer en vigueur et s’ils sont liés par elle.

(5) Le paragraphe final de cet article 15 énonce une conséquence normale de l’absence de contestation de la validité de la signature conformément aux dispositions du présent article: la procédure de dépôt joue normalement conformément à l’article 17 qui va suivre.

Il y a lieu de signaler que dans le cadre de cette procédure, seules les parties signataires ont un droit de recours contre la décision du refus de l’acceptation du dépôt. C’est d’ailleurs normal, car ce sont elles les seules impliquées et ayant un intérêt à agir dans ce cadre.

L’article 15 est donc nécessaire pour permettre aux autres, le cas échéant non parties, de contester la signature pour les motifs expliqués avant les articles 14 et 15.

Il a fallu placer l’article en question avant la procédure normale liée au dépôt, alors qu’elle est liée directement aux droits des syndicats, et notamment des syndicats non dotés d’une des deux représentativités.

Article 16.–

L’alinéa 1 de cet article précise que le référendum que l’ONC doit ordonner dans les hypothèses décrites dans les articles 14 et 15 ne sera que la dernière mesure possible pour établir la légitimation d’un syndicat pour signer une convention collective conformément à l’ensemble des articles y afférents du texte. En effet ce n’est seulement que si aucun des syndicats concernés, soit s’il seul veut signer seul une convention collective, soit s’il conteste la validité d’une signature d’une convention collective, ne peut rapporter la preuve d’avoir le mandat direct ou indirect de 50% au moins des travailleurs couverts par la convention, donc d’avoir obtenu 50% des suffrages lors de la dernière élection pour les délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés.

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

L’alinéa 2 de cet article dispose que si plus de 50% des votes exprimés lors du référendum se prononcent en faveur de la validité de la convention collective, l’ONC constate par écrit que le ou les syndi-

cats concernés (ayant demandé de signer seul ou ayant contesté la validité d'une part, les autres syndicats, représentatifs ou non et/ou signataires de la convention, peuvent valablement signer, le cas échéant seuls, la convention.

Ce texte reprend donc encore une fois la Recommandation du BIT et les jurisprudences nationales „ALEBA“.

Le point 3. préexpliqué, en résumé, est donc nécessaire pour rendre la législation nationale en conformité avec les principes internationaux du droit du travail, tels que interprétés par le Comité de la Liberté syndicale du BIT.

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

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

Le texte actuel laisse donc beaucoup de lacunes et de questions d'autant plus importantes à résoudre que le dépôt conditionne la validité l'entrée en vigueur de la convention collective.

Ainsi n'y a-t-il par exemple pas de vraie procédure, ni d'acte administratif positif en matière d'acceptation du dépôt d'une convention collective. Il n'y a par exemple pas de mention des conditions qui justifieront l'acceptation du dépôt, sauf à les déduire a contrario de celles conditionnant le refus du dépôt (absence de qualité dans le chef des signataires).

Outre les lacunes, le texte est aussi incohérent en ce qu'il partage les responsabilités entre le directeur de l'ITM (acceptation) et le Ministre, sur proposition de l'ITM (refus), et en ce que les procédures d'acceptation et de refus sont complètement distinctes.

Ces lacunes et incohérences ont d'ailleurs très largement été examinées par les juridictions administratives dans l'affaire ALEBA, notamment sur les conséquences à tirer du fait que l'acte d'acceptation du dépôt n'était en fait pas prévu par la loi et que les conséquences d'un silence subséquent du ministre, et/ou l'absence de proposition de la part du Directeur de l'Inspection du travail et des mines n'étaient pas claires en droit.

Il est finalement important de noter que le Ministre se retire de la procédure de dépôt, pour échapper aux reproches de prises de décisions „politiques“ et étant de toute manière donné que les seuls critères d'appréciation pour une acceptation ou un refus du dépôt sont d'ordre purement formel, à savoir la vérification de la qualité des parties pour signer au regard des dispositions désormais claires et détaillées de la loi. Dès lors, la compétence est logiquement attribuée au directeur de l'ITM, a fortiori qu'il y aura désormais une décision administrative en due forme attaquant devant les juridictions administratives, statuant comme juge du fond (recours en réformation).

Ces développements sont d'autant plus importants que les conclusions en tirées conditionnent la date de prise d'effet de la convention collective.

Il y a lieu de renvoyer aux développements du jugement du Tribunal administratif du 24 octobre 2000 (numéros du rôle 11734 et 11741 du rôle, pages 12 à 18), confirmés par la Cour administrative dans son arrêt du 28 juin 2001, numéro du rôle 12533C, pages 6 et 7), ne fût-ce que pour apprécier l'urgence d'une réglementation claire en la matière.

Article 17.–

(1) Ce paragraphe reprend l'essentiel de l'alinéa 2 de l'article 3 actuel de la loi de 1965 (la convention collective sera déposée à l'Inspection du travail et des mines par la partie la plus diligente), en ajoutant, pour garantir la clarté procédurale, la forme de ce dépôt, qui se fera par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette formalité s'avère indispensable alors que la suite du texte greffe sur cette date d'envoi des formalités à remplir dans des délais.

Les paragraphes suivants détaillent à la fois selon quelle procédure l'acceptation et le refus doivent avoir lieu et définissent la date de départ des effets de la convention collective (entrés en vigueur). C'est en effet l'acte administratif désormais positif qui conditionne l'entrée en vigueur, les délais de procédure judiciaire etc.

(2) L'ancien texte (alinéa 2 de l'article 3 de la loi de 1965, phrase finale) manquait d'un chaînon de droit administratif en ce qu'il fixait simplement l'entrée en vigueur de la convention collective au jour suivant le dépôt, sans préciser ni la forme du dépôt, ni ses effets.

Désormais ce vide est comblé.

En effet, l'alinéa 1 de ce paragraphe (2) dispose avec précision que la convention collective devient applicable entre parties signataires (car vis-à-vis de tiers adhérents ou visés par une déclaration d'obligation générale la situation est autre) du fait de la décision d'acceptation du dépôt par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Celui-ci peut déléguer un fonctionnaire pour signer sa décision.

L'alinéa 2 du paragraphe (2) ne fait qu'explicitement l'alinéa 3 de l'article 3 de la loi de 1965, première phrase, en ce qu'il dit clairement que le Directeur de l'ITM, ou le fonctionnaire par lui délégué pour prendre sa décision d'acceptation ou de refus de dépôt, n'a qu'à examiner la qualité des parties signataires, à vérifier si les signataires avaient le droit de signer conformément aux règles développées par les articles 3 à 7 et 13 à 16 notamment. C'est d'ailleurs la même règle qu'actuellement. **Le texte précise cependant maintenant que le dépôt ne peut être accepté que si les parties signataires, ou au moins l'une d'entre elles, conformément aux règles y afférentes prédécrites, est habilitée, a qualité pour signer une convention collective. Le pouvoir du directeur de l'ITM est donc désormais lié.**

Le fond de la convention n'est pas sujet à examen dans le cadre du dépôt, pas plus d'ailleurs qu'à un autre moment des procédures collectives du travail. Ce sont les tribunaux qui sont compétents pour juger la conformité des dispositions d'une convention collective avec la loi.

Dans le cadre de cet alinéa 2 il y a encore lieu d'expliquer le renvoi, introduit par les termes „sans préjudice de ...“ à deux dispositions du texte qui sont applicables à l'examen de la validité de la signature d'une convention collective et qui sont applicables en sus des présentes dispositions.

Le premier renvoi est celui au paragraphe (3) de l'article 18. Cet article a trait à l'unicité de la convention collective. La disposition du paragraphe (3) de cet article est nouvelle par rapport à la loi de 1965 en vue d'éviter des situations inopportunes comme celles arrivées lors du renouvellement de l'avant-dernier contrat collectif pour les employés du secteur des assurances. Il y avait, dans ce dossier, pendant un certain moment, deux actes appelés „convention collective“, l'un arrêté par l'Office national de conciliation, l'autre signé par après par les employeurs et un syndicat, d'ailleurs non représentatif sur le plan national. La nouvelle disposition est censée éviter à l'avenir ces situations en soumettant tout amendement à une convention collective, tout avenant respectivement tout nouveau texte modifiant une convention en cours, à la signature obligatoire de toutes les parties signataires de la convention initiale. Comme ces amendements, avenants et nouveaux textes doivent à leur tour être déposés, le dépôt sera refusé si la signature de toutes les parties signataires originaires n'y figure pas. D'où la nécessité de ce renvoi dans le cadre de l'article ayant trait au dépôt. D'ailleurs l'article 18, paragraphe (3) énonce lui-même la sanction du refus du dépôt si la condition précitée de signature n'est pas remplie.

Le deuxième renvoi vise l'article 19 de la loi, toujours relatif à l'unicité de la convention collective. Les paragraphes visés (2) à (4) ont trait aux conditions de validité des accords dits „subordonnés“, à un niveau inférieur à celui auquel s'applique la convention collective. Ces accords existent dans la législation sur les conventions collectives depuis la loi du 12 février 1999 dite loi „PAN“. Les conditions de ces accords sont rendus désormais plus clairs et plus contraignants. Le paragraphe (4) de l'article 19 a précisément trait au dépôt obligatoire de ces accords, qui ne sortent leur validité qu'en cas d'acceptation de leur dépôt conformément au présent article 17. Ce qui explique le renvoi ici, renvoi d'ailleurs à double sens, car ledit paragraphe (4) renvoie quant à lui logiquement au présent article 17.

Pour assurer que le Directeur de l'ITM, qui peut déléguer un fonctionnaire à cette fin, se tienne à des considérations purement techniques, l'alinéa lui donne en l'espèce une **simple compétence liée. Il doit en effet prendre l'avis de l'organe „politique tripartite“ qu'est l'Office national de conciliation. Cet avis lie le Directeur de l'ITM. Cette disposition est nécessaire pour éviter qu'un organe purement technique comme l'Inspection du travail n'interfère par des décisions ayant des implications directes dans le paysage de la politique sociale luxembourgeoise, au niveau du fonctionnement du dialogue social.**

(3) Ce paragraphe donne au directeur un délai très court de quinze jours pour prendre sa décision. Ces 15 jours courent à partir de la date de notification du dépôt par lettre recommandée conformément au paragraphe (1) du présent article.

Ce délai court se justifie au regard du fait que les parties signataires et/ou dépositaires doivent très vite savoir à quoi s'en tenir. Il est inopportun de faire attendre les salariés destinés à être couverts par la convention pendant des mois avant de savoir si la convention est valablement signée.

De même, comme l'ONC se trouve „*professionnalisé*“ (cf. Titre II), il doit être en mesure de statuer endéans les délais requis.

C'est d'autant plus vrai que les données à vérifier sont en général d'ordre quantitatif et existent en principe dans les fichiers des institutions appelées à statuer.

La décision d'acceptation ou de refus est notifiée aux parties signataires, déposantes ou non, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

Conformément aux principes de droit administratif, la décision administrative en question doit être dûment motivée, alors qu'elle fera, conformément au paragraphe (4) du présent article, l'objet d'un recours en réformation devant les juridictions administratives.

Pour assurer la publicité erga omnes, il y aura publication de la décision du directeur de l'ITM au Mémorial B. L'autre solution aurait été de communiquer la décision à tous les syndicats ayant fait partie de la commission de négociation. Comme il paraît cependant extrêmement difficile pour l'ITM de rechercher dans chaque cas quel syndicat a fait partie d'une commission de négociation, le Gouvernement a opté pour la voie du Mémorial B.

Il y aura par ailleurs notification de la copie de la décision au ministre ayant le travail dans ses attributions. Cette notification est indispensable pour permettre au ministre du travail de suivre d'éventuelles évolutions dans le paysage syndical luxembourgeois; en plus des décisions concernant la présence dans des institutions tripartites peuvent être rattachées à de telles décisions.

(4) Il est ouvert un recours en réformation contre la décision de refus aux parties signataires de la convention collective. Le Gouvernement estime que seules ces parties ont un intérêt direct et personnel à agir. Les autres syndicats, qui peuvent avoir imposé leur présence dans la commission de négociation n'ont de toute manière qu'un droit de signature virtuel, ou aucun droit de signature, sinon ils auraient d'office fait partie de la commission (cf. articles 9, 13 à 16).

La procédure prévue devant les juridictions administratives est logiquement une procédure d'urgence, pour les motifs déjà précisé ci-avant pour le court délai imposé au directeur de l'ITM pour prendre sa décision, à savoir que les potentiels bénéficiaires de la convention collective doivent au plus vite savoir si la convention est valable ou non. Pour le reste la procédure normale applicable devant les juridictions administratives reste d'application, telle que fixée par les lois du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif et du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives.

Les délais prévus sont les suivants:

- quinze jours pour la notification du recours devant le Tribunal administratif à la suite de la date de notification de la décision du directeur de l'ITM;
- trente jours pour le jugement du Tribunal administratif;
- quinze jours pour l'appel contre le jugement de première instance à partir de la notification dudit jugement;
- trente jours pour l'arrêt de la Cour administrative.

Les délais d'introduction du recours et de l'appel sont des délais de forclusion.

Conformément à l'alinéa 2, le recours n'est pas suspensif. C'est normal, pendant le refus du dépôt, la convention n'est pas applicable. Si le recours était suspensif, la convention entrerait en vigueur, ce qui serait illogique et inopportun, alors qu'une éventuelle confirmation de la décision de refus entrerait l'annulation rétroactive de la convention avec tous les inconvénients que cela comporte. Il importa de tirer la situation au clair, le cas échéant judiciairement avant que le sort de la convention ne soit scellé définitivement dans les faits par son application ou sa non application.

Cet alinéa correspond d'ailleurs, dans sa finalité, à l'alinéa final de ce paragraphe (4) en ce que le jugement de première instance subira un sursis à exécution, pour les mêmes raisons que celles expliquées ci-dessus.

(5) Ce paragraphe règle l'entrée en vigueur de la convention collective en cas de décision d'acceptation du directeur de l'Inspection du travail et des mines.

La convention entre alors en vigueur le jour suivant la notification pour dépôt à l'ITM. Cependant, les parties signataires peuvent fixer, d'un commun accord, une autre date d'entrée en vigueur.

(6) Le paragraphe (6) est la contrepartie nécessaire de l'alinéa précédent qui fixe l'entrée en vigueur. En effet, la convention collective entrée en vigueur conformément à ce qui précède reste d'application jusqu'à la décision acceptant le dépôt de la nouvelle convention collective. De cette manière, les salariés sont d'une part couverts immédiatement sauf stipulation contraire, par les dispositions d'une convention négociée et déposée, et resteront sous le couvert d'une convention d'une manière permanente, sans préjudice des difficultés et des délais fixés par l'article 23 de la loi, qui règle les difficultés en cas de dénonciation et négociation prolongée de la nouvelle convention collective. Le paragraphe (2) de l'article 23, auquel il est renvoyé ici règle la durée de validité de la convention dénoncée dans les différents cas possibles (nouvelle convention, donc application de l'article 17, constatation d'échec par l'ONC, et, au plus tard, douze mois suivant la notification de la dénonciation).

Les articles 17 et 23 sont donc complémentaires, et non contradictoires, ce que prouvent aussi les renvois mutuels.

Ces textes introduisent désormais la sécurité juridique quasi-complète dans tous les cas d'entrée en vigueur d'une convention respectivement de transition d'une convention à l'autre, respectivement en cas d'absence de nouvelle convention.

(7) Le paragraphe (7) introduit une exception au droit administratif général. En principe, un silence administratif de trois mois vaut refus (article 4, paragraphe (1) de la loi du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif).

Dans l'intérêt des salariés, appelés à être couverts par une convention collective, et pour des raisons de sécurité juridique, le paragraphe (7) retourne le principe général en faisant d'un silence administratif de 15 jours une acceptation, et non un refus, du dépôt de la convention collective, qui devient applicable rétroactivement au jour suivant sa communication pour dépôt à l'ITM. Cette date est le principe général fixé par le paragraphe (5) du présent article (cf. ci-dessus).

(8) Ce paragraphe de l'article 17 est nécessaire pour régler la situation dans laquelle il y aura un refus subséquent du dépôt, au cas où la convention collective, non attaquée et donc censée entrer en vigueur conformément au paragraphe qui précède, est attaquée dans la suite. Dans ce cas, elle reste en vigueur jusqu'au jour suivant la notification de la décision définitive de refus conformément aux dispositions qui précèdent. Cette disposition ajoute encore à la sécurité juridique, notamment des salariés et employeurs couverts par la convention litigieuse.

(9) Ce paragraphe règle de quelle manière la convention collective sera portée à la connaissance des salariés concernés. Le texte reprend la procédure de l'affichage prévue actuellement par l'alinéa final de l'article 3 de la loi du 12 juin 1965, mais ajoute, en période la société de l'information, la transmission électronique du texte soit aux ordinateurs utilisés par les salariés sur le lieu du travail, soit, sur autorisation des salariés, là où le courrier électronique sur le lieu du travail n'est pas possible et si le salarié donne l'autorisation à l'adresse électronique personnelle du salarié. Au cas où les deux possibilités ne sont pas opérantes, il y aura remise du document en papier aux salariés non touchés par le courrier électronique.

5. Unicité de la convention collective

Les articles 18 et 19 reprennent, en l'explicitant, le principe de l'unicité de la convention collective fixée à l'alinéa 1 de l'article 5 de la loi du 12 juin 1965.

Mais alors que cet article prévoyait d'office la possibilité d'une seule convention respectivement pour les ouvriers et les employés privés, le texte proposé renforce l'intention du législateur de 1965. Celui-ci (cf. rapport de la Commission spéciale, Doc. parl. No 919, compte-rendu 64/65, annexes

page 484; avis du Conseil d'Etat pages 501 et 509) affirme que cette disposition repose sur des considérations de paix sociale au sein d'une même entreprise: „*Pour faire face à des manœuvres de division préjudiciable à la paix sociale au sein d'une entreprise, la convention de travail doit rester collective au sens propre du mot, à savoir qu'une seule convention doit régler les relations de travail de l'ensemble du personnel (ouvrier en l'espèce).*“

Le Gouvernement, au regard de ces réflexions qui restent plus que justes de nos jours, et vu le rapprochement progressif des statuts d'ouvrier et d'employé, propose de pousser l'idée de base au bout en prévoyant une seule convention pour l'ensemble du personnel (article 18, paragraphe (1), et en laissant aux partenaires sociaux le soin de décider s'il y aura une convention pour les ouvriers et une convention pour les employés (paragraphe (2) de l'article 18): le principe initial de l'unicité reste donc le même si les partenaires sociaux se mettent d'accord.

Enfin l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article 18 reprend la possibilité d'exclure les „cadres“ des conventions collectives (alinéa 2 de l'actuel article 5 de la loi de 1965), en renvoyant pourtant à une définition précise de cadre formulée (contrairement au texte actuel), à l'article 20 concernant le champ d'application de la convention collective.

Dans le cadre de ce chapitre il y a cependant lieu de renvoyer plus spécialement à l'article 19, qui précise une notion figurant dans la loi de 1965 depuis la loi PAN du 12 février 1999, à savoir la possibilité de conclure des accords-cadre et des „accords subordonnés“. Le texte précise les conditions dans lesquelles de tels accords subordonnés peuvent être conclus pour être valables.

Article 18.–

(1) Ce paragraphe inscrit dans la loi le nouveau principe de „l'unicité globale“ de principe d'un contrat collectif, qui s'appliquera en principe à tout le personnel, employé et ouvrier, dans le champ d'application de la convention, par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise (texte actuel).

(2) Le paragraphe (2) reprend en fait l'actuel alinéa 1 de l'article 5 en ce que les partenaires sociaux peuvent décider d'avoir une unicité de convention, par personnel ouvrier et par personnel employé; ce texte reprend donc le texte actuel, sous réserve qu'il appartiendra aux partenaires sociaux de décider s'il y aura unicité au sens premier (paragraphe (1)) ou unicité par catégorie de salariés (paragraphe (2)). Sous l'ancien texte, ceci était le principe, maintenant, que le texte consacre l'unicité de principe absolue, les partenaires sociaux peuvent opérer le choix qui était auparavant le droit commun (cf. remarques introductives au présent chapitre).

L'alinéa 2 de ce paragraphe a trait à la situation des salariés dénommés, parfois abusivement par les entreprises, pour les faire sortir de la convention collective, „cadres“.

Fondamentalement, rien n'est changé au principe actuel de l'alinéa 2 de l'article 5 de la loi de 1965: en effet, le texte reprend le principe selon lequel les conditions de travail des employés ayant la qualité de cadres ne sont pas réglementées par la convention collective pour les employés.

Cependant, contrairement au texte actuel, le projet de loi définit désormais la notion de cadre, et ceci à l'article 20 ayant trait au champ d'application de la convention collective (paragraphe (4)), en synthétisant la jurisprudence abondante sur cette définition. Il s'agit de limiter la possibilité d'exclure trop facilement, sous prétexte du statut de cadre, un bon nombre d'employés. Pour la définition de la notion de cadre, il est donc renvoyé à l'article 20.

A noter cependant que la deuxième phrase de l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article 18 introduit, à la demande des partenaires sociaux, **une disposition nouvelle, en ce sens que les partenaires sociaux, qualifiés pour signer une convention collective, peuvent décider de négocier une convention ad hoc pour les cadres. Cette disposition est justifiée en ce sens que certaines personnes remplissent l'une ou l'autre des conditions de qualification comme cadres, mais pas les autres. Il semble injuste de les exclure de la convention collective. les partenaires sociaux peuvent donc décider quelles personnes sont définies dans le champ d'application de la convention comme cadres et de négocier une convention spéciale** pour eux, qui peuvent avoir besoin de protection spéciale sur certains points. (cf. les développements sur la notion de cadre au commentaire de l'article 20)

Cette disposition est à rapprocher de celle du premier alinéa du paragraphe (4) de l'article 20 ayant trait au champ d'application de la convention collective, qui permet aux partenaires sociaux de prévoir dans la convention que celle-ci s'appliquera néanmoins aux cadres.

(3) Ce paragraphe doit être lu en relation avec l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article 17 ayant trait au dépôt de la convention collective. Il s'agit d'éviter que des modifications soient apportées au texte initial d'une convention collective, dûment signée par des parties habilitées pour ce faire, de manière unilatérale ou sans avoir le consentement de l'ensemble des parties initialement signataires. Cela évitera aussi la coexistence de plusieurs textes prétendus être des conventions collectives, par exemple un texte négocié à l'Office national de conciliation et un autre texte, le cas échéant subséquent, signé par un syndicat ayant ou non la qualité de signer, mais la signature mettant en concurrence deux textes.

En effet, le texte exige désormais que toute modification à un texte initial de convention collective, quelle que soit son appellation, soit signée par toutes les parties signataires originaires, pour être valable. On pourrait d'ailleurs invoquer le principe du parallélisme des formes pour justifier, ne fût-ce que du point de vue strictement formel, cette exigence. Par ailleurs, toutes ces modifications doivent suivre la procédure de dépôt développée à l'article 17. Une convention collective en due forme ne peut donc plus être sous-minée par des actions individuelles non concertées avec les parties initiales au contrat.

C'est pour le motif que cette disposition évite la coexistence de plusieurs textes qu'elle figure dans le chapitre sur l'unicité de la convention collective.

Article 19.–

La loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 („loi PAN“), avait introduit, à divers endroits isolés, la notion d'accords dits „subordonnés“, visant des situations spécifiques pouvant mieux être réglées à des niveaux inférieurs qu'au niveau général d'application de la convention collective. Toutes ces dispositions avaient prévu que la convention collective devaient fixer les modalités auxquelles les accords subordonnés seraient valables.

Il y a lieu de citer notamment l'article V de la loi „PAN“, modifiant l'article 4 de la loi du 12 juin 1965 concernant les sujets obligatoires de négociation dans le cadre des négociations pour une convention collective et introduisant dans l'alinéa final du nouveau paragraphe (4), qui fixe quatre points de négociation obligatoire en matière d'emploi, de formation, d'organisation du travail et d'égalité de traitement, la possibilité d'accords subordonnés, la convention collective prenant un aspect d'accord-cadre;

- le même article avait introduit un nouvel article 4bis à la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives du travail et ayant trait à l'obligation des entreprises de donner accès à leurs salariés absents aux mesures de formation notamment continue: le paragraphe (2) de cet article a prévu la possibilité d'accords subordonnés;
- il en est de même en matière de temps de travail et notamment d'organisation de temps de travail par périodes de référence, où les conventions collectives peuvent prévoir que les partenaires sociaux, aux conditions fixées par la convention collective, peuvent conclure des accords dits subordonnés portant sur l'aménagement du temps de travail et notamment la période de référence (paragraphe (4) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 concernant la durée de travail des ouvriers, paragraphe (5) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 concernant le louage de services des employés privés).

L'article 19 de la présente loi généralise cette notion de convention-cadre et d'accords subordonnés en en fixant les critères, qui doivent éviter que ces accords subordonnés ne deviennent des „accords dits accords-maison“ signés par des syndicats dits „syndicats-maison“.

Le système mis en place par le projet de la convention-cadre avec ses accords subordonnés constitue un compromis négocié avec les partenaires sociaux, en ce sens qu'il est tenu de la revendication des employeurs de pouvoir négocier certains aspects des relations collectives du travail à un niveau plus proche du terrain d'application, tout en prenant en compte le souci des syndicats de ne pas aboutir systématiquement à des accords aux niveaux d'application les plus bas possibles, en plus le cas échéant négociés avec des partenaires n'ayant pas été parties à la convention-cadre, avec le risque de vider la convention collective en elle-même de toute substance.

(1) Comme préfiguré aux divers endroits précités de la loi „PAN“ de 1999, le paragraphe (1) introduit, sur une échelle généralisée, la notion de convention-cadre (Rahmentarifvertrag) et celle d'accords subordonnés.

Le texte, comme le texte de 1999, qui avait pour la première fois introduit cette notion dans le droit du travail luxembourgeois, **limite ces accords subordonnés, au niveau le plus bas, vu les rapports de force, au niveau de l'entreprise, sans le rendre possible, pour les raisons de rapports force décrits dans l'introduction au présent article, par exemple au niveau d'établissements voire de divisions.**

Les syndicats, dans les entretiens préparatoires du présent projet, ont admis le principe des accords subordonnés, à condition de juguler les dangers y inhérents précités.

C'est pourquoi, les accords subordonnés ne sont possibles que s'ils sont prévus expressément par une convention qui s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou une branche: les parties doivent alors lui conférer expressément la nature de convention-cadre et renvoyer le règlement de certaines matières expressément à des accords subordonnés à négocier aux niveaux inférieurs, dans les limites décrites en gras dans l'alinéa qui précède. Une convention collective applicable à une entreprise ne peut pas renvoyer à un accord subordonné au niveau d'un établissement ou d'une division (cf. commentaire ad 3e tiret de l'alinéa 2 ci-dessous).

L'alinéa 2 prévoit alors les **mentions que la convention-cadre doit porter pour que les accords subordonnés deviennent valables:**

- il faut que la convention mentionne déjà qu'elle est une convention -cadre, ce qui permet le principe et laisse déjà préfigurer les accords subordonnés;
- la convention-cadre doit énumérer en détail les domaines ou matières où des accords subordonnés peuvent être négociés; cette règle doit empêcher ce qu'on peut appeler une dérégulation non contrôlée par le bas, où les principes fixés par la convention-cadre seraient vidés de leur substance par des accords à des niveaux inférieurs;
- la convention-cadre doit déterminer à quel niveau des accords subordonnés peuvent être négociés, tout en gardant à l'esprit que le niveau le plus bas doit être celui de l'entreprise, entité la plus réduite où un accord subordonné est possible (cf. commentaire ad alinéa, in fine, du présent paragraphe);
- la convention-cadre ne peut pas laisser toute liberté de négociation aux partenaires appelés à discuter les accords subordonnés: c'est à cette fin qu'elle doit fixer pour le moins les grands principes qui régiront de toute manière même le contenu des accords subordonnés; cette règle rejoint la motivation déjà plusieurs fois relevée de l'encadrement strict des accords subordonnés: éviter la dérégulation vers le bas, en ce que les accords subordonnés pourraient vider de tout sens les dispositions de base de la convention-cadre; le détail de ces grands principes peut alors, là où il est plus facile et plus correct de ce faire, être réglé aux divers niveaux subordonnés; on peut citer comme exemple une convention-cadre qui retient une période de référence maximale de six mois, mais renvoie aux accords subordonnés de fixer les périodes applicables (donc plus courtes) par entités subordonnées, ou renvoie aux accords subordonnés pour fixer le détail de la mise en œuvre de ces périodes de référence, la même remarque peut valoir pour les détails des POTs ou encore pour les détails des nouveaux domaines de négociation obligatoire introduits par la loi dite PAN de 1999 (emploi, formation, égalité des chances, organisation du temps du travail) ou proposés par le présent projet dans son article 25 (emploi des travailleurs âgés, lutte contre le harcèlement moral et/ou sexuel).

Les paragraphes (2) et (3) fixent les **règles formelles qui visent à assurer que les accords subordonnés restent dans le cadre de la convention-cadre et n'en constituent que les mesures de mise en œuvre sur le terrain.**

(2) Les accords subordonnés, même s'ils sont négociés, en tout ou en partie, par d'autres parties que celles qui ont signé en due forme la convention collective-cadre (l'article 9 auquel il est renvoyé détermine les conditions auxquelles un syndicat peut avoir la qualité pour pouvoir participer aux négociations: cet article est donc applicable aux accords subordonnés), doivent être, sous peine de nullité, contresignés par les syndicats ayant dûment signé la convention collective, selon les règles des articles 13 à 16 de la présente loi).

L'alinéa 2 de ce paragraphe précise d'ailleurs que ces articles 13 à 16 sont eux-mêmes applicables aux accords subordonnés (rappelons que ce sont les articles qui règlent la capacité de signer une convention collective: article 13: le principe visant les syndicats représentatifs avec leur droit de signature d'office, et qui l'ont donc aussi pour les accords subordonnés; articles 14 à 16: fixant les droits des autres syndicats de se faire accorder le droit de signature par le biais de la preuve qu'ils représentent au moins 50% des travailleurs tombant dans le champ d'application, ici donc de l'accord subordonné, par le biais de la volonté de signer seuls avec l'employeur d'une part, par le biais de la contestation de la

validité de la signature d'une convention, ici d'un accord subordonné). Ces articles s'appliquent donc mutatis mutandis aux accords subordonnés.

(3) Il est donc aussi normal que l'article 10 de la présente loi d'applique aux accord subordonnés. Cet article détermine les représentants qualifiés des différentes organisations signataires.

(4) Ce paragraphe fixe un principe fondamental, au regard des soucis ayant présidé à la rédaction de ce texte (cf. commentaire des articles introductif à cet article et ad paragraphe (1)): les accords subordonnés ne constituent pas des actes à part, ayant une existence juridique et une vie propres, mais ils font partie intégrante des conventions – cadres, dont ils ne peuvent logiquement que constituer des actes d'exécution.

(5) Le paragraphe final de cet article rend applicable aux accord subordonnés la procédure de dépôt applicable pour les conventions collectives elles-mêmes: ils ne peuvent donc sortir leurs effets qu'après l'acceptation en due forme de leur dépôt (article 17 est donc applicable aux accords subordonnés).

Le texte de l'alinéa 2 de ce paragraphe (5) précise que le dépôt doit être refusé si les conditions des paragraphes (2) et (3) du présent article (contresignature des parties signataires de la convention collective-cadre, signature par des représentants ayant la qualité pour ce faire).

(6) Les modalités de transmission du texte des accords prévues par l'article 17 pour la transmission des conventions collectives (paragraphe (99 de l'article 17: affichage et courrier électronique sinon remise d'une copie aux frais de l'employeur) sont applicables aux accords subordonnés.

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

L'article 20 fixe le champ d'application de la convention collective et des accords dits subordonnés en ce qui concerne les personnes et les entreprises y soumises. Les paragraphes (1), (2) et (3) reprennent pratiquement textuellement l'article 8 actuel de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives du travail. Le paragraphe (4) quant à lui, concernant la situation des employés qualifiés cadres, reprend de son côté le 2e alinéa de l'article 5 qui a trait à l'unicité de la convention collective. Le Gouvernement estime cependant que le texte a plus sa place dans l'article concernant le champ d'application de la convention collective, tout en ayant prévu le renvoi qui s'imposait à la définition des „cadres“, et ce à l'article 18 du projet qui traite de l'unicité, paragraphe (2) alinéa 2.

Il a fallu logiquement ajouter à ce chapitre concernant le champ d'application des actes prévus par la présente loi, les accords subordonnés, notion non utilisée dans la loi de 1965.

Article 20.–

(1) Le texte reprend à la lettre la première phrase de l'alinéa 1 de l'actuel article 8 de la loi de 1965 en disposant que sont soumises aux „dispositions“ (terme remplaçant celui „d'obligations“ utilisé à l'article 8, alors qu'un contrat comporte toujours des obligations et des droits) de la convention collective les personnes qui l'ont signée en personne ou par un mandataire (cf. à ce titre notamment l'article 10 qui traite des mandataires qualifiés pour signer). Cette disposition s'applique aussi aux accords subordonnés.

(2) Le deuxième alinéa de l'actuel article 8 de la loi de 1965 se trouve reproduit avec quelques précisions nécessaires en droit dans le cadre du présent paragraphe (3). Quand un employeur est lié par une convention collective ou un accord subordonné, les dispositions de cette convention ou de cet accord s'appliqueront à tous les travailleurs qui travaillent pour cet employeur;

(3) Ce paragraphe reprend la deuxième phrase de l'alinéa 1 de l'article 8 de la loi de 1965: la convention lie également les personnes qui, soit, y adhèrent, soit la ratifient, par la suite, personnellement ou par mandataire, en ajoutant que ceci s'applique aussi aux accords subordonnés.

Le texte du projet a dû ajouter, pour être complet, que sont liés tous les travailleurs faisant partie de la catégorie de travailleurs visée par la convention ou l'accord, alors que le principe de l'unicité prévoit soit une convention collective pour tout le personnel, soit des conventions catégorielles (employés, ouvriers).

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

Le texte ajoute cependant, dans l'intérêt de la sauvegarde de l'autonomie des partenaires sociaux, „sauf disposition contraire de la convention collective“. Les parties signataires peuvent donc prévoir que la convention couvrira les cadres.

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

Une autre nouveauté du texte est l'intégration expresse d'une définition de la notion de cadre supérieur, qui ne figure dans aucun des textes actuels, ni dans la loi de 1965, ni dans la loi modifiée du 7 juin 1937 portant règlement légal du louage de services des employés privés.

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

Le texte de l'alinéa 2 reprend et synthétise cette jurisprudence (CSJ 22.12.1997 Marotta c/ Happy Snacks; CSJ 9.3.1989 WAMO c/ Parisot; CSJ 18.10.1990 Astgen c/ le Chesnoy; T.T 13.7.1990 Drees c/ Comptoir européen de change et de gestion; CSJ 16.2.1995 Will c/ Kemp; CSJ 9.11.1995 Bruno c/ Laera; CSJ 15.1.1998 Redlinger c/ Centre thermal Mondorf).

Le point de départ de cette définition est l'existence d'une rémunération très élevée, supérieure, dit le texte à celle des employés couverts par la convention collective ou dont la rémunération résulte d'un autre barème.

Cette rémunération élevée doit donc tenir compte du temps nécessaire à l'accomplissement des tâches incombant à un cadre supérieur.

Cependant, on n'est en présence d'un cadre que si cette rémunération élevée est la contrepartie d'un des éléments suivants:

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

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

L'alinéa 3 de ce paragraphe (2) introduit une garantie supplémentaire contre l'abus de la notion de cadres supérieurs, abus qui conduisent à l'heure actuelle, dans certains secteurs, à l'exclusion de jusqu'à vingt pour cents des employés privés de la convention collective.

Conséquence logique, l'alinéa 4 déclare nulles les clauses de la convention collective, de l'accord subordonné ou d'un contrat individuel qui veulent soustraire à l'application de la convention collective ou de l'accord subordonné les travailleurs qui ne remplissent pas les critères prédécrits de l'alinéa 2.

Autre conséquence normale, qu'il y a lieu de répéter textuellement pour ne pas laisser de doutes: **l'alinéa 5 fait le lien avec les autres aspects de la législation du travail et notamment celles concernant la durée du travail: si une personne n'est pas un cadre supérieur au sens des dispositions de l'alinéa 2 du présent paragraphe, toute cette législation, y compris celle en matière de durée du travail, s'applique à ces travailleurs. Les personnes erronément qualifiés cadres et ne remplissant pas les conditions précitées ont par exemple droit aux suppléments pour heures supplémentaires.**

7. Déclaration d'obligation générale

Article 21.–

Cet article reprend le premier alinéa de l'article 9 de la loi du 12 juin 1965, énonçant le principe de la possibilité d'une déclaration d'obligation générale d'une convention collective (valable conformément aux dispositions qui précèdent). C'est le dernier pas procédural dans la conclusion d'une convention collective, c'est pourquoi le Gouvernement propose de mettre cet article à la fin des textes concernant les questions de procédure.

Le texte est légèrement modifié:

- d'abord le terme „personnel“, juridiquement inexistant, est remplacé par le terme „travailleurs“, généralement utilisé dans le texte, conjointement avec le terme „salariés“;
- ensuite, le texte actuel ne prévoit que la déclaration d'obligation générale pour la „profession“; or cela paraît un terme peu palpable en droit et en fait, de manière que le Gouvernement propose d'élargir et de prévoir la déclaration d'obligation générale pour la profession, mais aussi pour l'ensemble de l'activité (terme complémentaire à celui de profession), de la branche ou du secteur, termes plus souvent utilisés; de cette manière, le texte semble plus complet.

Contrairement au texte actuel, les modalités procédurales ne sont pas prévues dans le présent article fixant le principe de la déclaration d'obligation générale (les alinéas 2 à 4 de l'article 9 actuel de la loi de 1965 sont donc omis), mais seront traitées au sein du Titre II concernant les attributions de l'Office national de conciliation, qui est compétent pour la déclaration d'obligation générale, plus particulièrement conformément à l'article 45 de la loi.

Une phrase essentielle, relevant plus du fond que de la procédure est ajoutée: l'acte de déclaration d'obligation générale (cf. article 45) doit fixer en détail et avec précision le champ d'application de la convention après sa déclaration d'obligation générale. Il faut donc préciser exactement les entreprises auxquelles la convention s'appliquera. Parfois la référence aux activités, secteurs, branches, professions peut suffire, mais il se peut que le degré de précision dans la détermination du champ d'application de l'obligation générale doive être plus rigoureux pour éviter toute discussion.

8. Durée de validité de la convention collective de travail et des accord subordonnés

Les articles 22 et 23 remplacent et détaillent l'actuel article 10 de la loi du 12 juin 1965 concernant la durée de validité en principe et en cas de dénonciation. Le texte est complété par des dispositions ayant trait à des questions qui ont donné lieu à litige dans le passé, comme celle de la durée de validité d'une convention dénoncée, l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et ainsi de suite.

Ces articles ne contredisent pas l'article 17 ayant trait à l'entrée en vigueur de la convention collective après l'acceptation de son dépôt. Ces articles-ci concernent la situation spécifique après la dénonciation d'une convention collective et retombent ensuite sur les dispositions réglant le dépôt, donc l'entrée en vigueur de la convention. D'ailleurs le paragraphe (2) de l'article 23, („... la convention restera en vigueur ... jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective“), i.e. en application de l'article 17, combiné au renvoi exprès au paragraphe (6) de l'article 17 („... sans préjudice de l'application des dispositions du paragraphe (2) de l'article 23, la convention collective dont le dépôt a été acceptée restera en vigueur jusqu'à l'acceptation du dépôt de la nouvelle convention“), montrent la complémentarité des deux textes qui visent des situations diverses, qui peuvent se rejoindre in fine par la conclusion d'une nouvelle convention collective après la dénonciation de l'ancienne et qui tombera sous les règles du dépôt et d'entrée en vigueur selon l'article 17.

Principe

Article 22.-

Cet article fixe la durée de validité de principe d'une convention collective valable. Le texte se calque sur l'alinéa 1 de l'article 10 de la loi de 1965. La durée normale de validité est de six mois au minimum (valeur actuellement dans le texte) et de quatre ans au maximum (relèvement d'une année de cette durée suite aux divers tours de négociations et les commentaires écrits des partenaires sociaux sur l'avant-projet de texte). Cette durée prolongée peut être nécessaire en des périodes incertaines où il faut une certaine stabilité dans les relations collectives du travail.

Ces délais commencent à courir à partir de la date d'entrée en vigueur après acceptation du dépôt soit par voie administrative, soit par voie judiciaire conformément à la procédure de l'article 17.

Dénonciation et renégociation

Il faut d'abord relever que l'ensemble des règles de l'article 23 s'appliquent (cf. règle générale en ce sens au paragraphe (5)) aux conventions collectives, mais aussi aux accords subordonnés qui

ne constituent que des actes d'exécution des conventions à un niveau plus bas, mais doivent logiquement suivre le sort des conventions superposés, sous peine de créer des situations juridiquement intenables.

Article 23.–

(1) Le principe de la possibilité de dénonciation par un des signataires, auquel est consacré l'alinéa 1 de ce paragraphe (1), est repris de la deuxième phrase de l'alinéa 1 de l'article 10 de la loi de 1965. La convention collective pourra être dénoncée, et cela en tout ou en partie. Ces termes „en tout ou en partie“ remplacent l'actuel alinéa 3 de l'article 10 de la loi de 1965 qui disposait que la dénonciation de la convention pourra porter sur l'ensemble de la convention ou certaines de ses dispositions. La formulation choisie est plus simple et tient mieux sa place, qu'elle a manifestement plus logiquement dans cet alinéa ayant trait au principe de la dénonciation que dans un alinéa subséquent après que des textes ayant des objets différents aient été intercalés.

La forme choisie, pour des raisons de preuve, précision manquant au texte actuel, est la lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

Le principe du préavis à respecter pour la dénonciation figure déjà dans le texte actuel (deuxième phrase de l'alinéa 1 de l'article 10 de la loi de 1965).

Cependant les modalités du préavis ont été changées suite aux discussions avec les partenaires sociaux sur l'avant-projet:

- la durée du préavis doit obligatoirement être fixée par la convention collective; ainsi la mention de ce préavis figure-t-il parmi les mentions obligatoires de la convention collective (article 25, paragraphe (1) point 3.);
- il n'y a plus de délai minimum, alors que les partenaires sociaux ont toute autonomie pour fixer ce préavis en fonction des spécificités du champ d'application de la convention collective, mais le délai de préavis maximum reste fixé à trois mois, comme actuellement; il semble inopportun d'introduire l'incertitude et l'inquiétude dans les entreprises concernées pendant une période trop longue.

La dénonciation, faite par lettre recommandée par analogie à la demande d'ouverture des négociations, vaut donc aussi demande d'ouverture des négociations par application de l'article 11 de la présente loi, dont les dispositions deviennent donc logiquement applicables du fait de cette dénonciation valant demande d'ouverture de négociations (alinéas 2 et 3 du paragraphe (1) de l'article 23).

Pour mettre l'Inspection du travail et le ministère du travail en mesure d'effectuer les missions qui leur incombent le cas échéant dans le cadre de l'exécution de cette loi, et étant donné que l'ITM doit être informée des changements affectant les conventions, le cas échéant d'obligation générale, dont elle assure le contrôle de l'application, copie de la dénonciation est adressée à l'ITM qui la continue au ministère du travail.

(2) Ce paragraphe règle une **question qui ne se trouve actuellement pas traitée en droit positif, sinon en jurisprudence, qui est d'ailleurs assez vague en la matière: combien de temps une convention dénoncée reste-t-elle en vigueur?** Certaines jurisprudences disent „jusqu'à l'expiration d'un délai raisonnable pour la négociation d'une nouvelle convention collective. Lors des discussions du Gouvernement avec les partenaires sociaux, cette question fut discutée et le besoin d'une clarification de la situation juridique d'une convention dénoncée (comme non-dénoncée endéans les délais de préavis: cf. paragraphe (3) suivant) apparut clairement.

L'alinéa 1 règle donc en détail les diverses situations possibles:

La convention reste en vigueur:

- soit jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention négociée (application normale de l'article 17);
- soit jusqu'à la constatation définitive de l'échec des négociations, soit par les partenaires, soit, dans ce cas en général, par l'Office national de conciliation; dans ce cas les droits à actions collectives s'ouvrent normalement;
- soit jusqu'à la décision de l'arbitre désigné (cf. aussi Titre II);
- soit, au plus, jusqu'au premier jour du douzième mois suivant la notification de la dénonciation; il paraît en effet indispensable de mettre un terme définitif à une convention dont on ne veut plus, sans pourtant réussir à négocier une nouvelle; cette échéance était d'ailleurs souhaitée par les partenaires

sociaux pour avoir au moins un moyen de pression motivant les efforts en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective; les partenaires sociaux impliqués peuvent cependant fixer un autre délai, plus court ou plus long; cette nouvelle disposition est une autre expression de l'autonomie des partenaires sociaux.

La dernière phrase précise que ces dispositions s'appliquent indifféremment du fait que la dénonciation porte sur l'ensemble de la convention ou sur certaines dispositions seulement, dans ce cas pour les dispositions concernées.

D'ailleurs, dans ce cas, comme dans le cas où aucune dénonciation n'intervient, le paragraphe (3) qui suit règle le sort de la convention ou des dispositions non dénoncées.

(3) Contrairement à l'hypothèse du sort de la convention collective dénoncée, non réglé par la loi, le cas de la convention ou de l'accord subordonné non dénoncés se trouve actuellement réglé par l'alinéa 2 de l'article 10 de la loi du 12 juin 1965. Le texte du projet reprend ici au début exactement l'alinéa 2 de l'article 10 actuel de la loi de 1965.

A moins que la convention ou l'accord subordonné (cf. paragraphe final de cet article) n'en disposent autrement, la convention ou l'accord subordonné non dénoncés dans les délais et formes prédécrits seront reconduits à durée indéterminée.

Une dénonciation subséquente (là encore il y a reprise de la règle actuelle) ne pourra alors se faire que selon le préavis prévu dans la convention et l'accord subordonné.

(4) L'effet du paragraphe (3) qui précède, et qui résulte encore de l'actuelle loi, peut être interrompu (et c'est une nouvelle disposition), et la convention ou l'accord cesseront donc de produire leurs effets à durée indéterminée du fait d'une non-dénonciation, au cas où les parties signataires décident de commencer une renégociation de tout ou partie de la convention ou de l'accord subordonné.

Dans ce cas les négociations commenceront dans les faits au plus tard six semaines avant que la convention, l'accord ou leurs dispositions isolées dénoncées, car ceci est, rappelons-le, possible, ne viennent à échéance.

Comme la pratique des derniers mois a montré que la matière est devenue conflictuelle et que des formalités sont devenues nécessaires, l'accord des parties de renégocier même si la convention ou l'accord ont été prorogés faute de dénonciation sera consigné par écrit. Cet écrit, s'il ne porte pas sur la renégociation de l'ensemble de l'acte, énumérera les dispositions sujettes à rediscussion. Copie est adressée à l'ITM et au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

(5) Les dispositions des paragraphes (1) à (4) s'appliquent aussi, le cas échéant, aux accords subordonnés, tous les délais et toutes les périodes visées devant être exactement les mêmes que ceux visant les conventions collectives qui en constituent la base. Les signataires et/ou contresignataires des accords subordonnés sont les destinataires des règles du présent article.

Il paraît utile d'insérer ce paragraphe général pour éviter des oublis ponctuels éventuels dans les paragraphes qui précèdent et pour définir les destinataires des droits et obligations précités s'il s'agit d'accords subordonnés.

9. Obligation de trêve sociale durant la période validité de la convention collective

Article 24.-

Cet article maintient l'obligation de trêve sociale pendant la durée d'exécution de la convention collective ou de l'accord subordonné, telle que cette obligation figure au premier alinéa de l'article 11 de la loi du 12 juin 1965, dans sa teneur lui conférée par l'article 20 de la loi du 25 décembre 1977.

Le renvoi à l'article 28, paragraphe (2) de la loi, introduit par les termes „sans préjudice de ...“ clarifie que la situation est différente durant la phase des négociations où le projet introduit, sous réserve du respect d'un certain nombre de conditions, le droit de la grève d'avertissement, qui n'a pas de raison d'être durant la période d'exécution de la convention ou de l'accord. Pour la motivation il est renvoyé aux documents parlementaires de la loi de 1965, qui gardent leur validité.

10. Contenu de la convention collective de travail

Le texte concernant le contenu obligatoire des négociations collectives reprend le texte actuel tel qu'il a été conçu par l'article V de la loi „PAN“ du 12 février 1999, et complété par l'article 10 d la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations du travail.

Il est complété d'un point concernant des négociations collectives sur la politique à mener à l'égard du harcèlement moral, du mobbing et du stress au travail.

Il faut rappeler que la loi précitée de 1999 dite loi PAN, dans son article 10, comme dans d'autres articles d'ailleurs, de même que la loi sur le harcèlement sexuel, dans ses dispositions relatives aux conventions collectives, avaient comme finalité de responsabiliser les partenaires sociaux, aussi directement sur le terrain, en vue des problèmes d'ordre national que le Luxembourg a à résoudre, que ce soit en matière de droit du travail ou en matière de lutte contre le chômage, de formation continue, d'emploi en général.

Ce texte devait donner aux partenaires sociaux les instruments nécessaires pour faire des conventions collectives des instruments intelligents et intégrés qui prennent en compte non seulement les revendications financières des salariés, mais aussi d'autres objectifs qui peuvent être tout aussi intéressants pour eux telle la formation continue, les congés sabbatiques, la gestion flexible des carrières etc., en plus des soucis dictés par la solidarité nationale avec des travailleurs en situation précaire, les chômeurs etc.

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

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

Les textes de 1999 et de 2000 (précités) sont donc maintenus, et complétés par les deux dispositions précitées sur les travailleurs âgés et la lutte contre le harcèlement moral.

Il est renvoyé au commentaire et à l'exposé des motifs ad hoc.

Le Gouvernement se limitera ici à commenter les nouveautés.

Article 25.–

(1) et (2): pour mémoire.

(3) Le point 5. reprend la disposition afférente de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations du travail et la complète à l'égard du harcèlement moral, dont le mobbing.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi s'est engagé dans la lutte anti-mobbing par le biais d'un plan d'action par étapes commençant par la sensibilisation, l'éducation, la prévention, la médiation, la création d'instances d'arbitrage et, finalement, le cas échéant, par le biais d'une législation répressive. Il espère que la présente innovation ne saura pas surcharger les conventions collectives par des négociations obligatoires, au risque de mettre en péril le succès du modèle de dialogue social luxembourgeois. Néanmoins l'innovation constitue une étape dans le programme prédéfini. Par ailleurs le ministre espère que les négociations multisectorielles nationales, traitées au titre III donneront aux partenaires sociaux, dans un premier temps, l'occasion de trouver des solutions consensuelles dans ce domaines.

(A un certain moment donné le Gouvernement avait l'intention d'intégrer aussi, comme objet de négociation obligatoire, la politique d'emploi concernant les travailleurs âgés de plus de 45 ans, la faiblesse dudit emploi faisant régulièrement l'objet de remarques faites au Gouvernement dans différentes enceintes internationales et sans doute du moins en partie justifié. Le Gouvernement a finalement renoncé à surcharger encore plus les points de négociation obligatoire pour ne pas surcharger la barque et rendre ainsi très difficile des négociations collectives aboutissant à des résultats concrets. Néanmoins,

le Gouvernement espère que ce sujet, qui relève incontestablement principalement des partenaires sociaux, sera alors au moins concrètement abordé dans le cadre des accords interprofessionnels qui font l'objet, en tant qu'instrument tout à fait nouveau, d'un titre à part de la présente loi (Titre III.)

(4): pour mémoire.

L'alinéa final, nouveau, mais nécessaire, prévoit, dans la logique de l'ensemble du texte, que les accords subordonnés peuvent prévoir les modalités d'application concrètes, au plus bas au niveau de l'entreprise, conformément à l'article 19 de la présente loi. En effet, la même disposition figure à l'alinéa final du paragraphe (4), existant depuis 1999. Il est donc normal de combler la lacune de la loi et de laisser aux accords subordonnés le droit de fixer les modalités d'application aussi des 6 points du paragraphe (3).

(5) Le paragraphe (5) reprend textuellement l'ancien article 4bis de la loi de 1965 tel qu'introduit par la loi „PAN“ du 12 février 1999. Etant donné qu'il y va du contenu de la convention, ce texte a sa place ici, dans le cadre de l'ensemble des dispositions concernant le contenu des conventions et accords.

(6) Ce paragraphe reprend l'actuel alinéa 2 de l'article 11 de la loi de 1965, concernant la nullité de certaines clauses des conventions ou accords contraires à la loi, mais le complète par une disposition qui traite de la nullité des actes inférieurs en cas de contrariété non pas à la loi mais à l'acte (convention ou accord) subordonné.

Le premier alinéa reprend le texte cité actuel en ce qu'il déclare nulles et de nul effet les dispositions des conventions collectives et des accords subordonnés prévus à l'article 19 de la loi qui sont contraires à la loi ou au droit réglementaire, sauf si elles sont plus favorables pour les salariés.

Il manquait, dans ce dispositif relatif à la validité du contenu d'une convention ou d'un accord subordonné, un chaînon, à savoir la nécessaire concordance des dispositions des actes inférieurs aux actes supérieurs, notamment contractuels. Ainsi l'accord subordonné doit-il être conforme à la convention collective superposée, le contrat de travail, le règlement d'atelier ou interne doivent être conformes à la convention et à l'accord subordonné. Il y a, comme dans l'alinéa qui précède, nullité de la disposition qui viole cette règle.

(7) Le paragraphe (7) est nouveau en ce sens qu'il ouvre aux parties à la négociation le droit de demander à tout moment un avis de l'Inspection du travail et des mines sur la légalité d'une disposition prévue. La réponse de l'ITM doit leur parvenir dans les 15 jours de la réception de la demande des partenaires sociaux. Ce texte permet aux partenaires sociaux de prendre tous leurs apaisements sur la légalité d'une clause avant de la signer. L'avis de l'ITM reste cependant purement consultatif.

11. Contestations nées d'une convention collective de travail

L'article 26, constituant ce chapitre relatif aux contestations judiciaires résultant d'une convention collective ou d'un accord subordonné, donc en dehors de toute la procédure de conciliation, procédure collective, qui sera l'objet du titre suivant, établit les règles concernant les contestations individuelles et judiciaires pouvant naître de la convention ou de l'accord.

A cette fin, l'article 26 reprend les alinéas 2 à 6 de l'actuel article 11 de la loi de 1965, textuellement, parce que ces dispositions étaient correctes en droit, mais en inversant la suite des alinéas pour assurer une plus grande logique dans l'approche chronologique des différentes étapes possibles de contestations.

Article 26.–

(1) Le texte commence par les demandes en interprétation des conventions collectives et les accords subordonnés, en fait le stade avant litige proprement dit. Le texte reprend l'alinéa final de l'article 11 actuel en ajoutant les demandes en interprétation des accords subordonnés, absents du texte de 1965; le principe reste le même: ces demandes en interprétation relèvent des juridictions du travail, ce terme remplaçant évidemment les anciens termes d'avant l'entrée en vigueur de la loi du 6 décembre 1989 sur la juridiction du travail.

L'alinéa 2 est nouveau: il comble une lacune du texte en ce sens que jusqu'à présent il était sous-entendu que les contestations proprement dites, nées de l'exécution d'une convention collective ou d'un accord de l'article 19, seraient portées devant les tribunaux du travail. L'alinéa 2 comble cette lacune en ancrant le principe expressément dans le texte.

(2) Ce paragraphe maintient le principe du droit d'intervention des syndicats parties signataires d'une convention ou un accord dans toute procédure intentée par une personne individuelle du fait d'un de ces contrats collectifs par laquelle cette personne est liée, si la solution du litige n'est pas limité à un effet personnel sur la situation de celui ayant intenté l'action, mais peut avoir un intérêt collectif pour l'ensemble des membres du syndicat. (ancien article 11, alinéa 4). Les tribunaux doivent sérieusement contrôler cette condition. Chronologiquement et logiquement c'est le pas suivant la contestation visée à l'alinéa 2 du paragraphe qui précède. Le texte a donc sa place à ce nouvel endroit.

(3) Le quatrième pas possible dans la liste des contestations est l'action directe des syndicats signataires des conventions ou accords, du fait des contestations nées de ces actes, en faveur de leurs membres, même sans mandat de ces membres; il leur suffira de l'avoir ou de les avoir informés et qu'il n'y ait pas eu d'opposition de ceux-ci. Par contre les intéressés peuvent à tout moment intervenir dans la procédure. Le texte reprend en ajoutant les accords de l'article 19, l'actuel alinéa 3 de l'article 11 de la loi de 1965.

Il s'agit d'une exception au principe de non action judiciaire de la part des syndicats qui n'ont, rappelons-le, pas la personnalité juridique.

Par ailleurs, il y a lieu de préciser qu'il s'agit bien de litiges individuels ici, même s'ils peuvent concerner plusieurs personnes, les litiges à proprement dire collectifs étant réglés par l'Office national de conciliation conformément aux articles 35 et suivants de la loi.

(4) En reprenant l'alinéa 5 actuel de l'article 11 de la loi de 1965, ce texte confirme que, sans préjudice des droits d'action des syndicats bien précis et limités aux paragraphes (2) et (3) de cet article, les syndicats ne peuvent par ailleurs être ni demandeurs ni défendeurs dans une action en dommage-intérêts résultant de l'application de la présente loi évidemment. L'ajout de ce texte s'impose pour ne pas empiéter sur la situation existant dans d'autres domaines. Le texte n'énonce pas de principe général.

*

TITRE II

L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION (ONC)

Le texte abroge et remplace les articles 6 (refus de négociation), 7 (désaccord et arbitrage) et 9, alinéas 2 à 4 (déclaration d'obligation générale) de la loi du 12 juin 1965 ainsi que l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation.

La réforme de l'ONC est devenue inéluctable face à l'encombrement de cette institution, à la lenteur des procédures, à l'absence de clarté dans les textes réglant la procédure, et ainsi de suite. D'autre part les textes avaient besoin urgent d'une adaptation aux réalités actuelles (termes n'existant plus aujourd'hui, par exemple „Conférence nationale du travail“ etc.). La réforme a d'ailleurs été une des revendications principales des partenaires sociaux dans le cadre de la législation sur les relations collectives du travail.

Il y a lieu de relever que la réforme reprend pratiquement l'ensemble des suggestions des partenaires sociaux, dont les membres de l'ONC, qui sont les mieux placés pour proposer des solutions aux problèmes qu'ils croient les plus graves, mais surtout des solutions susceptibles de fonctionner.

La réforme en profondeur du fonctionnement de l'Office national de conciliation peut se résumer dans les objectifs suivants:

- clarifier les textes de procédure souvent peu clairs et inintelligibles, par exemple en ce qui concerne les procédures de vote, les notions de groupes, la composition, le rôle des assesseurs permanents et des membres spéciaux etc.;
- l'accélération des procédures par une professionnalisation tant du président que des assesseurs partenaires sociaux (par le biais de la prise en charge des frais nécessités par une personne pouvant se consacrer pratiquement à plein temps aux dossiers de l'ONC, par l'obligation pour les assesseurs d'être présents aux réunions qui pourront ainsi se tenir à un rythme accéléré, finalement par une procédure de „mise en état des dossiers“, afin d'éviter que l'ONC ne soit encombré de dossiers en fait non prêts voire non constitutifs de litiges collectifs, éviter ainsi que l'ONC soit de plus en plus consi-

déré, non plus comme solution finale exceptionnelle, mais comme le lieu de plus en plus normal de conclusion des conventions collectives);

- *inclusion claire et nette des litiges collectifs en dehors de ceux liés à la négociation d'une convention collective dans le champ de compétence de l'ONC, pour devenir ainsi conforme au droit des conventions internationales du travail par le lien de cette procédure de litiges collectifs à une procédure claire de grève; d'ailleurs la définition utilisée dans l'article 9 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 („lorsqu'il se produit un conflit d'ordre collectif ayant trait aux conditions de travail, il est porté, avant tout arrêt ou cessation de travail, devant l'ONC), même si elle a été toujours ramenée aux seuls litiges collectifs résultant de négociations collectives, sans doute à tort, alors que le texte sur la conciliation des litiges collectifs était en plus antérieur à celui sur les conventions collectives, dans son libellé général visait sans doute tous les litiges collectifs, conformément au droit international du travail;*
- précisément, *clarification de la procédure de grève et de lock-out liés à une décision claire de non-conciliation;* conformément à la **Constitution qui garantit le droit de grève, et particulièrement en prévision de la révision de la Constitution qui obligera le Gouvernement de régler le droit de grève, le texte précise que toute décision de non conciliation, pour tout litige collectif, qu'il soit lié à la négociation d'une convention collective ou à la résolution d'un litige collectif sur les conditions de travail, sous réserve du respect des formalités notamment de non-conciliation, peut faire déclencher des actions collectives comme la grève (ou, vice versa, le lock out); le texte est ainsi en ligne avec les Conventions internationales du travail No 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, telles que notamment interprétés par le Comité de la liberté syndicale du BIT qui a toujours dit pour droit que la grève est un des moyens pour défendre les intérêts économiques et sociaux des travailleurs qui doivent être mis à la disposition des organisations des travailleurs, quitte à ce que ce droit peut être réglé, notamment par des conditions de forme, que le grève respecte le principe de la proportionnalité et que l'intervention des force de l'ordre est possible mais doit se limiter strictement au maintien de l'ordre public.**
- *introduction de la grève d'avertissement, sous certaines conditions, conformément aux considérations juridiques du tiret précédent.*

1. Attributions

Article 27.–

(1) Ce paragraphe reprend, en le modernisant, l'article 1er de l'arrêté de 1945 qui institue l'Office national de conciliation, non plus auprès de la Conférence nationale du travail, qui n'existe plus, mais logiquement auprès du ministre du travail, qui ne sera d'ailleurs plus le président (cf. article 30), mais un conciliateur professionnel.

(2) Le Gouvernement croît plus logique d'intégrer dans ce premier article relatif à l'ONC ses missions, qui figurent actuellement aux articles 6 et 7 d l'arrêté de 1945, que d'y traiter du Président et du Secrétariat, aspects qui concernent plutôt le fonctionnement que les questions fondamentales des missions et attributions.

L'ONC obtient désormais trois missions très claires et qui seront définies avec précision, en ajoutant chaque fois la procédure détaillée, dans la suite du texte.

- a) régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas autrement abouti à une solution par voie de négociation collective aboutissant à une convention collective ou un accord subordonné (compétence en matière de négociations collectives);
- b) prévenir et aplanir les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles collectives et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail;

Ces deux attributions étaient contenues de manière tacite dans la formulation actuelle de l'article 6 **et explicitement de l'article 9** de l'arrêté de 1945 („prévenir ou aplanir les conflits collectifs qui n'ont pas autrement abouti à une conciliation“, „conflit d'ordre collectif ayant trait aux conditions de travail dans une ou plusieurs entreprises ...“).

Les discussions tournaient en général autour de la question de savoir si, en dehors des attributions de l'ONC en vue des conventions collectives du travail, l'ONC était aussi compétent pour essayer de régler les litiges collectifs ne résultant pas du non aboutissement de négociations collectives, mais de discussions collectives sur les relations professionnelles collectives concernant les intérêts collectifs en la matière. En vertu du droit du travail international (**cf. introduction du commentaire à ce Titre, cf. alinéa précédent in fine, cf. article 28 qui suit**), la solution ne fait pas de doute: tous les litiges collectifs, qu'elle que soit leur origine, à condition qu'ils soient collectifs, doivent pouvoir faire l'objet d'une procédure de conciliation et doivent ouvrir le droit à action collective en cas de décision de non-conciliation.

- c) déclarer d'obligation générale non seulement, comme jusqu'à présent, une convention collective valablement signée (cf. articles 9, alinéas 2 à 4 de la loi du 12 juin 1965, et 21 à 23 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945), mais aussi une nouvelle forme d'accords, qui sera introduite, à la demande des partenaires sociaux et suite aux appels réitérés du Gouvernement à la prise de responsabilité des partenaires sociaux dans des domaines nouveaux, comme demandé aussi par itérativement par la Commission européenne, et qui sera traitée au Titre III de la présente loi: il s'agit des accords de dialogue social interprofessionnel au niveau national, accords qui peuvent transposer des directives européennes ou des accords collectifs européens suite au Traité sur l'Union Européenne, mais aussi concerner des sujets nationaux (ainsi les partenaires sociaux négocient actuellement, au niveau national, sur trois sujets, à savoir, le télétravail, l'accès individuel à la formation professionnelle continue et le travail à temps partiel).

Article 28.–

(1) Ce paragraphe fixe le principe que tous les litiges d'ordre collectif, tels qu'ils ont été brièvement décrits dans l'article 27 et le commentaire y relatif, et tels qu'ils seront définis avec précision dans les paragraphes (2) à (4) du présent article, doivent être portés, avant toute action collective de travail, devant l'Office national de conciliation (ONC), par une des parties intéressées, selon les procédures définies avec précision par les articles suivants. En fait le texte reprend le principe général de la loi de 1965 et l'arrêté de 1945 (combinaison des articles 8, alinéa 1 et 9, alinéa 1 de l'arrêté de 1945).

(2) Le paragraphe (2) fixe la double définition des litiges collectifs: ce sont ceux découlant d'une négociation non aboutie d'une convention collective d'une part, ceux se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail d'autre part.

(3) Ce paragraphe fixe les trois types de litiges collectifs en matière de conventions collectives, relevant de l'ONC:

1. les contestations contre une convention collective; c'est une espèce nouvelle de litige collectif du chef de conventions collectives, résultant de l'article 15, qui, rappelons-le, permet aux syndicats représentant 50% des travailleurs couverts, de contester la validité d'une signature d'une convention collective à laquelle il n'a pas été associé.
2. le refus de négociation de la part de l'employeur sollicité (article 11), litige déjà prévu par l'ancienne législation.
3. les litiges découlant d'un désaccord sur une ou plusieurs dispositions de la convention à conclure (litige collectif-type déjà prévue par la législation de 1965).

(4) Contrairement au texte actuel de la loi de 1965 et de l'arrêté de 1945, où la compétence de l'ONC n'était que sous-entendue, mais souvent discutée, en dépit de la clarté des textes internationaux, le projet définit avec précision quels litiges collectifs en matière de conditions de travail sont de la compétence de l'ONC.

Le texte doit d'abord préciser („sans préjudice des litiges relatifs aux licenciements collectifs ...“) que le présent texte ne met pas hors d'application les dispositions des articles 6 et suivants relatifs aux licenciements collectifs de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

En effet, il faut rappeler que le compromis tripartite ayant abouti à cette loi avait prévu, et la loi le reprend, qu'il n'était pas opportun sinon impossible de faire du contenu du plan social une obligation de résultat. Les partenaires sociaux obligés de négocier et de discuter obligatoirement d'un certain nombre

de points, mais la loi ne fixe pas d'obligation de résultat, même pas en conciliation qui est pourtant compétente en cas de non aboutissement des négociations sur le plan social. L'espoir était, et la pratique le montre en général, que les partenaires étaient assez responsables pour essayer de trouver des arrangements le cas échéant évitant un nombre de licenciements et/ou de conclure des accords plus favorable que les dispositions légales minimales.

Or le programme gouvernemental ne prévoit pas de changer la loi sur les licenciements collectifs. Dans une question parlementaire récente le Gouvernement s'était déclaré d'accord à ne pas s'opposer à une réflexion générale sur les mesures pouvant en temps utile pourvoir notamment les salariés des informations sur des mesures prises qui pourraient avoir une conséquence sur l'emploi, dont les licenciements collectifs et d'autres restructurations. Cette discussion devra être plus large que le domaine des licenciements collectifs et viser l'anticipation des restructurations en général. A ce titre les textes européens portant sur des entreprises multinationales (comité d'entreprise européen, directive sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne, directive européenne sur les dispositions nationales en matière d'information et de consultation). Des réflexions nationales peuvent être intéressantes mais devront se baser sur un accord fondamental des partenaires sociaux et excéder les licenciements collectifs, l'obligation de résultat en matière de plan social étant d'ailleurs en général irréaliste sinon impossible. Dès lors même une procédure rendant possible le droit à actions collectives ne conduira pas à des résultats positifs pour les travailleurs. Il faudra trouver d'autres moyens efficaces et consensuels entre partenaires en amont et garantissant un lien efficace entre les niveaux européen et national.

La loi sur les conventions collectives ne paraît par ailleurs pas l'endroit pour traiter de la législations spéciale sur les licenciements collectifs. Par ailleurs, les litiges collectifs prévus pourraient préfigurer et atténuer des mesures qui auraient peut-être abouti à des licenciements collectifs.

C'est cependant à une procédure de non-conciliation ouvrant le droit de grève qu'aurait abouti l'absence d'exclusion de la loi de 1993 des litiges collectifs visés par le présent texte et relevant de la procédure de conciliation liée à une non-conciliation avec tous les effets de droit y rattachés. Ce n'est pas voulu dans le cadre de la présente loi dont l'adoption pourrait d'ailleurs être hypothéquée par l'intégration de cette matière en fait étrangère.

Le paragraphe (4) définit clairement les litiges collectifs relevant de l'ONC: ce sont les litiges collectifs parce qu'ils se rapportent à des intérêts collectifs, et non pas à des intérêts individuels, même s'ils concernent plusieurs salariés, et ceci résulte du fait qu'ils concernent l'ensemble ou la majorité du personnel.

Ce sont les litiges concernant donc les intérêts collectifs du personnel, et qui concernent l'organisation, la réorganisation et la restructuration de l'entreprise, à condition qu'ils aient un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés. Comptent parmi les conditions de travail, l'organisation du temps de travail avec tout ce qu'elle comporte, la santé et la sécurité au travail, les rythmes de travail, les salaires etc.

Pour éviter une politique des conditions de travail qui soit bien d'ordre collectif, mais qui pourrait se faire de manière cachée et par tranches, le texte prévoit que sont aussi considérés comme litiges collectifs touchant des intérêts collectifs, ceux découlant d'une décision concernant certes, de manière directe, seulement une division ou un département ou un service de l'entreprise, à condition que ses effets soient susceptibles de toucher directement l'ensemble ou la majorité du personnel.

L'alinéa 2 a trait au cas où la direction centrale ou le centre décisionnel qui prennent les décisions touchant les sites luxembourgeois se trouvent à l'étranger, le projet se propose de se rabattre, pour sauvegarder les intérêts des salariés travaillant pour l'entreprise ou le groupe d'entreprises au Luxembourg, vers une notion non juridique, en désignant comme interlocuteur, du côté des implantations luxembourgeoises, l'organe ou la personne qui assume la direction journalière de l'entreprise au Luxembourg. Ce recours à une notion, il est vrai, pas nécessairement juridique, est cependant nécessaire pour trouver un interlocuteur aux salariés en vue de l'application du présent article, quitte à ce que l'organe ou la personne ainsi désignés n'aient pas les pouvoirs nécessaires soit pour prendre, soit pour infirmer la décision incriminée: dans ce cas, de toute manière, il y aura lieu de se rabattre sur les instruments communautaires tels le comité d'entreprise européen ou encore l'organe d'information et de consultation qui sera mis en place dans le cadre d'une Société européenne.

Mais ce sera aux „dirigeants“ luxembourgeois tels que prédéfinis qu’il appartiendra d’assumer leur responsabilité dans le cadre de l’application de la présente loi, en faisant notamment face à des décisions de non conciliation suivies des effets y rattachés (grève etc.).

(5) Le présent paragraphe concerne l’obligation de trêve sociale, de paix sociale pendant les procédures de conciliation et jusqu’à décision finale de l’ONC conformément à la procédure qui sera décrite dans les articles suivants. (Rappelons que l’article 24 avait lieu à l’obligation de trêve sociale pendant l’exécution d’une convention collective, les procédures de conciliation dans les deux cas de litiges collectifs, ceux découlant de l’absence de résultats de négociations collectives et ceux concernant par exemple un conflit collectif se rapportant à l’exécution d’une convention collective étant les mêmes): dans les deux cas, il y a obligation de trêve sociale jusqu’à la décision définitive de l’ONC.

Toutefois, les alinéas 2 à 7 introduisent, durant la phase de négociation et/ou de conciliation, un nouveau moyen d’action, déjà présent dans de nombreuses législations, et conforme aux conventions internationales du travail (cf. introduction au commentaire au présent Titre II), la „grève d’avertissement“.

Comme le Gouvernement veut sauvegarder la paix sociale comme un des arguments majeurs en faveur de l’implantation d’entreprises au Luxembourg, il n’est pas favorable à une législation favorisant les arrêts de travail intempestifs ou sauvages. Il croit cependant que le droit international du travail ne lui permet pas de refuser aux syndicats le droit à grève d’avertissement, tout en lui permettant de la régler et de la canaliser. C’est ce que les alinéas 2 à 7 tentent de faire.

Si le Gouvernement avait opté pour le système normal de constatation de non-conciliation en due forme ouvrant le droit de grève, le caractère de grève d’avertissement, moyen de pression en soi légitime s’il n’en est pas abusé, et pouvant être employé assez rapidement, n’aurait pas été sauvegardé; par ailleurs, on se serait retrouvé dans le cadre d’une lutte collective du travail „normale“ telle que réglée par les autres articles de ce Titre II.

C’est pourquoi le Gouvernement a opté pour un système comportant des formalités et des délais, mais pas le formalisme rigide des autres procédures.

L’alinéa 2 ouvre le droit à grève d’avertissement, mais le limite aux syndicats ayant une des deux représentativités et donc censés, aux termes des définitions expliquées dans le commentaire des articles afférents, dotés donc théoriquement d’une responsabilité nationale et/ou sectorielle certaines, un des éléments justifiant leurs pouvoirs importants.

Il faut cependant qu’ils soient directement impliqués dans le litige qui fait l’objet d’une procédure de conciliation. Ils doivent donc être réellement présents dans le domaine futur d’application de la convention collective ou de la solution du litige collectif. Il y aura notamment lieu de vérifier l’importance de leur présence dans les délégations du personnel. Il est impossible de fixer ici un critère chiffré, vu la diversité des situations. Le jugement se fera au cas par cas.

Ils doivent déposer un préavis de grève auprès de l’ONC, et ce par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, et ce dans un délai d’au moins 3 semaines avant la date de la grève d’avertissement (alinéa 3). Ce délai est justifié pour permettre une dernière fois de faire l’effort pour trouver une solution, car la grève n’est jamais une fin en soi, mais un moyen d’arriver un résultat en augmentant la pression. La menace réelle d’une grève pourra donc être un moyen de débloquer des situations arrivées en apparence à un point de non-retour.

Le préavis indiquera les motifs de la demande, décrira donc les raisons qui poussent à croire les demandeurs qu’ils ne trouveront plus de solution par la voie normale de négociation respectivement de conciliation (alinéa 2 in fine et alinéa 3) et fixera avec précision la date prévue pour la grève d’avertissement (alinéa 3).

Aux termes de l’alinéa 4, l’ONC doit se réunir sans délai pour essayer de trouver une solution. Les termes „sans délai“ sont utilisés à dessein, alors que la professionnalisation de l’ONC, tant dans le chef du Président que dans celui des assesseurs (cf. les articles suivants) est précisément destinée à permettre à l’Office de se réunir à court terme et sans problèmes d’agenda et de calendrier. D’ailleurs, le paragraphe (4) de l’article 34 rend obligatoire la présence de l’assesseur ou de son suppléant à la réunion. Il ne peut refuser sa présence ou celle de son suppléant. D’ailleurs, pour marquer le caractère spécial et urgent de la procédure, le texte propose de limiter dans ce cas la composition de l’Office aux seuls assesseurs permanents (article 30, paragraphe (3) de la présente loi). Il n’y aura pas de membres spéciaux.

Toutefois, trois représentants au plus respectivement du syndicat demandeur et des employeurs visés par la grève d'avertissement sont invités. Ils n'auront pas le statut de membres spéciaux conformément à l'article 30, paragraphe (4), mais doivent être présents pour donner à la Commission paritaire de l'ONC les éléments nécessaires pour arrêter sa position en toute connaissance de cause.

L'alinéa 5 décrit ce que l'Office de conciliation est appelé à faire; l'article est présenté ici en termes peu juridiques et procéduriers, alors que le but de l'ONC est simplement de chercher une solution qui satisfasse le syndicat ayant déposé le préavis, au point de renoncer à la grève d'avertissement, solution qui peut être, à ce stade, temporaire ou partielle pour permettre une reprise de la conciliation normale.

Le même alinéa laisse, contrairement aux autres procédures formelles de non-conciliation (cf. articles à venir), l'appréciation de la solution et la décision de procéder ou non à la grève d'avertissement, au syndicat ayant introduit la demande.

Il est évident (alinéa 6) que si le syndicat déclenche la grève d'avertissement, les moyens d'action collective à disposition de l'employeur peuvent aussi être mis en œuvre.

L'alinéa suivant (7), même si la finalité de l'ONC dans ce cadre (alinéa 5) est libellée de manière peu formaliste et procédurière, n'en rend pas néanmoins applicables une partie des règles gouvernant le fonctionnement normal de l'ONC (articles 35 à 44).

Sont applicables les articles 37 et 38 ayant trait aux délais de convocation, la date de la réunion et le déroulement de celle-ci.

Par contre, selon l'alinéa 8, la procédure de constatation de la position de l'ONC, car il ne s'agit pas de décision en due forme, se fait selon une procédure simplifiée: Il n'y aura pas de vote par groupe comme dans la procédure normale de conciliation, mais une décision à la majorité simple des 6 assesses permanents. En cas d'égalité des voix, la voix du Président est prépondérante. La position de l'ONC est notifiée aux parties par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception. Toutefois, la procédure spéciale prévoit en l'espèce qu'il ne peut y avoir de recours judiciaire, ce qui est normal car l'ONC n'aura pas pris de décision finale, mais simplement constaté la volonté ou l'absence de volonté du syndicat demandeur de renoncer à sa grève d'avertissement. C'est cette notification seulement qui ouvre le droit au syndicat demandeur, si sa décision est de maintenir la grève d'avertissement, de procéder de manière légale à cette grève.

Finalement, l'alinéa final reprend simplement un principe reconnu par le droit international du travail et notamment par le Comité de la Liberté syndicale du BIT, à savoir le principe de la proportionnalité de la grève comme moyen de réaction à une attitude de l'autre partie. Ce principe figure notamment aussi dans la vaste jurisprudence de la Cour fédérale sociale allemande relative au droit de grève.

Article 29.–

L'article 27 a énuméré de manière très générale les trois compétences de l'Office national de conciliation (deux, si on veut considérer comme unique le règlement des deux types de conflits collectifs, d'ailleurs l'article 28 le fait.)

L'article 28 a défini de plus près les deux types de litiges collectifs que l'ONC est appelé à régler.

Pour être complet, l'article 29 doit encore mentionner que l'ONC est aussi compétent pour les déclarations d'obligation générale des conventions collectives (principe prévu aux articles 21 et 27: cf. commentaires à ces articles) ainsi que (et c'est nouveau) des accords issus du dialogue social national interprofessionnel (principe mentionné à l'article 27, détail de ces accords à l'article 49).

2. Composition

Après avoir défini les missions de l'ONC aux articles 27 à 29, le point 2. de ce Titre, qui comprend les articles 30 à 34 fixe la composition de l'Office et consacre sa professionnalisation conformément au commentaire introductif à ce titre.

Article 30.–

(1) Ce paragraphe introduit une des grandes nouveautés dans le fonctionnement de l'ONC: la Présidence est déplacée du Ministre du Travail vers un conciliateur professionnel (modification de l'article 2 actuel de l'arrêté de 1945). Cette décision a pour finalité de retirer le ministre d'un processus de règlement de litiges, et de ne pas ainsi engager son autorité politique dans cette procédure quasi et pré-judiciaire, a fortiori qu'il peut ainsi se tenir „en réserve“ pour intervenir, alors véritablement au

niveau politique, dans les dossiers très importants, sinon, le cas échéant comme arbitre final avec une autorité certaine. Pour ces raisons, il apparaît comme préférable de ne pas l'impliquer dès la procédure de règlement de litige par un organe ad hoc, presque quasi judiciaire.

Le texte est largement calqué sur la structure de la Commission nationale de la protection des données. Il prend la nature d'un établissement public pour accentuer son indépendance, et dispose de la personnalité juridique et jouit de l'autonomie financière et administrative, sous la tutelle du ministre.

Il exerce en toute indépendance les missions dont il est investi en vertu de la présente loi.

(2) Le Président conciliateur professionnel est nommé pour 7 ans par le Grand-Duc sur proposition du Conseil de Gouvernement. Les sept ans sont copiés sur les nouvelles dispositions en matière de statut des fonctionnaires qui prévoit la nomination à des postes à responsabilité particulière pour sept ans.

L'ONC est composé d'une commission paritaire, composée d'assesseurs permanents (au nombre de six, en dehors du Président, cf. paragraphe (3)) et d'un service administratif.

Le texte rend désormais clair (alinéa 2) que la fonction de conciliateur est exercée collégalement par la commission paritaire précitée telle que présidée conformément à l'alinéa 1. C'est donc cette institution paritaire collégiale qui fait fonction de conciliateur, et non pas de partie soutenant l'un ou l'autre des deux opposants représentés par les membres spéciaux (cf. paragraphe (4)): c'est la commission telle que présidée qui a le rôle de conciliateur.

En plus, l'ONC prend la forme d'un établissement public, calqué largement sur la Commission nationale de la protection des données, qui est sur certains points comparable à l'ONC.

Ceci étant dit, le paragraphe (2) doit préciser la désignation du Président. Dans l'idée originale, le Gouvernement avait prévu obligatoirement un juriste, alors que la pratique montre que les problèmes à trancher touchent de plus en plus fréquemment des domaines juridiques. Le texte réglementant le choix a été rédigé de manière plus souple suite à l'intervention des partenaires sociaux dont les syndicats, qui ont insisté, sans doute à juste titre, sur le fait que cette fonction pourrait très bien être exercée par quelqu'un qui ne remplirait pas la condition de juriste mais ayant une expérience approfondie des relations professionnelles au Luxembourg ou une connaissance approfondie de la vie économique et sociale du Luxembourg. Le texte prévoit donc que la préférence sera donné soit à un candidat universitaire de préférence juriste ou économiste, soit à un candidat, remplissant cette condition ou non, qui a une connaissance approfondie de la vie économique et sociale et des relations professionnelles au Luxembourg.

L'alinéa 5 du présent paragraphe reflète une demande unanime des partenaires sociaux: le Président doit être révocable à tout moment par le ministre ayant le travail dans ses attributions; en effet vu le degré de difficulté, de spécificité et de sensibilité de la fonction, il doit être possible de constater, après un certain temps, si la personne choisie a bien le profil pour la tâche très particulière de la conciliation: la conclusion des partenaires sociaux, qui sont en fait les premiers impliqués et concernés par la procédure de conciliation, visant à pouvoir révoquer une personne qui n'aurait pas le profil pour être conciliateur (professionnel, rappelons-le), n'est donc pas fautive, alors que la personne en question aura une position déterminante dans le déroulement du dialogue social et le maintien de la paix sociale au Luxembourg. Le Gouvernement propose donc de se rallier à cette suggestion des partenaires sociaux.

Mais pour garantir un minimum de sécurité à la personne choisie, l'alinéa 6 du paragraphe prévoit que le mandat est renouvelable, mais surtout qu'il y aura garantie d'emploi à la fin de la mission.

D'autre part, en cas de révocation, le Président doit pouvoir retrouver une position sûre et stable. C'est pourquoi les alinéas finaux détaillent la situation du président révoqué, d'une part lorsqu'il est issu du secteur privé, d'autre part lorsqu'il est issu du secteur public (cf. loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel respectivement loi du 25 juillet portant institution d'un comité luxembourgeois pour les droits de l'enfant appelé „Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand“ (ORK), d'où le texte est repris).

Reste, en fin de paragraphe, l'alinéa ayant trait à l'hypothèse où un retraité exercerait les fonctions de Président. Dans ce cas, il aura le statut d'indépendant et les conditions de son contrat seront négociées librement entre le candidat et le ministre compétent, sachant que les conditions négociées auront un impact sur le paiement de sa pension, fait qui devra être tenu en considération.

(3) Ce paragraphe introduit, encore à la demande des partenaires sociaux, une autre nouveauté, par un changement de l'alinéa 2 de l'actuel article de l'arrêté de 1945: la commission paritaire n'a plus deux

sections, mais une seule, compétente pour les employés et les ouvriers; cette innovation semble justifiée par le fait que les deux statuts se rapprochent de plus en plus, que le nombre des employés privés ne cesse de dépasser celui des ouvriers et que les problèmes à traiter deviennent de plus en plus communs aux deux.

(4) Ce paragraphe a trait à la commission paritaire proprement dite, donc aux assesseurs permanents. Le texte maintient le nombre réduit d'assesseurs permanents prévus par l'actuel alinéa 2 de l'article 2 de l'arrêté de 1945. Il n'y aura, conformément à ce qui précède, plus de distinctions entre assesseurs pour employés et assesseurs pour ouvriers.

Le nombre restera donc fixé à 6 assesseurs permanents effectifs dont trois assesseurs salariés et trois assesseurs patronaux et il y aura six assesseurs permanents suppléants. Ce texte est repris de l'alinéa de l'article 2 de l'arrêté de 1945, en modifiant d'une part la dénomination (anciennement „représentants“) pour rendre mieux compte du rôle des personnes en question, et en précisant que *les suppléants ne sont pas affectés à un effectif précis mais peuvent être appelés à remplacer l'un des effectifs, évidemment soit du côté salarié, soit du côté employeur*. D'ailleurs l'ancien alinéa 4 de l'article 2 de l'arrêté de 1945 n'était pas clair, mais était interprété en ce sens qu'un suppléant déterminé était affecté à un effectif déterminé, système qui aboutissait souvent à des problèmes de dates et de calendrier. Cette mesure est encore à compter parmi celles qui doivent accélérer et améliorer le fonctionnement de la commission paritaire, d'autant qu'elle peut être désormais appelée à siéger très rapidement.

(5) Pour le règlement des différents litiges, hormis le cas des discussions sur le préavis d'une grève d'avertissement (cf. article 28), la commission paritaire est complétée, comme actuellement (article 2, alinéa 3 de l'arrêté du 6 octobre 1945), par des „membres spéciaux“. On appelle ainsi les représentants des employeurs et des salariés directement concernés par le litige collectif.

Ces membres siégeront au même titre que les assesseurs permanents, donc, sauf, le cas échéant, disposition contraire, avec les mêmes droits et obligations. Ce texte ne fait que reprendre la phrase finale du 3e alinéa de l'actuel article 2 de l'arrêté du 6 octobre 1945.

Le deuxième alinéa de ce paragraphe (4) établit toutefois une règle nouvelle, et ce afin de mettre de l'ordre dans la procédure, et notamment en vue du droit de vote et de la notion de groupe déjà utilisée par le texte actuel mais de manière assez floue, ouvrant ainsi la porte à des interprétations divergentes quant à la procédure décisionnelle.

On sait que les membres spéciaux, surtout du côté salarial, viennent souvent en nombre très élevé aux réunions et que la procédure de vote au sein des groupes et entre groupes n'était à peine réglée dans le texte actuel.

C'est pourquoi autant le présent alinéa que le paragraphe (5) jettent les bases et définissent les notions nécessaires à une procédure décisionnelle correcte et bien définie.

Toutefois, il a fallu prévoir une règle pour le cas où l'ensemble des membres spéciaux voteront sans distinction de groupe, soit ensemble avec l'ensemble des assesseurs permanents, par partie (patronale/salariale) ou tous ensemble, pour éviter des disparités dans le poids des diverses délégations (cf. notamment article 42).

Si le nombre de membres spéciaux, pour les deux parties impliquées n'est pas limité, et qu'ils peuvent par ailleurs tous voter au sein de leur groupe pour une décision à prendre au sein de ce groupe, il a fallu, pour mettre de l'ordre dans la procédure, et trouver un système équitable, limiter le nombre des membres spéciaux admis au vote dans les cas où il y a un simple vote global de l'ensemble des membres et/ou des assesseurs et membres, soit par partie, soit ensemble (alinéa 2 de ce paragraphe).

Le texte propose dans ces cas un nombre maximum de douze membres spéciaux qui seront admis au vote, dont 6 représentants pour chacune des parties patronale et salariale. Il est normal de prévoir un nombre plus élevé alors que le nombre des participants est plus élevé dans le cas des membres spéciaux et que le litige les concerne en dernière instance directement.

Il se pourra cependant que le nombre maximal de six votants par partie ne soit pas atteint, d'un côté ou de l'autre ou des deux côtés. Dans ces cas, le nombre de votants sera calqué sur celui du groupe ayant le plus petit nombre de membres admis au vote.

Il est donc proposé de limiter, chez les membres spéciaux, dans ces cas uniquement, le nombre de votants au même nombre que celui du groupe de membres spéciaux où le nombre de votants n'atteint pas 6.

(6) Le paragraphe (6) introduit lui aussi une règle devant clarifier la composition et, dans la suite le fonctionnement et les procédures au sein de l'Office national de conciliation. Le texte actuel fait un amalgame assez peu clair en parlant tantôt de groupe, tantôt de commission, tantôt des membres.

La règle est désormais clairement fixée: la commission paritaire, même si la fonction de conciliateur au sens propre, donc de l'institution qui a la charge de trouver une solution au litige, revient au Président assisté des assesseurs permanents, est en fait composée de quatre groupes que nous retrouverons dans la suite de la procédure et qui procéderont en principe à des décisions à l'intérieur de leur groupe, la décision générale de l'ONC se faisant, en principe, à la majorité des groupes.

Il y aura donc

- le groupe des assesseurs permanents employeurs
- le groupe des assesseurs permanents salariés
- le groupe des membres spéciaux employeurs
- le groupe des membres spéciaux salariés.

(7) Ce paragraphe reprend en le modifiant et en l'adaptant aux nouvelles modalités de composition et de fonctionnement de l'ONC, l'alinéa 6 (alinéa final) de l'actuel article 2 de l'arrêté de 1945.

Il traite de la possibilité pour la commission paritaire de s'adjoindre des experts avec voix consultative. L'ancien texte parlait simplement des représentants, en qualité d'experts, d'organisations moins représentatives.

Le nouveau texte proposé est plus clair: peuvent être nommés experts avec voix consultative:

- les représentants des organisations d'employeurs qui n'ont aucun représentant ni parmi les assesseurs permanents, ni parmi les membres spéciaux;
- les représentants de l'ensemble des syndicats qui ne bénéficient pas de la représentativité nationale générale; cette disposition, plus générale et sans condition si l'on compare avec les experts patronaux précités, est justifiée alors que les assesseurs permanents seront des représentants des syndicats nationalement représentatifs, et que parmi les 6 membres spéciaux salariés admis au vote il y aura encore une pondération (cf. article 31, paragraphe (1), sous 2.2.).

L'alinéa final ouvre par ailleurs très largement la possibilité de s'adjoindre d'autres experts, soit techniques, soit représentant des syndicats non présents dans le cadre de l'ensemble des fonctions précitées.

Article 31.–

Après que l'article 30 ait fixé la composition en général de l'Office national de conciliation, l'article 31 concerne plus précisément les modalités de nomination. Il remplace l'article 3 de l'actuel arrêté de 1945.

(1) Ce paragraphe a trait à la façon dont sont nommés les assesseurs et les membres spéciaux:

1. L'alinéa 1 concerne la nomination des assesseurs permanents.

La nomination est effectuée par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

Les assesseurs permanents patronaux seront proposés par les fédérations d'employeurs qui ont une représentativité au niveau national et qui font partie d'une organisation au niveau national qui regroupe la plupart des fédérations d'employeurs. Comme expliqué pour l'article 1, la présente loi ne peut et ne veut pas déterminer les critères de représentativité nationale des organisations d'employeurs. L'appréciation est donc laissée aux organisations d'employeurs, qui agiront de toute manière sous le contrôle des organisations syndicales. Et si une instance officielle devrait fixer la représentativité des organisations patronales, ce seraient les ministères de tutelle, pas le ministère du travail. D'ailleurs, le ministre ayant le travail dans ses attributions aura de toute manière le pouvoir d'apprécier la notion plus ou moins factuelle qui est employée dans le présent texte. Il pourra, en cas de doute, demander des précisions aux organisations d'employeurs ou demander qu'on ajoute ou remplace des organisations.

Les assesseurs permanents syndicaux sont proposés au ministre par les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale.

2. L'alinéa 2 a trait à la nomination des membres spéciaux.

La nomination sera faite par le ministre ayant le travail dans ses attributions comme actuellement en pratique (l'article 3, alinéa 2 de l'arrêté de 1945 ne mentionnant pas de nomination du tout chez les membres spéciaux), par les parties directement intéressées au litige du côté patronal comme syndical. Le pragmatisme gouvernera cette désignation.

Il n'y aura évidemment que six nominations de chaque côté, nombre maximum de votants admis parmi les membres spéciaux.

Le dernier alinéa précise que les membres spéciaux doivent être libérés sans perte de rémunération pour les séances de l'Office.

(2) Ce paragraphe a trait à la durée de validité des nominations: il modifie l'actuel article 3 de l'arrêté de 1945 en étendant, à l'alinéa 1, selon le souhait des partenaires sociaux, à 5 ans la validité des nominations des assesseurs permanents. Cette période correspond au délai de renouvellement des délégations et chambres professionnelles et tient mieux compte de la continuité dans le chef des assesseurs qu'une professionnalisation de l'ONC réclame.

Le texte prévoit désormais trois cas de fin de mandat, alors que l'article 3 de l'arrêté de 1945 n'en prévoyait qu'un, à savoir la révocation par les organisations qu'ils représentent.

Désormais (alinéa 1, deuxième phrase), le texte prévoit que le mandat des assesseurs permanents cesse avec leur décès, avec leur révocation, mais aussi en cas de changement de statut. Cette dernière hypothèse ne vise plus le changement d'employé vers ouvrier ou vice-versa, alors que la commission paritaire est désormais constituée d'une section unique, mais peut être utile si l'intéressé prend le statut d'indépendant.

Dans ces cas les assesseurs dont le mandat prend fin sont remplacés par un de leurs suppléants. Rappelons qu'il n'y a plus de suppléants assignés avec précision par assesseur déterminé, mais par groupe salarié/employeur.

Dans ce cas, le ministre ayant le travail dans ses attributions demande aux organisations visées au paragraphe (1), point 1. alinéa 1 du présent article (syndicats nationalement représentatifs, fédérations patronales nationalement représentatives) de procéder à la nomination d'un nouvel assesseur permanent suppléant.

Le mandat de l'ensemble des membres spéciaux, nommés et désignés, prend fin avec la dernière réunion concernant le litige. Ce texte reprend le principe déjà fixé par l'article 3, alinéa 2 de l'arrêté de 1945.

(3) Reste la durée du mandat des experts des différents types énumérés par le paragraphe (6) de l'article 30. Ils sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions pour une durée déterminée par le ministre. En théorie, leur mandat peut être limité, selon le type d'experts, à un litige, mais il peut aussi s'agir d'experts techniques de diverses branches qui sont nommés pour une certaine durée, alors que leur mission est purement technique (juridique, économique, comptable, gestion de ressources humaines, formation).

Pour ceux des experts représentant des organisations professionnelles (alinéa du paragraphe (6) de l'article 30), la nomination se fera sur proposition des organisations concernées.

Article 32.–

Sans commentaire (cf. article 2, première phrase de l'arrêté de 1945, qui a dû être modifié pour l'adapter au changement proposé du système de présidence).

Article 33.–

Sans commentaire (ancien article 5 de l'arrêté de 1945).

Article 34.–

(1) Ce paragraphe introduit une innovation fondamentale dans le système de conciliation, à savoir le **droit à une indemnité pour les assesseurs permanents**. C'est la contrepartie logique de la professionnalisation de l'ONC (cf. exposé des motifs et commentaire introductif au commentaire des articles du présent Titre) et de la volonté de désengorger l'ONC et d'accélérer les procédures, souhait d'ailleurs exprimé par l'ensemble des partenaires sociaux. L'actuel article 4 prévoit en effet que les fonctions au

sein de l'ONC sont gratuites et que les membres, outre les frais de déplacement et autres, à une indemnité pour perte de salaire, difficile à mettre en œuvre et très rarement demandée, les personnes concernées pouvant en général se libérer pour les sessions de l'Office.

Or, si le texte exige désormais la présence obligatoire, sans excuse possible des assesseurs, même en cas de convocation à court terme, afin de mettre un terme aux discussions permanentes sur les disponibilités et les retards y liés, et vu les possibilités de procédures urgentes, il faut mettre ces assesseurs en mesure de se libérer de manière systématique de leur tâche principale en principe rémunérée par les organisations et/ou de consacrer le temps nécessaire à l'étude des dossiers et/ou la présence aux réunions qui durent parfois des demi-journées entières sinon plus. Cela comporte soit l'embauche d'un salarié supplémentaire qui peut reprendre une partie des tâches de l'assesseur à l'ONC, soit libérer une partie du temps de l'assesseur pour faire l'étude des dossiers ONC, le système en question étant à régler au sein de chacune des organisations.

Pour les mettre en mesure de procéder à ces réaménagements susceptibles de libérer l'assesseur ONC, le texte propose de verser aux assesseurs permanents effectifs patronaux et salariaux une indemnité, pour laquelle il a bien fallu trouver un nom pour laquelle le texte propose, vu sa finalité, le terme „d'indemnité d'assiduité“. Son montant est égal au montant mensuel du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés.

Par ailleurs les assesseurs permanents effectifs ont droit, comme jusqu'à présent (article 4 de l'arrêté de 1945), au remboursement de leurs frais de déplacement et des autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions: à ce titre, sont applicables les règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Ceci est un ajout à l'arrêté de 1945, pour rendre la situation claire.

(2) Les assesseurs permanents suppléants qui assistent à une réunion en remplacement d'un effectif, de même que les membres spéciaux ont droit, comme jusqu'à présent au remboursement des frais de déplacement et des autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions: à ce titre, sont applicables les règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

(3) Les experts sont de deux ordres: ceux nommés par le ministre sur proposition des organisations professionnelles non représentées parmi les assesseurs permanents ni parmi les membres spéciaux d'une part, les autres experts, tiers, désignés par le ministre, des experts techniques en quelque sorte.

Les premiers sont à rapprocher des membres spéciaux et des assesseurs suppléants assistant à une réunion en lieu et place de l'effectif (cf. paragraphe (2)). Ils sont donc traités de la même manière, d'autant que leur nomination concerne en général un litige (alinéa 1 du paragraphe (3)).

Les autres experts plus techniques et tiers au litige, choisis par le ministre pour leurs compétences techniques dans un domaine ou dans l'autre effectuent une tâche, une prestation de services ad hoc, en dehors de leurs attributions normales. D'ailleurs ils peuvent être nommés pour plusieurs années et sont à disposition de l'ONC pour tous les litiges. Un contrat de prestations de services sera dressé entre le ministre et ces experts, contrat qui fixe l'indemnisation, comme les droits et obligations, en définissant les missions et leur durée.

Remarque générale ad paragraphes (1) à (3): les indemnités et frais pris en charge sont payés par le budget du ministère du travail et de l'emploi, section „Office national de conciliation“. Il y a donc lieu de prévoir l'article budgétaire après le vote de la présente loi.

(4) Ce paragraphe reprend la pratique actuelle qui prévoit dans le budget du Ministère du Travail et de l'Emploi une position fixant une indemnité pour le secrétaire de l'ONC, plus symbolique que réellement rémunérative pourtant. Le texte renvoie à une règlement grand-ducal qui ne doit être pris qu'en cas de besoin et qui fixerait cette indemnité et les éventuelles modalités de paiement des indemnités visées dans les paragraphes qui précèdent.

(5) Ce paragraphe est la conséquence de la professionnalisation du système et de la mise à disposition substantielle de moyens par le budget du ministère pour le travail des assesseurs. Ils doivent être présents, en personne ou par suppléant, même si la réunion est convoquée à court terme et de manière unilatérale par le président. Leur absence pourrait empêcher la commission de siéger surtout si la commission paritaire proprement dite siège seule, mai également au cas où l'ensemble de la commission siège. Elle ne pourra délibérer que tant que la moitié des assesseurs permanents plus les membres spéciaux est présente d'un côté comme de l'autre (article 39). Alors l'absence des assesseurs perma-

nents, dont la tâche est rémunérée, est d'autant plus importante. Il a longuement été réfléchi sur une possible réaction à cet obstacle que l'absence met au fonctionnement souhaité plus rapide de l'ONC. Le texte propose que le paiement d'un mois d'indemnité d'assiduité soit retenu au cas où l'assesseur est absent plus de deux fois par semestre.

3. Procédure

Pour mettre au clair certaines questions d'ordre procédural que sont toujours posées lors des sessions actuelles de l'ONC, vu le texte assez peu précis de l'arrêté de 1945, le projet de loi règle en détail, méticuleusement, pour éviter toute discussion envenimée sur la procédure au lieu de négocier sur le fond, la procédure, en distinguant clairement la procédure en vue de la solution de litiges collectifs (définis à l'article 28, donc non aboutissement des négociations collectives d'une part, litiges collectifs relatifs aux conditions de travail d'autre part) et la procédure applicable en cas de déclaration d'obligation générale, d'une part de conventions collectives (article 45), d'autre part d'accords interprofessionnels au niveau national négociés par les partenaires sociaux (article 49).

3.1. En cas de litige collectif

Article 35.–

(1) L'alinéa 1 de ce paragraphe reprend textuellement le début de l'ancien article 8 de l'arrêté de 1945, en renvoyant cependant à la définition des deux types de litiges collectifs tels qu'elles résultent de l'article 28 et l'alinéa premier de l'article 9 du dit arrêté (obligation de la procédure de conciliation avant tout arrêt ou cessation de travail).

L'alinéa 2 n'appelle pas de commentaires particuliers; il renvoie à des procédures le cas échéant spéciales prévues en tout ou en partie dans d'autres endroits de la loi ou dans d'autres textes (exemples: en matière de licenciements collectifs où l'ONC est aussi compétent mais selon une autre procédure ou encore, dans le présent texte la procédure spéciale devant l'ONC en matière de grève d'avertissement. A défaut, donc en règle générale, ce sont les présentes dispositions, donc celles des articles 35 à 44 qui régissent le règlement des litiges collectifs devant l'ONC).

L'alinéa 3 reprend la teneur de l'ancien alinéa 2 de l'article 8 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945: la session est convoquée par le Président ou son délégué (nouveau, encore une mesure visant à accélérer les procédures) dans deux cas:

- demande écrite d'une des parties directement impliquées dans le litige (le texte actuel parle simplement de „parties“
- demande écrite de deux assesseurs permanents effectifs au moins.

Il y a une troisième méthode de saisine, la saisine d'office (cf. alinéa final du présent paragraphe (1)). Elle figure à la fin du paragraphe, parce que l'alinéa qui va suivre règle le détail des formalités que doivent remplir les demandes écrites précitées, et que la saisine d'office ne se fait sur base d'aucune demande, ni d'aucun écrit.

L'alinéa 4 contient les détails formels que doit respecter la saisine, ces détails n'ayant pas été prévus jusqu'à présent.

Les demandes précitées se feront par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pour permettre à l'Office, d'une part, de juger en toute connaissance de cause la nature le contenu du litige et de faire l'étude du dossier de même en toute connaissance de cause, le texte exige désormais que le demande soit dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet.

Si possible le dossier doit contenir les propositions pour les nominations des membres spéciaux, ce afin de gagner du temps.

Basant sur l'expérience actuelle, où le Secrétariat est bien souvent confronté à des demandes très sommaires à peine motivées et ne retraçant nullement le fond de l'historique de l'évolution du dossier, ni l'objet exact du litige, le projet propose que le dossier et la demande contiennent:

- l'objet exact du litige et les antécédents (il semble utile de circonscrire l'objet du litige alors que souvent il se résume à un ou deux points du dit „litige“, l'historique est de toute manière très important);
- les points de convergence dans le dossier;

- les points de divergence;
- l'explication de la saisine de l'ONC, donc les raisons qui empêchent les partenaires de trouver une solution entre eux; ces explications sont très importantes alors qu'elles permettent aux membres de la commission d'une part de juger s'il s'agit d'un véritable conflit collectif et non d'une façon quasi-systématique et automatique de conclure des conventions collectives au sein de l'ONC (dont ce n'est pas le rôle, et, d'autre part, d'apprécier la gravité des désaccords et leurs raisons.

L'alinéa 5 final reprend la possibilité de saisine d'office de l'Office de tout litige collectif, même en l'absence de demande, qui lui serait signalé, de quelque manière que ce soit.

Le principe en était discuté surtout dans le cadre des litiges concernant la négociation de conventions collectives, l'autonomie des partenaires sociaux étant mise en avant.

Cependant, la mission générale de l'Office („prévenir et aplanir des conflits collectifs qui n'aboutiraient pas autrement à une solution“) justifie la possibilité de saisine d'office dans tous les cas. La pratique montre d'ailleurs que l'ONC n'a jamais abusé de ce droit, respectant précisément l'autonomie des partenaires sociaux. Cependant, comme l'Office peut être un rouage déterminant dans le maintien de la paix sociale au Luxembourg, cette possibilité est maintenue au texte.

(2) Le paragraphe (2) contient une *nouvelle disposition* relative à **l'instruction du dossier** par le président et les assesseurs permanents de la commission paritaire. Ce texte devenait indispensable pour éviter des saisines précoces, voire intempestives, ou incomplètes de l'Office comme on en voit malheureusement aujourd'hui. Or, l'encombrement de l'institution, souvent incriminée par les partenaires sociaux comme une des causes d'une certaine lenteur du système, est dû en partie à ces dossiers incomplets ou prématurés. Il s'agit d'autre part d'éviter que l'ONC reste un instrument de règlement de véritables litiges collectifs, et ne devienne pas, en ce qui concerne les conventions collectives, le lieu privilégié quasi automatique où sont négociées les conventions. Tel n'est pas son rôle.

D'où les présentes dispositions, très prudentes il est vrai, mais reflétant le compromis atteint lors des discussions préliminaires à ce texte, relatives à une **mise en état des dossiers** auxquelles le Ministre du Travail tient d'ailleurs beaucoup.

Le Président transmet donc sans délai le dossier aux assesseurs permanents pour une instruction du dossier conjointement avec le Président (alinéa 1).

Le texte permet désormais à la commission paritaire des Président et assesseurs permanents avec voix décisive au Président en cas d'égalité des voix, de décider de demander des informations supplémentaires et des compléments au dossier (alinéa 2), voire de déclarer en quelque sorte „irrecevable“ (le texte dit: „na pas admettre à la conciliation“, (alinéa 4)) les demandes et dossiers qui ne sont pas prêts ou qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la présente loi. Le Gouvernement estime qu'une telle instance de mise en état des dossiers est indispensable pour canaliser le travail de l'ONC dans les domaines de compétence définis et arriver à la finalité de plus de rapidité dans les décisions.

La décision des assesseurs et du Président est prise à la majorité des voix des six assesseurs, qui ne votent pas ici par groupe, mais individuellement; la voix du Président décidera en cas d'égalité des voix.

Jusqu'à présent, il y avait aussi un début d'analyse des dossiers, qui se faisait au Secrétariat donc auprès des agents du Ministère afin de juger notamment de la compétence de l'ONC et la qualité du dossier respectivement la justesse du moment de la saisine. Les partenaires sociaux obtiennent, par la nouvelle procédure, des garanties supplémentaires, alors que la décision est prise au sein d'un organe tripartite neutre, d'autant plus que le Gouvernement a accédé à la demande des syndicats de rattacher cette décision à un droit de recours en réformation devant les juridictions administratives (cf. alinéas 5 et 6 qui suivent). Le prédécesseur de ce texte se retrouve à l'article 15 et à l'article 24 de l'arrêté de 1945.

Les alinéas 5 et 6 ouvrent donc un recours en réformation devant les juridictions administratives, et cela selon une procédure d'urgence (délai d'introduction du recours et délai d'appel: 15 jours; délai pour le jugement ou l'arrêt: 1 mois à compter de la notification du recours ou de l'appel). Pour le reste les procédures prévues par les lois du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif et du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives restent d'application.

Article 36.–

(1) Il y a lieu de rappeler que l'alinéa 4 du paragraphe (1) de l'article 35 donne aux parties demanderes d'une session de l'Office le droit d'insérer directement dans la demande les propositions pour les membres spéciaux. Ce serait préférable en vue de gagner du temps (aujourd'hui, dans la pratique la demande des syndicats contient en général les noms des membres spéciaux)

C'est pourquoi l'alinéa 1 de ce paragraphe vise le cas où la demande ne contient pas les propositions de membres spéciaux. Le Président demandera dès lors, dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande de saisine, les propositions des membres spéciaux aux organisations et/ou entreprises concernées conformément aux modalités de nomination fixées dans l'article 31.

La même demande aux organisations sera faite, en vertu de l'alinéa 2, le cas échéant, pour des membres experts à désigner, le cas échéant par les organisations conformément à l'alinéa 1 du paragraphe (6) de l'article 30. Pour les autres experts qui sont nommés par le ministre pour une durée indéterminée ou prédéfinie, il n'y aura pas de nomination par litige, mais l'ONC aura recours, en cas de besoin, à ces experts.

Comme le Président, les organisations et/ou entreprises appelées à désigner des membres spéciaux et/ou des experts conformément aux alinéas précédents, se voient assignés un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande de propositions de la part du Président.

(2) Le texte oblige le Président à nommer sans délai les membres spéciaux et, le cas échéant, les experts. Le dernier délai lui imparti est la date de la convocation de la commission paritaire conformément à l'article 37 qui suit.

Il y a lieu de comparer cet article 36 avec l'ancien article 10 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945.

Article 37.–

(1) Le Président doit convoquer la séance inaugurale le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 8 jours à compter de la réception des propositions de nominations auxquelles a trait l'article 36. S'il ne reçoit pas de propositions endéans le délai imparti, il doit convoquer la commission au plus tard dans un délai de 8 jours à compter de l'expiration du délai que les organisations et/ou avaient pour procéder aux propositions de nominations.

Il y a lieu de rapprocher ce texte, comme l'article 36 d'ailleurs, et leur caractère devenu contraignant, de l'article 39 qui fixe les quorums nécessaires pour que l'ONC puisse délibérer, ainsi que du paragraphe (2) de l'article 48 ayant trait à la sanction de l'entrave au fonctionnement de l'ONC.

Le texte ajoute les termes „dans sa composition compétente pour le litige“. Il est vrai qu'il n'y a plus de composition pour ouvriers et employés, mais dans certains cas la commission délibère en composition particulière, par exemple les assesseurs permanents seuls.

Le début du texte se rapporte logiquement à la première séance après les nominations. Mais le texte reprend aussi une deuxième hypothèse où le Président doit convoquer une réunion, en cours de procédure, hypothèse déjà prévue d'ailleurs par l'article 11 de l'arrêté de 1945: c'est la demande écrite de deux membres. Celle-ci doit être contresignée, s'il s'agit de membres spéciaux non admis au vote, par, soit un assesseur permanent, soit un des membres spéciaux admis au vote, ayant donc une certaine fonction plus importante et certifiant en quelque sorte le bien-fondé de la demande. La demande des assesseurs permanents et de membres spéciaux admis au vote n'a évidemment pas besoin de contre-signature.

(2) Le texte fixe aussi le délai endéans lequel la séance doit avoir lieu, maintient donc le texte actuel mais part de l'hypothèse que le système est désormais possible en pratique suite à la disponibilité de principe du Président et des assesseurs. La séance doit donc avoir lieu au plus tôt 3 jours et au plus tard 8 jours après l'envoi de la convocation (cf. article 11, alinéa 2 de l'arrêté de 1945).

(3) Ce paragraphe prévoit des possibilités de prolongation des délais, et crée donc en fait une base légale aux exceptions qui sont actuellement souvent faites en pratique.

Celles-ci sont évidemment liées à l'éventuelle instruction supplémentaire du dossier ordonnée par la commission en application de l'article 35, paragraphe (2). La décision de prorogation du délai est prise par décision majoritaire des assesseurs permanents (pas de vote par groupe), la voix du Président étant déterminante en cas d'égalité des voix.

L'alinéa final de ce paragraphe (3) fait cependant une distinction entre les décisions précitées de la commission paritaire:

- d'une part, il y a les décisions d'instruction et les demandes de pièces ou d'informations supplémentaires: dans ces cas, la prorogation du délai prévue par ce paragraphe ne peut avoir pour effet de prolonger indéfiniment le début de la conciliation; c'est pourquoi la première réunion effective de la plénière de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine suivant la date de la réception de la demande de saisine par le Président, à moins de procédure judiciaire conformément aux alinéas finaux de l'article 35; dans ce cas, la première réunion doit avoir lieu endéans les 15 jours depuis la notification de la décision judiciaire finale;
- d'autre part, il y a les décisions d'irrecevabilité; pour celles-ci, seul le deuxième délai peut entrer en compte, à savoir que la première réunion doit avoir lieu au plus tard 15 jours après la notification de la décision judiciaire finale.

Article 38.–

(1) alinéa 1: sans commentaire (cf. article 12 de l'arrêté de 1945);

alinéa 2: renvoi aux mesures d'instruction, nouvellement intégrées dans le texte (article 35, Paragraphe (2)).

(2) C'est un nouveau texte mais qui concrétise la réalité actuelle: le président peut formuler des propositions de conciliation, s'il a l'accord majoritaire des assesseurs permanents. Ceux-ci votent ensemble et non par groupe.

Vu la professionnalisation du système et le rôle moteur dévolu dans un tel système au Président, le texte, dans l'alinéa 2 de ce paragraphe, lui donne le droit de formuler des propositions de conciliation de sa propre initiative, au cas où, sur base des propositions de la commission paritaire précitées, les discussions lui semblent bloquées. Cette approche donne une base légale à la pratique actuelle, d'ailleurs justifiée au vu des attributions générales de l'ONC (prévenir et aplanir les litiges collectifs non autrement résolus).

(3) Sans commentaire (reprend l'alinéa 3 de l'article 11 de l'arrêté de 1945).

Article 39.–

(1) Le texte reprend l'alinéa 2 de l'article 12 de l'arrêté de 1945 en précisant les règles et les adaptant au contenu du présent projet.

Il faut d'abord rendre attentif aux termes ... „ne pourra délibérer *que tant que* la moitié ...“. Ce bout de phrase répond à une question des partenaires sociaux qui demandaient s'il suffisait que le quorum soit atteint en début de réunion ou si l'ONC ne pouvait plus délibérer après que le quorum ne soit plus atteint. Le Gouvernement estime, suivant en cela les avis des partenaires sociaux, que le quorum doit rester atteint durant toute la réunion, alors que des votes peuvent toujours devenir possibles.

Le quorum est apprécié par groupe:

ainsi des réunions ne peuvent avoir lieu que si

- d'une part la moitié au moins de l'ensemble des représentants salariés (6 assesseurs permanents plus 6 membres spéciaux admis au vote), et,
- d'autre part, la moitié au moins des représentants employeurs (6 assesseurs permanents plus 6 membres spéciaux admis au vote)

sont présents.

Le quorum lui même et le principe du quorum par groupe, sont repris de l'alinéa 2 de l'article 12 de l'arrêté du 6 octobre 1945.

(2) Conformément au principe déjà expliqué de l'interchangeabilité des suppléants afin de faciliter les convocations sur base du quorum à atteindre, un assesseur permanent effectif sera remplacé par un des suppléants permanents que le Président convoquera, le cas échéant sur proposition de l'assesseur effectif empêché (comparer avec l'ancien article 12, alinéa 1 de l'arrêté de 1945).

Article 40.–

(1) La structure de l'ONC en quatre groupes devient plus visible et formalisée dans le présent texte. Ainsi, en reprenant le principe formulée à l'article 14 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945, le paragraphe (1) confirme le principe que chacun des quatre groupes (énumérés donc à l'article 30, paragraphe (5) peut se réunir séparément.

Ces réunions séparées peuvent avoir lieu:

- sur décision du Président
- à la demande d'un assesseur ou membre.

La deuxième phrase de ce paragraphe est nouvelle par rapport au texte de 1945 mais consacre une pratique: des réunions séparées regroupant d'un côté l'ensemble des représentants des salariés (assesseurs et membres spéciaux), de l'autre côté l'ensemble des représentants employeurs (assesseurs et membres spéciaux) peuvent avoir lieu sur décision du Président ou à la demande d'un assesseur ou membre du groupe concerné.

Finally, la dernière phrase, prenant appui sur le deuxième alinéa de l'article 14 de l'arrêté de 1945, consacre le droit du Président (même sans invitation, vu son rôle, ceci étant nouveau par rapport à l'ancien texte) d'assister aux réunions séparées des groupes.

Le texte ajoute cependant in fine que les assesseurs permanents peuvent aussi assister à une réunion séparée, mais ici sur demande expresse de la majorité des 6 membres spéciaux admis au vote au sein d'un groupe. Le principe de ce droit est justifié par le rôle de conciliateur désormais officiellement dévolu aux assesseurs permanents conjointement avec le Président (article 30, paragraphe (1), alinéa 2 de la présente loi).

(2) Toute décision prise par un groupe fera l'objet d'une délibération et d'un vote au sein de ce groupe. Ce texte reprend littéralement l'article 13, alinéa de l'arrêté de 1945. Contrairement aux décisions où tous les membres spéciaux et assesseurs permanents votent individuellement ensemble, et où le texte fixe un nombre maximum de 6 membres spéciaux par groupe qui peuvent voter (cf. article 30, paragraphe (4), alinéa 2), dans les **votes internes aux groupes, tous les membres présents pourront voter.**

Le résultat du vote sera constaté par le Président et acté par le Secrétaire (cf. alinéa 3 de l'article 13 de l'arrêté de 1945).

(3) Les membres experts, visés par le paragraphe (6) de l'article 30, peuvent assister aux réunions séparées du groupe, sans droit de vote (cf. alinéa 2 de l'article 13 de l'arrêté de 1945).

(4) Une proposition qui ne ralliera pas la majorité des voix des membres présents du groupe (rappe-
lons que dans ces votes internes aux groupes, tous les membres spéciaux participent aux votes, cf. article 30, paragraphe (4), alinéa 2) est considérée comme rejetée par ce groupe.

(5) Ce texte permet au Président de chaque groupe de faire procéder à un vote secret s'il le juge opportun pour prendre les avis véritables de chaque membre individuel des groupes. Cette décision est obligatoire si le Président de l'ONC soumet la demande afférente au président du groupe. A cette fin le président du groupe doit signaler, par tous les moyens écrits ou oraux au Président, en temps utile, qu'il veut procéder à un vote en indiquant le sujet et la portée du vote. Cependant, la majorité de l'ensemble des assesseurs permanents employeurs et travailleurs, par vote secret, peut décider de s'opposer à la demande du Président. Tous les votes secrets seront organisés et surveillés par l'ITM.

Les articles 41 à 44 compléteront et clarifieront la procédure de vote en fin de procédure, donc en vue de la solution ou de la non-solution du litige. Les grands principes des articles 15 à 17 de l'arrêté de 1945 sont sauvegardés en les précisant. D'ailleurs les textes résultent d'une large consultation avec ceux des partenaires sociaux qui travaillent depuis des années sur le terrain de la conciliation et qui ont pu donner des tuyaux précieux pour adapter le droit en le rendant véritablement opérant sur le terrain.

Ainsi le principe du vote par groupes est-il maintenu mais précisé. Il en est de même de la fin du litige par accord ou non-conciliation.

Article 41.-

(1) Ce paragraphe combine en fait les articles 15 et 16 du texte actuel de l'arrêté de 1945. Il énumère les trois possibilités de clôture d'un des deux types de litiges collectifs (conventions collectives, litiges sur intérêts collectifs):

- l'acceptation de la proposition du conciliateur qui est la commission des assesseurs permanents plus le Président;
- l'arrangement entre parties.

Ces deux voies mèneront à un accord au sein de l'ONC.

- un procès-verbal de non-conciliation, donc l'absence d'un accord réalisé au sein de l'ONC.

(2) Le paragraphe (2) fait la synthèse entre l'alinéa 2 de l'article 15 de l'arrêté de 1945 et de l'article 16 du même arrêté.

Le texte fixe les règles procédurales, de vote, qui mettront fin au litige. L'ancien texte se limitait à dire que „le règlement d'un différend résulte de l'accord des groupes“, règle assez vague, d'autant plus que le texte ne réglementait pas le système de vote entre groupes (cf. dans le même sens, concernant la déclaration d'obligation générale, l'article 22 de l'arrêté grand-ducal de 1945 qui dit que „la déclaration d'obligation générale se fera sur proposition concordante (?) des groupes“).

C'est pourquoi le nouveau texte précise que le règlement d'un différend résulte de l'unanimité entre les quatre groupes visés notamment à l'article 30, paragraphe (5) de la présente loi.

La règle est désormais clairement fixée: la commission paritaire, même si la fonction de conciliateur au sens propre, donc de l'institution qui a la charge de trouver une solution au litige, revient au Président assisté des assesseurs permanents, est en fait composée de quatre groupes que nous retrouverons dans la suite de la procédure et qui procéderont en principe à des décisions à l'intérieur de leur groupe, la décision générale de l'ONC se faisant, en principe, à la majorité des groupes.

Il y aura donc

- le groupe des assesseurs permanents employeurs
- le groupe des assesseurs permanents salariés
- le groupe des membres spéciaux employeurs
- le groupe des membres spéciaux salariés.

Le règlement d'un conflit suppose l'accord des autres groupes. Même si les groupes des assesseurs permanents exercent en fait le rôle de conciliateur, qui peut émettre des propositions, le Gouvernement propose d'inclure ces groupes dans le nécessaire accord unanime, alors d'une part que le vote peut porter sur une proposition du Président seul, et que, d'autre part, l'exigence d'un vote incluant les deux groupes d'assesseurs permanents donne une confirmation définitive qu'il y eut conciliation. D'ailleurs ce système consacre la pratique décennale, qui a fait ses preuves et que le Gouvernement ne veut pas anéantir. D'où la seule nécessité de préciser le texte.

La fin de phrase de l'alinéa 1 du paragraphe (2) rappelle que les votes à l'intérieur de chaque groupe se prendront à la majorité des membres présents, sans, par ailleurs, dans ce cas, que le nombre des votants au sein des groupes des membres spéciaux soit limité aux membres dotés d'un droit de vote (cf. sur ce sujet commentaires ad articles 30 et 39 („(2) Toute décision prise par un groupe fera l'objet d'une délibération et d'un vote au sein de ce groupe. Ce texte reprend littéralement l'article 13, alinéa de l'arrêté de 1945. Contrairement aux décisions où tous les membres spéciaux et assesseurs permanents votent individuellement ensemble, et où le texte fixe un nombre maximum de 6 membres spéciaux par groupe qui peuvent voter (cf. article 30, paragraphe (4), alinéa 2), dans les **votes internes aux groupes, tous les membres présents pourront voter.** (rappel du commentaire de l'article 39))

Le deuxième alinéa du paragraphe (2) de l'article 41 n'appelle pas de commentaires: il reprend d'ailleurs le texte de l'article 16 de l'arrêté de 1945.

L'*alinéa 3* fixe le principe de la déclaration d'obligation générale des accords trouvés devant l'ONC, valant d'ailleurs conventions collectives, en renvoyant à la procédure fixée par l'article 45 de la présente loi. Il est le pendant de l'article 21 de la présente loi qui énonce le même principe, dans les mêmes termes, à propos des conventions collectives négociées avec succès entre partenaires sociaux.

Les paragraphes (3) et (4) explicitent l'article 17 de l'arrêté de 1945 concernant la non-conciliation:

(3) La base de la procédure reste une initiative du Président, qui, s'il juge épuisés les moyens de conciliation, déclenche la procédure du procès-verbal de non-conciliation. *Cependant*, alors que l'ancien texte de l'article 17 disposait que dans ce cas la commission dressera impérativement un procès-verbal de non-conciliation si le Président juge les moyens épuisés, *le nouveau texte*, vu le rôle plus clairement défini de conciliateur revenant à la commission paritaire des Président plus assesseurs permanents, dispose seulement que le président proposera à la commission paritaire d'adopter un procès-verbal de non-conciliation.

Il doit proposer un procès-verbal de non-conciliation lorsqu'un des quatre groupes le demandera, donc après vote en due forme du groupe concerné à la majorité des membres présents, documenté par un écrit.

Le vote afférent à cette proposition d'un groupe se fera par groupes, et ce, par parallélisme des formes par rapport aux règles concernant le règlement du conflit par l'ONC (cf. paragraphe (2) du présent article 41 à l'unanimité des quatre groupes).

Il est évident que les décisions au sein de chaque groupe sont prises, comme c'est le principe, à la majorité des voix des membres présents.

(4) Le paragraphe final de cet article 41 reprend tout en l'explicitant légèrement, le texte de l'article 17 de l'arrêté de 1945: le secrétaire dressera un procès-verbal de non-conciliation, qui sera circonstancié. Contrairement à l'ancien article 17, le texte spécifie ce qu'il y a lieu, entre autres, d'entendre par „circonstancié“: le procès-verbal exposera avec précision les points restés litigieux, ainsi que la position des parties au moment de la décision de non-conciliation prise conformément au paragraphe (3) qui précède. Cette exigence est très importante, tant au cas d'un éventuel arbitrage, qu'au cas d'actions collectives envisagées, qu'en cas de reprise des négociations. Cela évitera de redérouler tout le conflit s'il y a eu accord sur certains points.

Article 42.–

Cet article contient une disposition tout à fait nouvelle, née, après discussion avec les partenaires sociaux, du souci de ne plus laisser s'éterniser les débats devant l'ONC, tout en donnant le temps nécessaire à cette institution de travailler sérieusement à la solution d'un litige collectif. Ce texte devient possible du fait des divers textes figurant ci-avant et consacrant ce qu'on pourrait appeler une certaine „professionnalisation“ de l'Office de conciliation.

L'alinéa 1 de cet article donne un délai initial de 16 semaines à la commission paritaire de trouver une solution. Ce délai peut être prorogé, cette fois-ci par décision prise à la majorité des groupes, la voix du Président restant prépondérante en cas de partage entre les 4 groupes. Comme la décision est beaucoup moins importante que celles consacrant une conciliation ou une absence de conciliation, le Gouvernement propose d'en rester ici, en matière purement procédurale, à la règle de la majorité des 4 groupes.

Au cas où un règlement du conflit n'a pas été trouvé endéans un des deux délais précités, (8 ou 12 semaines), une ou plusieurs parties au litiges peuvent unilatéralement déclarer la non-conciliation. Les termes „parties au litige“ marquent bien qu'il ne peut s'agir ici que des membres spéciaux directement affectés par le litige, d'un côté comme de l'autre.

La décision se prend à la majorité des membres spéciaux présents du groupe qui fait la déclaration unilatérale.

Vu l'importance d'une telle décision, notamment en vue du maintien de la paix sociale, but primaire de la présente loi sur le dialogue social, la déclaration unilatérale sera dûment motivée et adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au Président de l'Office.

L'alinéa 2 de l'article 42 atténue cependant les droits assez forts des parties au litige, tels que définis à l'alinéa qui précède, en se basant sur le rôle de conciliateur qui revient collégialement aux assesseurs permanents et au Président.

Ainsi peut-il y avoir un vote de l'ensemble des assesseurs permanents (donc pas de vote par groupe, mais vote commun individuel) qui décidera, à la majorité des voix de l'ensemble des assesseurs permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix, de ne pas admettre la déclaration unilatérale de non-conciliation visée à l'article 1.

Pour garder la procédure dans un délai raisonnable et éviter des refus intempestifs des assesseurs, la phrase finale de l'alinéa 2 de l'article 42 oblige dans ce cas de refus les assesseurs permanents à mettre

sur la table une proposition de conciliation, qui sera la dernière proposition avant décision finale, dans les 4 semaines à compter de la réception de la notification de la déclaration unilatérale de non-conciliation visée à l'alinéa 1.

Article 43.-

L'alinéa 1 reprend l'article 21 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945. Les règlements intervenus devant l'Office national de conciliation régleront les relations et conditions de travail dans les entreprises directement concernées par le litige collectif et dans celles qui adhéreront à **ce règlement qui vaut convention collective dans les cas où le litige collectif était née d'un non-aboutissement des négociations collectives.**

Cette dernière précision est importante, pour définir la qualité juridique du texte adopté par l'ONC, et, par ailleurs, en vue d'une éventuelle déclaration d'obligation générale de la convention collective.

Les termes „sans préjudice de la déclaration d'obligation générale ...“ constituent une précision juridique en ce sens qu'ils rendent clair le fait que la déclaration d'obligation générale peut conférer un autre champ d'application à la convention collective, mais aussi au règlement de l'ONC valant convention collective.

L'alinéa 2 fait écho au paragraphe (3) de l'article 18 de la présente loi. Ce texte a trait à une convention collective „normalement“ négociée, qui, dans le cadre du chapitre relatif à l'unicité de la convention collective, dispose qu'aucun avenant ou amendement à une convention collective ne sera valable en cours de validité d'une convention collective que s'ils sont signés par l'ensemble des parties signataires originaires (cf. commentaire ad hoc).

La même règle vaut, „mutatis mutandis“ pour les conventions collectives découlant des accords de l'ONC: aucune modification, ni aucun avenant à cet accord, trouvé par définition (cf. article 41) à l'unanimité, n'est valable s'il n'est pas appuyé à l'unanimité par les 4 groupes de l'ONC étant parvenus à cet accord. Cette règle est normale, non seulement par parallélisme des formes, parce que l'accord ONC vaut convention collective, mais aussi parce que l'accord de l'ONC est vicié si l'accord d'une partie manque lorsqu'on change le texte en cours de validité.

Il y a encore lieu de rendre attentif au fait que, comme pour les conventions collectives „normales“, la durée de validité est fixée obligatoirement par l'accord de conciliation.

L'alinéa 3 final a trait aux litiges collectifs ayant trait aux intérêts collectifs de travail en dehors des négociations collectives. Dans ce cas le règlement intervenu dans le cadre de l'ONC conformément aux règles précitées s'impose aux parties au litige comme solution du litige.

Article 44.-

Cet article précise et élargit le cercle de ceux qui ont droit, d'office ou sur demande à la communication des accords et des procès-verbaux de non-conciliation.

Le texte reprend en l'adaptant, les actuels articles 17 et 23 de l'arrêté de 1945. D'ailleurs il y a une légère contradiction entre les deux textes précités (dernière phrase article 17 et première phrase article 23). Le texte de l'article 44 prend appui sur l'ancien article 23, plus complet et plus logique.

Désormais, en vertu de l'alinéa 1 de l'article 44, des copies, tant des accords que des procès-verbaux de non-conciliation seront d'office communiquées aux membres permanents et spéciaux de la commission paritaire, ce qui inclut, par les membres spéciaux, les „parties directement concernées respectivement en conflit“, à l'Inspection du travail et des mines (chargée du contrôle de l'application du droit du travail législatif et conventionnel) et au Ministère ayant le travail dans ses attributions, pour information, alors qu'il peut y avoir une mission d'arbitrage subséquente ainsi que pour le suivi des conventions, notamment par le biais de l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE, cf. Titre IV de la présente loi).

L'alinéa 2 prévoit que des copies seront communiquées aux parties qui adhéreront à l'accord de conciliation (cf. article 20, paragraphe (2)) ou auxquelles l'accord sera rendu applicable par déclaration d'obligation générale (cf. article 45). Il est évident que cet alinéa 2 n'est applicable qu'aux cas où l'ONC a statué sur un litige collectif ayant trait aux conventions collectives.

Finalement, l'alinéa 3 tient compte des évolutions technologiques et notamment des moyens de communication électroniques: dès lors, la communication peut se faire par voie de courrier électronique (E-mail). D'ailleurs, cette façon d'envoyer le courrier comporte le grand avantage que les destinataires

peuvent continuer le texte, sans devoir faire des copies, aux personnes qu'ils estiment devoir en disposer.

Seulement les parties directement concernées par le conflit collectif, donc les membres spéciaux salariés et patronaux des entreprises concernées, peuvent obtenir, sur demande, envoi d'une copie sur support papier. Ce sera essentiellement le cas quand ces personnes n'ont pas le moyen d'accéder aux moyens informatiques leur permettant de pouvoir accéder au texte envoyé par courrier électronique.

3.2. En cas de déclaration d'obligation générale

L'article 45 fixe la procédure applicable aux déclarations d'obligation générale tant d'une convention collective, que d'un accord collectif établi ou entériné par l'Office de conciliation, ces accords valant, rappelons-le, convention collective (article 43, alinéa 1). Les textes actuels (article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, article 22 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945) reprennent deux fois le même texte à propos des conventions collectives normalement négociées et les accords entérinés par l'ONC. Or, comme les deux aspects (négociation collective, règlement des litiges collectifs) se trouvent désormais réunis dans un seul texte législatif, il semble plus logique de fixer le principe de la déclaration d'obligation générale à propos des conventions collectives normalement négociées (article 21) et des accords ONC valant d'ailleurs conventions collectives (article 41, paragraphe (2), article 43).

Article 45.-

(1) Le paragraphe (1) ne fait que reprendre les principes énoncés à propos de la possibilité de déclaration d'obligation générale tant pour les conventions collectives négociées avec succès entre partenaires sociaux (article 21) qu'à propos des accords trouvés devant l'office national de conciliation (article 41).

Il y a juste lieu de relever que le champ d'application de la convention collective ou de l'accord après décision de déclaration d'obligation générale est précisé dans son libellé: „... pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique dans lesquels ils auront été conclu“, ajoutant *activité, secteur et branche à la notion de profession, peu palpable, remplaçant personnel par travailleurs et remplaçant conclu „pour“ par les termes „conclu dans“, plus correctes car à l'origine les accords et conventions ont été conclus dans une branche ou un secteur, mais pour une ou plusieurs entreprises. La déclaration d'obligation générale vise précisément à les rendre applicables pour le secteur et la branche.*

(2) Ce paragraphe innove en ce qu'il détermine qui peut demander la déclaration d'obligation générale et selon quelles formalités. Un tel texte était absent de l'arrêté de 1945.

La demande peut être présentée par:

- deux assesseurs permanents de la commission paritaire, soit
- par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit
- par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale, soit
- un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

La demande de déclaration d'obligation générale est adressée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au Président de l'Office national conciliation (ONC).

Les demandeurs potentiels visés sont ceux qui sont censés avoir la connaissance et la responsabilité respectivement les compétences et l'intérêt nécessaires pour faire une telle demande, lourde de conséquences, en toute connaissance de cause.

(3) Le paragraphe (3) essaie de préciser les règles de la prise de décision, formulées assez vaguement dans les actuels articles 9, alinéa de la loi du 12 juin 1965 et 22, alinéa de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945.

L'ancien texte conditionnait, dans les deux cas, le „règlement d'administration publique“ de déclaration d'obligation générale par une „proposition concordante (?) des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la commission paritaire de conciliation“. Cette terminologie assez vague donnait régulièrement lieu à discussions.

Le nouveau texte remplace d'abord l'ancienne terminologie („règlement d'administration publique“) par la terminologie correcte: c'est donc un règlement grand-ducal qui doit contenir la déclaration d'obligation générale.

Celui-ci est pris, non plus sur „proposition concordante“, mais *suite à une „décision conjointe“*.

Mais, cette décision „conjointe“ est limitée aux deux groupes des assesseurs permanents de la commission paritaire. Elle n'implique donc plus les membres spéciaux, alors qu'ils représentaient en fait les parties intéressées dans un litige collectif déterminé et n'ont pas de droit justifiable de se prononcer sur un acte réglementaire qui dépasse le cadre de leur litige collectif, et ainsi d'influer sur la situation dans des entreprises qui ne les concernent pas, la décision conjointe sur laquelle se basera le règlement grand-ducal de déclaration d'obligation générale faisant par ailleurs pratiquement partie de la procédure réglementaire. Des parties à intérêts limités et partisans ne doivent donc plus figurer dans cette procédure. Le rôle de assesseurs permanents dépassant, de par leur responsabilité, largement celui de simples représentants patronaux et salariaux, commande qu'on se limite à eux dans le cadre de la procédure de déclaration d'obligation générale.

L'avis des Chambres professionnelles doit être demandé, comme c'est le cas actuellement. Celles-ci doivent, comme actuellement, se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la saisine. Le texte se limite à dire „les chambres professionnelles demandées en leur avis“, ce qui aura pour conséquence que si l'avis n'est pas entré à l'ONC dans le mois, le règlement pourra être pris.

L'*alinéa 2* de ce paragraphe (3) de l'article 45 définit, contrairement au texte actuel qui est muet sur la notion de „proposition concordante“, *ce qu'il y a lieu d'entendre comme „décision conjointe“*. **Il y a en fait vote par groupes** et il faut la majorité tant dans le groupe des assesseurs permanents salariés que dans le groupe des assesseurs permanents employeurs. Dans ce cas il y a donc décision conjointe sur laquelle pourra se baser le règlement grand-ducal d'obligation générale. L'*alinéa 2* apporte donc juste la précision technique y afférente.

Selon l'*alinéa 3* du paragraphe (3), la procédure peut être une procédure écrite pour accélérer la procédure. Cependant, si trois assesseurs permanents en font la demande écrite et motivée, le Président doit convoquer la commission paritaire limitée évidemment aux assesseurs permanents auxquels la compétence est limitée dans cette matière. Il peut la convoquer toujours de sa propre initiative, s'il estime qu'il y a un problème qu'il ne peut résoudre sans l'avis des assesseurs partenaires sociaux.

Le paragraphe (4) donne le droit, en cas d'absence de décision conjointe au sens du paragraphe qui précède, à un groupe d'assesseurs permanentes, statuant à l'unanimité, (on notera qu'il n'y aura pas de vote par groupe ici, mais des votes individuels des 6 assesseurs), de demander néanmoins au Gouvernement de procéder néanmoins à la déclaration d'obligation générale.

Il doit cependant faire pour ceci faire valoir de manière motivée qu'une déclaration en ce sens du Gouvernement est indispensable pour garantir l'égalité entre les salariés tombant dans le champ d'application de la convention collective d'une part, et pour assurer une situation de concurrence loyale dans le secteur d'autre part.

L'*alinéa 2* confère au Gouvernement en Conseil, qui adopte les projets de règlements grand-ducaux, la décision sur la suite à donner à la proposition de l'ONC. La décision du Conseil de Gouvernement sera, comme toute décision administrative, motivée.

Les *alinéas 3 à 7* du paragraphe (4) introduisent un recours en réformation contre la décision du Conseil de Gouvernement confirmant la proposition de refus de déclaration d'obligation générale du Président de l'Office national de conciliation. C'est une procédure d'urgence. Par ailleurs les règles normales des lois du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif et du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives restent d'application.

(5) C'est un paragraphe qui crée une nouvelle règle. Comme la déclaration d'obligation générale se termine par un acte réglementaire, il y a lieu de créer le moyen de surveiller que le règlement grand-ducal déclarant d'obligation générale une convention collective ne viole pas l'ordre public ou soit contraire à la loi. Dans ce dernier cas, il y a cependant lieu d'être flexible, alors que les partenaires sociaux sont autonomes et que selon le principe de subsidiarité, ils sont libres de choisir des règles gouvernant leurs relations professionnelles, même si a priori ces règles peuvent sembler contraires à la loi. Mais la conclusion d'un accord collectif prendra, par le principe de subsidiarité, le dessus sur une

loi, alors qu'il y a lieu d'estimer que les partenaires sociaux, y compris les travailleurs, estiment que les règles trouvées sont plus favorables pour les travailleurs concernés que la loi. Le ministre ayant le travail dans ses attributions doit émettre un avis qui peut demander au Gouvernement en Conseil de considérer comme **supplétives les dispositions légales** en apparence violées et demander de donner priorité à la volonté autonome des partenaires sociaux. Cette possibilité est exclue quand l'ordre public au sens restrictif du terme est violé. Ainsi, des dispositions sur le temps de travail peuvent ne pas violer l'ordre public. Par contre des dispositions tendant à réduire les rémunérations en-dessous du salaire social minimum sont à considérer comme violant l'ordre public.

Il y aura donc moins de flexibilité, voire aucune, si le texte est contraire à l'ordre public.

La surveillance des textes arrêtés incombe au Président et aux assesseurs permanents.

(6) Le texte reprend ici les grandes lignes du texte de l'alinéa 3 respectivement des articles 9 de la loi du 12 juin 1965 et 22 de l'arrêté de 1945. Il fixe l'entrée en vigueur des règlements grand-ducaux déclarant d'obligation générale des accords collectifs. Le principe reste le même: les règlements grand-ducaux en question entrent en vigueur 8 jours après leur insertion au Mémorial, à moins que les règlements n'aient fixé eux-mêmes des délais plus courts ou plus longs.

Le bout final de l'alinéa 1 a été ajouté à la demande insistante des partenaires sociaux, surtout de la part des syndicats. Il exprime quelque peu l'argument de la subsidiarité des interventions des pouvoirs législatif et réglementaire par rapport à la volonté des partenaires sociaux. Sans préjudice des délais précités d'entrée en vigueur des règlements, les dispositions de fond dans les accords collectifs qui prévoient une entrée en vigueur rétroactive entreront en vigueur à la date rétroactive qu'ils prévoient.

L'alinéa 2 de ce paragraphe reprend le texte des alinéas 4 des articles 9 de la loi de 1965 et 22 de l'arrêté de 1945: il fixe la cessation des effets des règlements grand-ducaux d'obligation générale. Il est évident que leur durée est liée à celle des conventions ou accords collectifs de base qui ont été déclarés d'obligation générale. Lorsque le texte de base cesse ses effets, l'acte de déclaration d'obligation générale cesse ses effets.

Il faudra rapprocher ce texte de l'ensemble des dispositions de la présente loi qui ont trait à la durée de validité des conventions collectives, l'accord trouvé à l'ONC valant, on s'en rappellera, convention collective.

L'alinéa final de ce paragraphe (5) de l'article 45 reprend l'alinéa 5 de l'article 22 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945. Le texte ne contient rien de spectaculaire, si ce n'est une règle de droit administratif général: tout règlement grand-ducal publié au Mémorial peut être rapporté (annulé, le cas échéant remplacé) par un nouveau règlement grand-ducal à publier au Mémorial. C'est le cas notamment en cas de fautes procédurales ou de fond.

4. Arbitrage

L'article 46 reprend en les actualisant et modifiant, les articles 18 et 19 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 concernant l'Office national de conciliation. Il s'agit de la possibilité d'instituer un arbitre en toute fin de course pour essayer de débloquer la situation après une constatation de non-conciliation. Le Conseil d'arbitrage prévu par les anciens textes, qui prévoyait, en dehors de l'arbitre proprement dit, la présence d'un „patron et d'un salarié, à désigner par les représentations professionnelles légales intéressées“, est aboli en faveur d'un arbitre unique à désigner par le Ministre ayant le travail dans ses attributions. Il paraît en effet superfétatoire de faire représenter les mêmes organisations qui ont fait partie de la commission paritaire, souvent avec les mêmes personnes, lors d'une tentative d'arbitrage. La finalité de l'arbitrage est en effet de désigner une personnalité unanimement reconnue, le ministre pouvant évidemment se désigner lui-même dans des cas à incidence „politique“ certaine, qui pourra jeter, en toute indépendance, un regard nouveau sur le litige, alors que des partenaires sociaux déjà impliqués dans le litige pourraient avoir des idées préconçues – ce qui serait une réaction normale après une tentative plus ou moins longue de conciliation sur un litige dans lequel ils se sentiront logiquement impliqués. L'arbitre est précisément censé jeter un regard nouveau, venant de l'extérieur, sur le dossier, et le cas échéant, songer à des solutions que des parties longuement occupées à tenter de résoudre un conflit, peut-être selon un certain schéma, n'auront pas pu prendre en compte. Telle est la logique de l'arbitrage qui explique le choix gouvernant la teneur du présent projet. Le système est quelque peu orienté sur la pratique allemande, où des personnages d'un certain poids politique et socio-économique sont désignés comme „Schlichter“.

La contrepartie, et c'est tout aussi nouveau, est que l'acceptation, par les parties, du principe et du personnage de l'arbitre, vaudra engagement à accepter la sentence arbitrale. C'est en fait la contrepartie logique de l'arbitrage, dans l'acceptation expliquée à l'alinéa qui précède, alors qu'aucun personnage important susceptible de „faire unanimement foi“ n'acceptera cette tâche sans la contrepartie de l'acceptation de sa sentence qui doit justement régler le conflit.

Choisir un autre système équivaut seulement à prolonger le système de conciliation, en changeant le personnage du Président, et ne contribuera pas à faire évoluer le litige.

D'ailleurs, la commission paritaire n'est pas totalement absente de l'arbitrage, alors que l'arbitre doit consulter la commission paritaire.

Le Gouvernement estime que de cette manière le système pourra être efficace et donnera un rôle réel à l'arbitrage comme mécanisme supplémentaire susceptible de garantir la paix social et le fonctionnement du dialogue social au Luxembourg.

Article 46.-

(1) L'arbitrage formel au sens du présent article ne peut être institué qu'après une non-conciliation en due forme. Ceci n'empêche pas la commission paritaire de recourir, en cours de route à un système informel d'arbitrage, ou plutôt de médiation, si elle estime que ce recours a une chance de débloquer les discussions.

La décision de recourir à un arbitre est prise à la majorité des 4 groupes constituant la commission paritaire de l'ONC, la décision à l'intérieur de chacun des groupes étant prise à la majorité des voix des membres présents (conformément à ce qui a été expliqué itérativement au cours du présent commentaire des articles, à l'intérieur de chaque groupe tous les membres, non seulement ceux dotés du droit de vote, pourront voter. Ce vote sera secret, alors que pour les autres votes au sein des groupes il appartiendra au Président de juger de l'opportunité de procéder à un vote secret. La demande lui sera faite par le président de l'ONC:

La voix du président de l'ONC est prépondérante en cas d'égalité entre les quatre groupes.

La demande d'instituer un arbitre est adressée par l'ONC au ministre ayant le travail dans ses attributions dans un délai de 15 jours à compter de la date d'adoption du procès-verbal de non-conciliation conformément aux articles 41, paragraphes (2) et (3) et 42.

(2) Le ministre est lui aussi tenu de respecter un délai: il devra désigner l'arbitre dans les 15 jours à partir de l'envoi de la demande précitée de nomination d'un arbitre.

Dans le système nouveau d'arbitrage tel que décrit et expliqué dans l'introduction au commentaire du présent article, il est normal que les parties doivent être d'accord tant avec le principe qu'avec la personne de l'arbitre. Le principe est accepté moyennant la décision visée au paragraphe (1). L'accord avec la personne de l'arbitre est visé à l'alinéa 2 de ce paragraphe (2). Cet accord ne sera pas simplement pris à la majorité des 4 groupes, mais doit faire l'unanimité des 4 groupes, le vote à l'intérieur de chaque groupe étant pris à la majorité des membres présents. Ce vote sur la personne de l'arbitre sera secret tout comme le vote au sein des groupes au sujet du principe de la désignation d'un arbitre visé au paragraphe précédent.

Pour pouvoir juger en connaissance de cause, se mettre au courant de l'évolution du litige et des points déterminants, l'arbitre devra consulter les quatre groupes de la commission paritaire ainsi que le président de l'Office. C'est à l'arbitre qu'il appartiendra de juger de l'opportunité de consultations séparées ou communes des quatre groupes en présence ou non du Président de l'ONC.

Les deux alinéas suivants reprennent l'essence de l'alinéa 3 de l'article 18 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945. L'ONC doit évidemment communiquer à l'arbitre le procès-verbal de non-conciliation et tenir à sa disposition les renseignements qu'il a recueillis en cours de procédure. A défaut, l'arbitre ne pourra pas travailler sérieusement. L'ONC mettra aussi à disposition de l'arbitre ses propres moyens notamment de contrôle et d'investigation si l'arbitre croit utile ou opportun de s'entourer de renseignements supplémentaires.

L'alinéa final rappelle que l'arbitre tiendra évidemment compte des positions constatées en dernier lieu par le conciliateur.

(3) La sentence arbitrale est aussi incluse dans des délais courts: l'arbitre devra émettre sa sentence endéans un mois à compter de la date de sa nomination. Si aucune sentence n'est émise avant cette date,

le procès-verbal de non-conciliation prendra ses effets conformément à la présente loi. Le délai d'un mois pourra être prolongé jusqu'à deux mois au maximum, si l'arbitre le propose aux assesseurs permanents et que la majorité de ceux-ci, votant individuellement et secrètement, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix, est d'accord.

La communication de la sentence aux parties concernées et/ou intéressées prend appui sur l'alinéa 1 de l'article 19 de l'arrêté de 1945, en incluant les moyens de communication nouveaux et en adaptant la terminologie.

Remarque générale sur les délais

Les délais prévus par le présent article sont courts, mais pas aussi courts que ceux prévus par l'ancien texte (48 heures pour la nomination de l'arbitre, 8 jours pour la sentence arbitrale.) ces délais n'étaient plus réalistes avec le poids et le rôle nouveau que revêt dans le nouveau texte le système de l'arbitrage. Tout en restant courts, les délais permettent à l'arbitre de travailler sérieusement et en prenant tous les renseignements nécessaires à une solution du conflit.

(4) Comme déjà expliqué dans l'introduction du commentaire au présent article, le nouveau système d'arbitrage comporte un certain automatisme: **si l'ONC, respectivement selon les règles d'unanimité de majorité prédécrites, accepte l'arbitre, cette décision vaut, en principe aussi acceptation de la sentence.**

L'acceptation de la décision arbitrale vaut respectivement conclusion d'une convention collective, qui sera publiée dans les formes prévues par la loi et susceptible de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale, et acceptation de la solution du litige collectif ayant trait aux intérêts collectifs relatifs aux conditions de travail. Ce texte reprend dans les grandes lignes et en l'adaptant à l'ensemble du présent projet, la règle de base de l'article 19, alinéa 2 de l'arrêté de 1945.

La commission paritaire de l'ONC décidera de l'opportunité de publier la sentence arbitrale, même non acceptée, si elle estime que c'est utile dans l'intérêt général ou en vue de la solution du litige collectif en cause. Cette règle est reprise de l'ancien alinéa 3 de l'article 19 de l'arrêté de 1945 et conserve toute son utilité. Parfois il est très opportun, vis-à-vis de l'opinion publique et/ou des salariés directement intéressés, de tabler sur une entière transparence, d'une manière générale ou si cette transparence peut aider à résoudre le litige collectif. La décision sera prise par vote individuel et secret à la majorité des assesseurs permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.

5. Dispositions communes

Article 47.–

Le texte reprend l'actuel article 24 de l'arrêté de 1945 qui reste nécessaire pour permettre tant à l'ONC qu'à l'arbitre d'exécuter leur travail en ayant la possibilité de s'entourer de tous les renseignements et de toutes les données nécessaires.

Le deuxième alinéa règle la décision, lorsqu'elle est prise au sein de l'ONC, l'arbitre étant seul maître de ses décisions, quitte à ce qu'il soit aussi soumis à l'obligation de motiver sa décision.

6. Sanctions

L'article 48 reprend les sanctions pénales pour les infractions prévues par l'article 25 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 et les sanctions civiles (dommages-intérêts) figurant au même article. Les sanctions pénales sont cependant relevées à un montant actualisé. Par ailleurs le texte est structuré alors que l'actuel article 25 est composé d'un seul alinéa difficilement lisible et amalgamant les sanctions pénales et non pénales. Ainsi notamment les infractions punissables sont-elles clairement indiquées, marquées de tirets. Les sanctions civiles font l'objet d'un paragraphe ad hoc.

Article 48.–

(1) La procédure de conciliation est obligatoire dans le cadre des litiges collectifs traités par la présente loi. C'est une évidence, alors notamment que les articles 24 et 28, paragraphe (5), alinéa 1 lient des actions de lutte collective de travail (grève, lock-out) à l'accomplissement des formalités de la loi, notamment de conciliation.

(2) Il est dès lors tout aussi conséquent de lier des sanctions pénales à toutes les infractions aux règles de la présente loi, qui concerne directement l'ordre public social, donc l'ordre public en général ne fût-ce que par le maintien de la paix sociale.

L'amende pénale prévue est évidemment libellée en euros et est doublée par rapport à l'arrêté de 1945, vu notamment l'augmentation de l'importance du rôle de l'ONC et sa „professionnalisation“: de 10.001 et 1 million de francs, l'amende passe à 620 à 65.000 euros.

Les infractions prévues restent les mêmes:

- provoquer un arrêt ou une cessation collective de travail sans être passé par la procédure de conciliation;
- omettre sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'Office;
- entraver l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire.

Le deuxième tiret, et en partie le troisième visent désormais aussi les conséquences à tirer de la responsabilisation et de la „professionnalisation“ des assesseurs permanents. Il y a lieu notamment de se référer à l'article 34, paragraphe (3) de la présente loi qui rend la présence aux réunions obligatoires. Le non-respect de cette obligation peut tomber sous le coup des incriminations de l'article 48.

(3) Ce paragraphe reprend les deux dispositions visées à la fin de l'actuel article 25 de l'arrêté de 1945 et visant **deux types de sanctions civiles, sous forme de dommages-intérêts, venant s'ajouter aux sanctions pénales précitées.**

Seront condamnés, en plus des sanctions pénales possibles, à des dommages-intérêts, les employeurs qui auront illicitement licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations les membres salariés de la commission de négociation visée aux articles 9 et 10 de la présente loi et les membres salariés ou experts de la commission paritaire de l'Office national de conciliation. Le texte est plus complet en ce sens qu'il ajoute cette sanction civile pour atteinte aux droits des membres de la commission de négociation non prévue par la loi de 1965. Par ailleurs, le texte omet le terme „pourront“: le prononcé des dommages-intérêts devient donc obligatoire et ne reste plus à la discrétion des juges.

Les mêmes règles s'appliquent vice versa aux salariés, en cas de „mise en interdit“ illicite des membres employeurs de la commission paritaire de l'ONC ou ayant fait fonction de négociateurs patronaux lors des négociations collectives.

*

TITRE III

LES ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Ce titre est nouveau dans le contexte des relations collectives au Luxembourg. Il est cependant nécessaire pour deux raisons:

- il faut d'une part se mettre au diapason des attentes découlant du Traité sur l'Union européenne en ce qui concerne la transposition au niveau national des conventions collectives européennes et des directives européennes qui prévoient la possibilité d'une transposition au niveau national par le biais d'un accord „national“ entre partenaires sociaux;
- il y a lieu d'autre part de prévoir les possibilités pour les partenaires sociaux nationaux de négocier des accords sur certains sujets, notamment ceux que le Gouvernement estime pouvoir être mieux réglés dans le cadre du dialogue social que par le biais d'une intervention législative ou réglementaire ex cathedra; c'est d'autant plus vrai que notamment en matière de politique de l'emploi, la mise en œuvre de la Stratégie européenne de l'emploi impartit un rôle majeur aux partenaires sociaux; dans ce contexte, les partenaires sociaux ont admis une plus grande responsabilisation et souhaitent en conséquence l'établissement d'une courroie de transmission législative, si nécessaire, pour mettre en œuvre leur accord.

Avec ce texte, le Luxembourg rejoint les Etats qui réservent une responsabilité primordiale aux partenaires sociaux dans la définition de la politique du travail et de l'emploi. Néanmoins faut-il prévoir une procédure officielle qui permet de rendre territorialement applicables les accords trouvés par les partenaires sociaux.

Par ailleurs, cette procédure doit permettre de vérifier la conformité de l'accord à la loi, mais surtout à l'ordre public. **Ici intervient, comme dans le cadre des accords trouvés au sein de l'ONC, le recours à la notion du caractère supplétif des normes légales en apparence violées. Cependant cette notion de caractère „supplétif“ de la loi par rapport aux dispositions conventionnelles ne peut jouer si l'ordre public au sens strict est violé.**

Le texte s'appuie sur un document commun élaboré en date du 19 mars 2002 par l'Union des Entreprises luxembourgeoises et les syndicats OGB-L et LCGB, qui se base sur un document de réflexion du ministre du travail et de l'emploi.

Les partenaires sociaux saluent l'initiative initiale du ministre de prévoir une procédure pour la transposition, par les partenaires sociaux, d'accords collectifs européens ou de directives européennes prévoyant cette possibilité, mais l'invitent à prévoir une procédure analogue pour les accords trouvés par les partenaires sociaux nationaux.

Le Gouvernement salue cette initiative et suggère de la suivre, **étant entendu que le pouvoir législatif ou réglementaire doit intervenir, en l'état actuel de la Constitution, pour rendre applicables en droit et territorialement les accords interprofessionnels et/ou nationaux ainsi élaborés entre partenaires sociaux, en l'occurrence par voie de règlement grand-ducal.** Par ailleurs *cette intervention permet de vérifier la conformité et à la loi et surtout à l'ordre public des accords en question.*

La procédure prévue s'inspire par conséquent largement de l'article 45 concernant la procédure en matière de déclaration d'obligation générale.

Article 49.–

(1) La capacité de conclure des accords dans le cadre du dialogue social interprofessionnel, le cas échéant national, est réservé, du côté des syndicats, aux syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale (solution logique si on se souvient tant de la finalité du présent article que de la responsabilité et des pouvoirs des syndicats en question tels que définis aux articles 4 à 7 de la présente loi), et, du côté des employeurs, aux organisations nationales, sectorielles, représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités, et celles qui déclarent s'associer aux accords nationaux ou interprofessionnels à intervenir.

Ces accords peuvent porter sur des sujets énumérés dans le cadre des trois tirets figurant dans ce paragraphe (1). Ainsi, de tels accords peuvent être conclu pour

- transposer des accords collectifs européens adoptés sur base des dispositions du Traité sur l'Union européenne;
- transposer des directives européennes qui prévoient la possibilité de transposition au niveau national par les partenaires sociaux, dont les directives adoptées sur base des accords des partenaires sociaux trouvés au niveau européen;

(Ces deux tirets sont importants parce qu'ils aiguïseront sans doute la conscience des partenaires sociaux luxembourgeois concernant l'importance des sujets négociés à leur niveau à Bruxelles, l'impossibilité de se singulariser par rapport à ce qui se passe au niveau communautaire, et l'importance d'une interaction, voire d'une courroie de transmission entre les activités entreprises à divers niveaux par l'Union européenne et la position des partenaires sociaux luxembourgeois, notamment au niveau national.)

- régler au niveau national et/ou interprofessionnel des sujets divers sur lesquels les partenaires sociaux habilités conformément à l'alinéa 1 du présent paragraphe, la loi énumérant certains sujets, dont notamment ceux sur lesquels les partenaires sociaux sont actuellement en train de discuter au niveau national (accès individuel à la formation professionnelle continue, travail à temps partiel, télétravail).

(2) En principe les accords précités, qui restent d'ordre conventionnel, ne sont applicables qu'aux parties signataires, adhérentes ou ratifiantes. *Il faudra donc l'intervention des pouvoirs publics pour trouver des voies rendant territorialement et universellement applicables lesdites dispositions sur l'ensemble du territoire luxembourgeois, donc pour intégrer ces accords dans le droit positif luxembourgeois.*

La voie choisie, d'ailleurs la seule qui soit logique, alors qu'elle continue à impliquer les partenaires sociaux aux côtés des autorités publiques, consiste dans *un type particulier de déclaration d'obligation générale*, alors que la situation se trouve très proche des conventions collectives sujettes à déclaration d'obligation générale.

(3) Alors que la déclaration d'obligation générale „normale“ rend applicable la convention ou l'accord ONC à l'ensemble d'un secteur, d'une branche, d'une profession ou d'un type d'activité, la déclaration d'obligation générale du présent article 49 étend un accord entre partenaires sociaux au niveau national ou interprofessionnel (terme proposé par les partenaires sociaux dans leur document du 19 mars 2002) carrément à l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire du Luxembourg et à tous les travailleurs travaillant pour leur compte. Par le biais, actuellement, de l'article IV de la loi du 31 juillet 1995 concernant l'emploi et la formation professionnelle, et à l'avenir, de la loi concernant le détachement de travailleurs et le contrôle de l'application du droit du travail, qui sera voté encore en 2002, cette disposition couvrira l'ensemble des travailleurs travaillant sur territoire luxembourgeois. Il n'y aura donc pas de possibilité de dumping social transfrontalier.

(4) L'initiative, la demande de déclaration d'obligation générale dans le présent cadre est adressée au Président de l'Office national de conciliation par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, par les possibles signataires d'un accord susceptible d'être couvert par le présent article, donc les syndicats nationalement représentatifs et les fédérations d'employeurs qualifiées au sens du paragraphe (1) qui ont signé l'accord.

La suite du texte, en l'occurrence la procédure de déclaration générale pour les accords de dialogue social interprofessionnel et/ou national, se calque très largement sur celle de l'article 45 ayant trait à la déclaration d'obligation générale „normale“ de conventions collectives et d'accords trouvés lors de la procédure de conciliation. Vu la nature et l'envergure de ce processus, il y a quelques différences au niveau de la procédure notamment de vote; ainsi l'unanimité est requise entre assesseurs permanents alors que pour la déclaration d'obligation générale, la majorité est suffisante. Par ailleurs, la surveillance de la conformité de l'accord à la loi et surtout à l'ordre public doit être très particulièrement surveillé dans le présent contexte.

(5) Comme pour les conventions collectives et les accords „ONC“, la déclaration d'obligation générale des accords entre partenaires sociaux en vertu du présent chapitre se fait par règlement grand-ducal suite à une décision conjointe des deux groupes des assesseurs permanents de la commission paritaire de l'ONC.

Les Chambres professionnelles doivent être *demandées* en leur avis qu'elles doivent rendre dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale. Si elles ne rendent pas d'avis dans ce délai, le règlement grand-ducal peut être pris.

La phrase finale de cet alinéa 1 du paragraphe (5) de l'article 49 définit la notion de „décision conjointe“: alors que dans le cadre de la déclaration d'obligation générale „normale“ (article 49, paragraphe (*), alinéa 2), la décision conjointe signifie seulement l'accord des deux groupes d'assesseurs permanents, donc une majorité au sein de chacun des deux groupes, la nature et l'envergure différentes de la déclaration d'obligation générale d'un accord négocié par les seuls partenaires sociaux et susceptible d'être rendu applicable, comme une mesure quasi législative à l'ensemble du territoire, justifient des règles plus strictes ici: il y a donc décision conjointe s'il y a unanimité des 6 assesseurs permanents.

Il y aura donc un vote individuel commun des 6 assesseurs permanents, qui sera secret, donc organisé et surveillé par l'Inspection du travail et des mines. La voix du président sera déterminante en cas d'égalité des voix. cette disposition s'impose alors que contrairement à l'article 45, il s'agit ici d'un vote individuel des 6 assesseurs permanents.

Comme pour la déclaration d'obligation générale „normale“, la procédure peut être écrite, pour accélérer la procédure (cf. article 45, paragraphe (3), alinéa 3. Cependant aux deux cas dans lesquels il y aura réunion des assesseurs permanents de la commission permanente dans le cadre de la déclaration d'obligation générale d'une convention collective ou d'un accord trouvé à l'ONC, soit l'initiative du Président, soit la demande de trois assesseurs permanents, s'ajoutent deux autres cas dans lesquels le président doit convoquer les assesseurs permanents de la commission paritaire. ces points supplémentaire s'expliquent par la nature différente de l'accord qu'il s'agit de rendre territorialement applicable, qui peut émaner d'une partie des partenaires sociaux seulement mais est censé constituer le droit commun par la suite. La procédure écrite sera donc changée en procédure normale avec réunion des assesseurs permanents de l'Office en cas d'opposition écrite dûment motivée d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale, ou d'opposition écrite d'une fédération nationale d'employeurs, dûment motivée aussi.

A noter que sur base de la décision du Comité permanent de l'emploi et en application de l'article budgétaire accordé à cette fin à l'ORPE dans le cadre du budget du Ministère du travail et de l'emploi, l'ORPE, dirigé par un organe tripartite, a d'ores et déjà fait entreprendre, par des sous-traitants unanimement choisis, dans le cadre de l'évaluation obligatoire des Plans emploi et notamment de la loi du 12 février 1998, des études sur l'impact du congé parental, sur l'impact politique au Luxembourg de la Stratégie européenne de l'emploi, et est en train de finaliser un cahier des charges pour une étude sur les problèmes que rencontrent les travailleurs âgés sur le marché de l'emploi, ainsi que pour une étude du contenu des conventions collectives en application de la loi PAN, études nécessaires en vue de l'évaluation prévue pour 2003 de la loi „PAN“.

Cependant, le suivi régulier des relations du travail en relation ou non avec l'emploi s'avérera de plus en plus une nécessité. C'est d'autant plus vrai que des observatoires de ce genre existent partout en Europe et que des recherches en la matière font cruellement défaut au Luxembourg, d'autant que la Fondation de Dublin sur l'amélioration des conditions de vie et de travail fait fonctionner depuis des années un tels observatoire au niveau européen. Ces études peuvent donner des résultats extrêmement intéressants notamment en matière de temps de travail, quant au caractère innovateur ou non du dialogue social, de l'impact du dialogue social sur l'emploi et la formation etc.

L'Observatoire aurait vocation à devenir un instrument scientifique, et il faut souligner, non politique, en vue d'évaluer, objectivement, en attendant les conclusions politiques que les partenaires du Comité permanent de l'emploi et de la tripartite en tireront, les effets de la politique du travail et de l'emploi au Luxembourg.

Cependant, le Gouvernement a pris le choix d'une institution pilotée dès le début de manière tripartite. De cette manière, les préoccupations politiques seront présentes ab initio. Les études scientifiques strictement objectives devront donc continuer à être faites par les instituts de recherche et les cabinets d'étude, ce qui n'empêchera pas le Gouvernement de faire étudier à sa guise des phénomènes dont il voudrait comprendre les tenants et aboutissants, en dehors de toute considération politique.

Il faut souligner que dans tous les cas les activités de l'ORPE sont intimement liées à la disponibilité de données concernant par exemple les conventions collectives, l'emploi, le chômage, la formation professionnelle, la nature des contrats de travail etc. Les travaux à coordonner entre STATEC, IGSS; ADEM; ITM, notamment, mais non exclusivement, sur le „data warehouse emploi“ sont donc très importants, et il échet de les pousser notamment en matière de décisions à prendre sur les définitions utilisées, les croisements de fichiers notamment au regard de la nouvelle législation sur la protection des données.

L'ORPE n'est dans tous les cas nullement censé empiéter sur les compétences de l'une ou de l'autre administration luxembourgeoise, qui garderont leur compétence et leur know how, mais seront priées de s'associer intimement aux travaux de l'ORPE en apportant leurs connaissances pour finaliser des études cohérentes, et, surtout, complètes.

Le présent titre donne une base légale à l'Observatoire et fixe les règles générales de missions et de fonctionnement.

Article 50.-

(1) L'ORPE est rattaché au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

(2) La mission de l'ORPE est notamment l'étude et le suivi scientifiques, d'une part des relations professionnelles, et notamment des relations collectives du travail au Luxembourg, et, d'autre part, du rôle précisément de ces relations en matière d'emploi et de formation. Le texte est formulé de manière très large et non exhaustive, pour éviter d'empêcher la nouvelle institution de procéder à des études ayant un objectif non précisément formulé dans le texte, mais en relation très étroite avec le rôle de l'Observatoire.

L'alinéa 2 de ce paragraphe précise qu'une attention particulière, dans le travail de l'Observatoire, sera portée aux apports des partenaires sociaux dans trois domaines:

- leurs apports à la mise en œuvre des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi et à la formation continue;
- leurs apports dans le cadre de la présente loi dans l'application de l'article 25 (nouveaux contenus des négociations collectives);

- leurs apports dans le cadre de la présente loi dans le cadre de l'article 49 ayant trait au dialogue social interprofessionnel et aux accords autonomes des partenaires sociaux pour régler eux-mêmes des problèmes qu'ils sont les mieux placés à aborder eux-mêmes (dans ce contexte le Gouvernement salue les efforts communs des partenaires sociaux en matière d'accès individuel à la formation continue, de travail à temps partiel et de télétravail, en attendant d'autres champs d'investigation.

Il est évident que ni le Ministère du travail, ni les administrations en relevant, ne sont outillés en personnel et ne disposent du temps nécessaire pour procéder à cette activité d'observation scientifique. Le texte prévoit donc la possibilité de sous-traiter les études à des experts externes (*alinéa 1*).

(3) Ce paragraphe précise que l'ORPE, rattaché au Ministère du travail, doit rapporter au Gouvernement, au comité de coordination tripartite et au Comité permanent de l'emploi. Ce sont évidemment les destinataires naturels des attributions et activité de l'Observatoire.

Article 51.–

(1) La Présidence, vu la composante politique que l'ORPE a eue du fait de sa gouvernance tripartite (on l'aurait pu imaginer comme institut purement scientifique qui aurait soumis ses rapports aux décideurs politiques, Gouvernement et institutions nationales tripartites), est attribués au Ministre ayant le travail dans ses attributions ou son délégué.

(2) Il est créé un comité de gestion tripartite.

Selon *l'alinéa 1*, celui-ci définira en principe uniquement les grandes lignes des travaux de l'ORPE, afin de laisser à cette institution une liberté scientifique certaine, alors de toute manière que les conclusions politiques de ces travaux scientifiques seront tirées dans d'autres enceintes précitées.

Le texte donne à ce comité de gestion tripartite les attributions suivantes:

- définir l'orientation générale des travaux de l'ORPE;
- établir le plan de travail (cf. sous alinéa 2 du présent paragraphe);
- superviser les résultats;
- émettre un avis sur les publications à effectuer; sur ce dernier point le Comité permanent de l'emploi, le comité de coordination tripartite et le Gouvernement auront la possibilité de passer outre à l'avis du comité de gestion.

L'alinéa 2 de ce paragraphe (2) de l'article 51 définit le contenu du plan de travail que le comité de gestion doit établir: la plan du travail:

- définira les objectifs et les résultats à atteindre par les travaux de l'ORPE;
- définira les différents projets nécessaires à la mise en œuvre pratique sur le terrain de l'activité de l'Observatoire;
- définira les acteurs impliqués aux différents stades du projet et l'attribution des tâches aux différents acteurs susceptibles d'avoir le know-how et les compétences nécessaires et pouvant (devant) être impliqués lors des phases successives des projets (institutions de recherche publiques et privées, consultants, experts universitaires, administrations disposant de données etc.);
- définira la méthodologie à appliquer aux projets, les procédures à respecter et les instructions devant guider le travail des acteurs précités.

L'alinéa final de ce deuxième paragraphe définit la composition du comité de gestion. Celui-ci, pour pouvoir travailler efficacement, doit rester en nombre réduit. C'est pourquoi le nombre de membres est limité à 6: deux représentants de syndicats nationalement représentatifs, deux représentants de fédérations patronales implantées au niveau national, mais pouvant être désignés par une organisation centrale (par exemple l'Union des entreprises luxembourgeoises) et respectivement un représentant des ministres ayant le travail et l'emploi dans leurs attributions.

La présence des syndicats nationalement représentatifs s'explique par les travaux à incidence nationale de l'ORPE, le même argument valant pour le choix des deux délégués patronaux. Vu les attributions de l'Observatoire, à cheval entre le travail et l'emploi, la présence d'un représentant de chacun des deux départements s'impose. Les 6 membres en question viennent en sus du Président.

En ce qui concerne les experts que l'ORPE peut désigner, on peut songer notamment aux représentants des administrations disposant de données intéressantes (STATEC, ADEM; IGSS, ITM), des

ministères concernés (Economie, Promotion féminine, Classes moyennes, Sécurité sociale, Famille, Education et Formation, Finances), des Centres de recherche publics et privés, des experts (par exemple universitaires) indépendants, etc.

Comme l'activité de ce comité est une simple activité de guidance, elle est non indemnisée.

Article 52.-

(1) Le secrétariat est assuré par les agents du ministère ayant le travail dans ses attributions et l'Inspection du travail et des mines. Le rôle du secrétariat est défini dans le texte et ne nécessite pas de commentaires spéciaux (*alinéa 1*).

L'alinéa 2 attribue à l'Inspection du travail et des mines l'organisation du fonctionnement matériel et logistique de l'Observatoire. Cet alinéa vise les travaux allant de la réservation et de l'équipement des salles jusqu'à la constitution des dossiers, la mise à disposition des moyens techniques notamment informatiques et de présentation ainsi que l'archivage des documents. L'ITM est évidemment obligée de mettre ces pièces sur simple demande à la disposition des agents du Ministère faisant partie du secrétariat. L'implication de l'ITM est logique alors par exemple que les conventions collectives sont déposées chez elle et qu'elle est d'autre part chargée de la surveillance de l'application du droit du travail légal et conventionnel, de manière qu'elle dispose d'informations du terrain qui la désignent naturellement comme l'administration ayant un rôle-clé à jouer dans le cadre de l'Observatoire.

L'alinéa final dispose que l'ORPE est financé par le budget du Ministère ayant le travail dans ses attributions. D'ailleurs un article budgétaire figure depuis 2000 dans ce budget (cf. article 16.0.12.124 du budget pour 2002 et projet de budget 2003).

(2) Ce paragraphe dispose qu'un règlement grand-ducal pourra, en cas de besoin, préciser le fonctionnement de l'ORPE. Le Gouvernement estime cependant, vu le caractère plutôt scientifique et peu formel de l'activité de cette institution, que ce règlement ne devrait pas devenir nécessaire, les règles fondamentales étant contenues dans la présente loi.

Article 53.-

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, organe travaillant pour et financée par la Commission européenne, a été désigné comme point d'ancrage de l'Observatoire européen des relations industrielles en Europe. Cet Observatoire européen fonctionne par un réseau de „Centres nationaux“. Il semble donc normal que le Centre national pour le Luxembourg deviendra l'ORPE et que le représentant auprès de l'Observatoire de Dublin, qui porte le nom de correspondant pour le Luxembourg, sera un fonctionnaire membre de l'ORPE. A noter que le travail principal de ce dernier consiste en la rédaction de rapports trimestriels et ad hoc sur l'évolution des relations professionnelles au Luxembourg.

*

TITRE V

DISPOSITIONS MODIFICATIVES ET ABROGATOIRES

Les modifications proposées par les articles 54 et 55 visent des changements dans diverses lois qui deviennent soit nécessaires, soit logiques ou opportunes à la suite des modifications apportées par la présente loi dans le système des relations collectives du travail au Luxembourg. Les modifications proposées visent

- le système électoral aux délégations du personnel suite au changement de la notion de syndicat représentatif,
- la législation sur la durée du travail, sur base de conventions collectives (lien avec la présente loi et la notion de caractère potentiellement supplétif de la législation par rapport aux conventions et accords collectifs introduit par cette loi) rendant possible, sous des conditions strictes et avec l'autorisation du ministre ayant le travail dans ses attributions, dans des secteurs limités et précisés, des durées de travail temporairement supérieures à celles prévues dans la loi; **cette demande a été expressément et itérativement soumise au Ministre du travail et de l'emploi par les deux partenaires sociaux, et notamment les syndicats, qui estiment que dans certains cas ils sont mieux à même de juger que le législateur quel est l'intérêt réel des travailleurs sur le terrain.**

- la notion de „cadre“ dans le contexte de la législation sur la durée du travail, afin de rendre la définition identique avec celle retenue dans la présente loi (champ d’application des conventions collectives) et celle retenue dans le projet de loi sur la durée de travail dans le secteur de l’hôtellerie et de la restauration.

Article 54.–

Les modifications apportées au paragraphe (1) de l’article 7 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont **d’abord techniques** et tiennent d’abord compte de l’adaptation nécessaire des définitions des syndicats représentatifs d’une part, des références à la loi sur les conventions collectives d’autre part. Le Gouvernement en profite pour proposer un **double saut qualitatif** en ce sens:

- que des *listes peuvent aussi être proposées par des syndicats ayant la représentativité dans un secteur particulièrement important de l’économie, mais seulement dans ledit secteur*, et que ce droit n’est plus limité aux syndicats ayant la représentativité nationale générale; cette modification semble au Gouvernement être un **changement obligatoire à la loi sur les délégations pour se mettre tout à fait en conformité avec le principe de la liberté syndicale** telle qu’interprétée par le BIT relativement au droit de signer des conventions collectives;
- que le nombre minimum nécessaire pour permettre à un certain nombre de salariés en vue de présenter une liste pour les élections aux délégations, en vertu de ce qu’ils représentant 5% au moins de l’effectif (actuellement 100), est réduit à 50.

„**Art. 7.–** (1) Des listes de candidats peuvent désormais être déposés aussi, en plus des syndicats nationalement représentatifs au sens de la présente loi, mais en limitant ce droit aux secteurs où ils bénéficient de cette représentativité, par les syndicats représentatifs dans un secteur particulièrement important de l’économie.

D’autre part des listes peuvent toujours être déposées par un nombre de salariés de l’établissement représentant au moins 5% de l’effectif des ouvriers ou employés, mais le nombre minimum de travailleurs requis est désormais réduit à 50; ce changement tient entre autres compte de la tendance à la multiplication des petites unités et au fractionnement (réel ou artificiel) d’unités plus larges.“

L’alinéa 2 reste inchangé.

Le principe fixé dans l’ancien alinéa 3 de l’article 7 de la loi de 1979 reste intouché dans le présent *alinéa 3*: un syndicat conforme aux conditions générales de l’article 3 de la présente loi, sans être „nationalement“ ou „sectoriellement“ représentatif (articles 4 à 7 de la présente loi), peut présenter une liste de candidats s’il représentait la majorité absolue des membres ayant composé la délégation antérieure. Le texte modifie juste les références en les mettant en conformité avec le présent texte.

Article 55.–

Cet article, dans ses paragraphes (1), (2) et (3) apporte trois modifications à la législation sur la durée du travail:

- les deux premiers paragraphes, applicables respectivement aux ouvriers et aux employés privés, ouvrent la possibilité aux conventions collectives, (d’où le lien avec la présente loi), sur autorisation ministérielle, de dépasser la durée de travail maximale légale en vertu de la supplétivité de la loi par rapport au droit conventionnel (du moins sous certaines conditions);
- le dernier paragraphe adapte la définition de la notion de „cadres“ en matière d’heures supplémentaires, à celle utilisée dans la présente loi pour permettre l’exclusion des dits cadres d’une convention collective, qui est d’ailleurs identique à celle utilisée dans le projet de loi, en cours d’instance, dit „HORECA“.

(1) et (2) Ces paragraphes ont en fait le même objet, sauf qu’ils modifient deux lois différentes concernant respectivement la durée de travail des ouvriers et des employés privés.

La teneur des deux ajouts est la même dans les deux cas et a été expliquée dans sa philosophie (caractère supplétif du droit législatif par rapport au droit conventionnel) ci-dessus dans l’introduction au commentaire de articles au Titre V et à l’article 55.

Sont donc modifiées dans le même sens:

- *la loi modifiée du 9 décembre 1970* concernant la durée de travail des ouvriers, par un **ajout d'un nouvel article 4ter** (en attendant la finalisation de la codification du droit du travail en cours);
- *l'article 6.I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937* concernant le contrat de travail des employés privés et notamment la durée du travail, **par l'ajout d'un nouveau point 8bis**.

Le texte est strictement le même dans les deux cas:

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

La dérogation prévue doit résulter d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la présente loi.

Ces accords collectifs déterminent les conditions et modalités applicables à l'autorisation d'augmenter la durée de travail maximale journalière et hebdomadaire.

Cependant, la loi fixe des règles que toute dérogation en ce sens doit respecter:

- il semble normal que les dérogations résultent obligatoirement d'une convention collective ou d'un accord subordonné en due forme, dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'ITM, ou d'un accord trouvé à l'ONC;
- les limites à la durée de travail doivent être fixées avec précision dans les accords visés au tiret qui précède;
- les accords visés au tiret 1 doivent fixer les modalités d'application pratique des dérogations; ils doivent fixer ces modalités de telle manière que la santé et la sécurité des travailleurs soit garantie, notamment par des périodes de repos compensatoire suffisantes; les lois du 17 juin 1994 relatives à la santé et la sécurité au travail sont évidemment d'application;
- ce tiret règle le principe des heures supplémentaires dans un tel régime; s'il n'y a pas de régime compensatoire (cas qui sera en principe l'exception dans ces régimes spéciaux), toute heure travaillée au-delà de 8 et 40 heures sera une heure supplémentaire; s'il y a un régime de compensation sur une période de référence, (rappelons que l'alinéa 1, auquel le commentaire reviendra à la fin, prévoit des maxima absolus de 12 et 60 heures), toute heure travaillée au-delà de la 10e et de la 48e heure sera une heure supplémentaire, donc les heures excédant les maxima prévus par le régime de droit commun de compensation en cas de périodes de référence;
- le ministre ayant le travail dans ses attributions doit préalablement autoriser les clauses conventionnelles prévoyant ces dérogations;

une demande écrite motivée est adressée au ministre par les parties à l'accord;

le ministre ne peut donner son autorisation que s'il s'agit de secteurs où les fortes variations saisonnières dont il est question au début de l'article résultent de phénomènes naturels (tels les saisons);

par ailleurs, le surcroît de travail apparaissant à ces périodes ne peut être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation de travail;

ces conditions doivent être motivées dans la demande;

le ministre demandera l'avis de l'ITM (droit du travail, organisation du travail) et de l'ADEM (emploi, embauches etc.).

(3) Le paragraphe final de l'article 55 adapte la définition de „cadres“ à celle utilisée à l'article 20, paragraphe (4) de la présente loi, qui est identique à celle utilisée dans le projet dit „HORECA“ qui est en voie de finalisation; on a donc une définition unique à travers tous les textes. Rappelons que l'article 20, (4) règle la possible exclusion de cadres des conventions et accords applicables aux employés privés.

Le présent paragraphe (3) modifie le point (18) de l'article 6.I.B de la loi précitée de 1937 ayant trait à l'exclusion des cadres du régime des heures supplémentaires. Il y a lieu d'éviter, comme pour l'exclusion des „cadres“ des conventions collectives, d'éviter que trop d'employés soient qualifiés indûment de cadres pour échapper au droit commun.

Il est donc renvoyé aux explications contenues dans le commentaire au paragraphe (4) de l'article 20 précité qui est valable, mutatis mutandis, dans le présent contexte.

Article 56.—

L'abrogation de la loi du 12 juin 1945 sur les conventions collectives et de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 concernant l'Office national de conciliation s'impose, alors que ces textes sont entièrement remplacés par la présente loi, qui unit par ailleurs les deux aspects.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5045/02

N° 5045²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des
conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation

* * *

**PRISE DE POSITION DU CONSEIL NATIONAL
DES FEMMES DU LUXEMBOURG**

**DEPECHE DU MINISTRE AUX RELATIONS AVEC LE PARLEMENT
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(18.12.2002)

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi, j'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe
la prise de position du Conseil National des Femmes au Luxembourg sur le projet de loi sous rubrique.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Le Ministre aux Relations
avec le Parlement,
François BILTGEN*

*

**DEPECHE DU CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU LUXEMBOURG
AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(4.12.2002)

Monsieur le Ministre,

C'est avec grand intérêt que le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a pris connaissance du projet de loi No 5045 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation.

Malheureusement, nous devons constater que notre revendication de longue date, à savoir, *l'amendement de la loi modifiée du 12 juin 1965 en vue de prévoir obligatoirement dans toute convention collective l'adoption d'un plan d'actions positives en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes* n'a toujours pas été prise en compte.

Nous nous permettons d'insister sur l'importance d'une telle mesure.

En effet, les dispositions actuelles de l'art. 4. paragraphe (4) de la loi modifiée du 12 juin 1965, lesquelles font uniquement obligation de consigner le résultat des négociations collectives en ce qui concerne la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ne garantissent nullement une mise en oeuvre effective du principe de l'égalité entre femmes et hommes permettant d'assurer un résultat tangible en la matière.

Qui plus est, la validité de cette disposition est, sauf prorogation par loi spéciale, limitée au 31 juillet 2003¹.

¹ article XXX de la loi du 12 février 1999

Ainsi, nous vous serions reconnaissantes de tout amendement renforçant de façon effective le principe fondamental qu'est l'égalité femmes-hommes.

Veillez croire, Monsieur le Ministre, à l'expression de notre plus haute considération.

Anik RASKIN
Juriste en charge du secrétariat

5045/01

N° 5045¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI**concernant les relations collectives de travail, le règlement des
conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation**

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS**

(13.12.2002)

Par dépêche du 29 octobre 2002, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a demandé, „dans les meilleurs délais“, l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Se basant sur un revirement de jurisprudence depuis le 24 octobre 2000, le projet en question se propose de redéfinir les critères selon lesquels un syndicat dispose de la représentativité nationale, ceci en vue de régler différemment les relations collectives de travail et la solution des conflits collectifs pouvant en résulter.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics n'entend pas se prononcer ni quant aux „choix effectués“ dans le projet en question, ni quant aux „tribulations historiques“ qui y ont mené, ni encore quant aux critères désormais prévus, ceci pour la simple raison que les nouvelles dispositions ne concerneront pas ses ressortissants.

En effet, l'article 1er, paragraphe (2), dispose clairement que „la présente loi ne s'applique pas ... (aux) travailleurs dont les relations de travail sont régies par ... un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.“

La Chambre approuve cette disposition, qui est de nature à respecter intégralement la spécificité du secteur public en la matière.

Ainsi délibéré en séance plénière le 13 décembre 2002.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

Service Central des Imprimés de l'Etat

5045/03

N° 5045³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des
conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation

* * *

**CONTRIBUTION COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL NATIONAL
DES FEMMES DU LUXEMBOURG**

**DEPECHE DU CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU LUXEMBOURG
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(28.2.2003)

Monsieur le Président,

Par courrier du 4 décembre 2002 adressé à Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a émis une prise de position sur le projet de loi No 5045.

Dans un souci d'apporter des précisions relatives à cette dépêche enregistrée sous le No 5045², le CNFL vous prie de bien vouloir transmettre sa contribution complémentaire ci-jointe à la commission compétente.

Veillez croire, Monsieur le Président, à l'expression de notre plus haute considération.

Anik RASKIN

Juriste en charge du secrétariat

*

**CONTRIBUTION COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL NATIONAL
DES FEMMES DU LUXEMBOURG**

I) Introduction

La présente contribution a trait à une revendication de longue date du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL), à savoir: „*l'amendement de la loi modifiée du 12 juin 1965 en vue de prévoir obligatoirement dans toute convention collective l'adoption d'un plan d'actions positives en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes.*“

Dans ce contexte, il semble utile de rappeler les termes dans lesquels „discrimination directe“ et „discrimination indirecte“ sont à définir. Notamment, la directive 2002/73/CE¹ dispose en son article 2:

„Aux fins de la présente directive on entend par:

- „*discrimination directe*“: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,

¹ Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002, modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail; JOCE L269

- „*discrimination indirecte*“: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,“

La même directive exprime la considération suivante: „L'interdiction des discriminations devrait se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages chez un groupe de personnes du même sexe.“

Pour mémoire, les actions positives (affirmative action) ont leur origine aux Etats-Unis. En effet, c'est en 1965² qu'elles furent introduites en vue de promouvoir les populations de couleur discriminées dans les faits. Les actions positives furent ensuite étendues en 1967 dans le domaine de l'égalité des sexes. L'Afrique du Sud a également repris le principe des actions positives afin de combattre les discriminations subies par la population noire. Selon l'ancien président Nelson Mandela „L'affirmative action constitue le seul moyen d'instaurer une véritable égalité.“

II) Les actions positives, un outil essentiel pour la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes

Les actions positives sont à concevoir comme un instrument de promotion de l'égalité entre les sexes.

Le CNFL rappelle que même si les femmes et les hommes jouissent de droits égaux, les structures et les comportements sociaux continuent à refléter des survivances du modèle de société patriarcale. De fait, des efforts particuliers sont nécessaires pour donner aux femmes et aux hommes une réelle égalité de chances.

L'approche, selon laquelle la distinction effectuée par le moyen d'actions positives serait une discrimination bafouant le principe d'égalité à sa base, doit résolument être réfutée.

La rupture avec le principe de l'égalité des droits provoquée par les actions positives est, en fait, justement motivée par la recherche de l'avènement de l'égalité en soi, donc allant au-delà d'une simple égalité des droits.

L'action positive est un outil parmi d'autres visant à la réalisation de l'objectif que notre société s'est fixé.

III) Le projet de loi No 5045

Selon les termes du texte déposé, la finalité générale de la réforme vise notamment à définir des procédures précises pour des aspects importants des relations collectives du travail.

Le CNFL considère que l'égalité de chances entre les femmes et les hommes est un aspect important des relations collectives du travail et que les partenaires sociaux ont une responsabilité certaine en la matière.

En ce qui concerne le contenu de la convention collective de travail, le projet dispose d'une part:

„**Art. 25. (3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:**

(...)

4. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes“

(...)

et d'autre part:

„**Art. 25. (4) La convention collective ou les accords prévus à l'article 19 de la présente loi contiendront obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:**

(...)

4. la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les

² Executive Order 11246 – Président Lyndon Johnson.

négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière“

(...)

Le CNFL considère que ceci est insuffisant et préconise donc d'intégrer l'établissement d'un plan d'actions positives au titre de l'art. 25 (3).

Le CNFL constate que le fait que les discriminations salariales sont mesurables et mesurées³ semble justifier d'y apporter une attention particulière. Or, il convient de constater que ces chiffres sont la résultante du phénomène de discrimination en lui-même. Il est donc absolument nécessaire d'inclure la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans son ensemble au titre des obligations.

IV) Le plan d'actions positives en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes

Concrètement, un plan d'actions positives à l'égalité des chances entre femmes et hommes devrait décrire des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des femmes et des hommes sur le lieu du travail et contenir un relevé des actions positives projetées.

De même, devraient y figurer aussi bien la date d'entrée en vigueur du plan que les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires menant aux objectifs.

La périodicité des plans devrait concorder avec la périodicité des négociations collectives.

Les mesures à envisager sont de différentes catégories notamment:

- mesures relatives au déroulement des carrières
- mesures relatives aux conditions de travail
- mesures relatives à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- mesures relatives au changement de mentalités au sein des entreprises
- procédures standards d'embauche et formulaires de sélection-types
- formation à l'égalité des chances des responsables impliqués dans les procédures de sélection et de promotion
- accueil des enfants
- recours à des formateurs et formatrices „formés-e-s“ à l'égalité des chances.

Toutes ces actions devraient faire l'objet d'une évaluation systématique et d'un suivi conséquent suivant un mode et une périodicité à fixer dans le plan.

Ces quelques explications ne sauraient, bien entendu, être exhaustives. Cependant elles constituent, selon le CNFL, une base permettant une réflexion approfondie quant au bien-fondé de la revendication du CNFL.

Luxembourg, le 27 février 2003

³ Les derniers chiffres renseignent sur un écart salarial moyen de 28% entre les hommes et les femmes, dont 16% d'ordre structurel et 12% inexplicé.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5045/04

N° 5045⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(17.6.2003)

Par lettre en date du 29 octobre 2002, FB/GT/cb, le ministre du Travail et de l'Emploi a saisi pour avis notre chambre du projet loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation.

Notre chambre félicite le gouvernement d'avoir pris l'initiative de réformer les relations collectives de travail dans un double sens:

- D'abord il a adapté la législation sur les conventions collectives de travail et sur l'Office national de conciliation (ONC) au rôle que jouent, de nos jours, les partenaires sociaux dans la vie économique et sociale de notre pays à travers le dialogue social;
- Ensuite il a renforcé le pouvoir des partenaires sociaux par une extension des missions de l'ONC et par la possibilité de conclure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel.

Les missions de l'ONC ont été étendues par rapport à la législation actuellement en vigueur dans la mesure où le règlement de litiges collectifs et la déclaration d'obligation générale de conventions collectives et d'accords en matière de dialogue social national et/ou interprofessionnel relèveront dorénavant des attributions de l'ONC.

La possibilité de conclure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel est une nouveauté de taille qui permet aux partenaires sociaux de légiférer dans des matières où le cadre de la loi est trop rigide. Etant donné que l'accord interprofessionnel concernant l'accès individuel à la formation professionnelle vient d'être conclu, notre chambre espère que les dispositions du présent projet de loi entreront en vigueur le plus vite possible afin que l'accord ait force de loi.

Tout en saluant les grandes lignes directrices du présent projet, notre chambre se doit néanmoins de faire un certain nombre d'observations générales et ponctuelles concernant les différents chapitres et articles du texte de loi

*

TITRE I

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**1. La procédure de reconnaissance du syndicat**

Ad article 8(1), alinéa 2

Notre chambre exige que les critères analysés par l'ITM dans son „rapport circonstancié évaluant la situation du syndicat concerné“ ne doivent pas porter préjudice à la liberté syndicale dont une des conditions est la confidentialité des données personnelles et financières.

Ad article 8(2)

Notre chambre salue que – contrairement à la situation actuelle – la procédure de reconnaissance peut être déclenchée à tout moment et notamment avant le dépôt d'une convention collective, ce qui permet

d'éviter qu'une convention collective est élaborée, entre en vigueur et est rendue caduque par après, simplement parce qu'un syndicat signataire ne remplissait pas les conditions telles que prévues aux articles 3, 4 et 5, soit, le cas échéant, aux articles 3, 6 et 7 du présent projet.

Ad article 8(7)

Notre chambre se demande si, en cas de réformation de la décision ministérielle par le tribunal administratif, une action en dommages et intérêts contre l'Etat ne doit pas rester possible dans l'hypothèse où le ministre agit de sa propre initiative pour retirer ou refuser les qualités d'un syndicat visées aux articles 3 à 7. Qui répare le préjudice du syndicat qui est exclu de la négociation collective et de la signature d'une convention collective et qui, par après, se voit reconnaître la qualité de syndicat par jugement de réformation du tribunal administratif?

2. La signature et la validité de la convention collective

Notre chambre estime qu'en vertu de l'autonomie de chacun des syndicats ayant qualité de signer une convention collective, celle-ci doit être valablement signée non pas par l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, mais par au moins le ou les syndicats représentant la majorité des salariés couverts par la convention collective et ayant fait partie de la commission de négociation.

Il y a lieu de souligner qu'en vertu des règlements internes et des statuts de chacun des syndicats, la décision de signer ou de ne pas signer nécessite l'accord des organes compétents de chacun des syndicats en cause (selon le cas, il peut s'agir soit de la commission tarifaire soit de la section syndicale de l'entreprise). Il se peut donc très bien que l'acceptation d'un syndicat de signer une convention collective au niveau de la commission de négociation ne trouvera pas l'accord de l'organe compétent de ce syndicat.

Notre chambre opine que chaque syndicat doit rester libre de signer ou de ne pas signer, quitte à fournir aux autres syndicats en temps utile les motifs du refus de signature.

Notre chambre se prononce également contre un référendum ayant pour objet de désamorcer un litige qui a trait à la signature et la validité d'une convention collective pour les motifs suivants:

- Le référendum pourrait annihiler la décision de refus de signature des syndicats représentant la majorité des salariés couverts par la convention collective au sein de la commission de négociation et renverser le rapport de forces au détriment de ces mêmes syndicats;
- La décision de signer ou de ne pas signer une convention collective n'incombe pas aux travailleurs entrant dans le champ d'application de la convention collective par voie de référendum, mais aux organes compétents du syndicat signataire;
- Le recours au référendum met en cause l'intérêt pour les salariés de se syndiquer et par conséquent la liberté syndicale;
- Le recours au référendum laisse la porte ouverte à l'arbitraire dans la mesure où le texte ne prévoit pas un quorum, mais uniquement un pourcentage des votes exprimés (Quelle est la valeur d'un référendum où 10% des salariés couverts par la convention collective se sont exprimés même si 50% parmi les 10% se prononcent en faveur de la convention collective?).

Sans préjudice quant aux articles 27, 28 et 29 de la présente loi, notre chambre désapprouve le fait que l'ONC puisse s'immiscer dans toute question de représentativité pendant des négociations pendantes devant lui. L'ONC ne peut pas être juge et partie à la fois. Si l'ONC devait trancher la question de la représentativité, les membres permanents du patronat ou du salariat seraient amenés à se prononcer soit sur leur propre représentativité soit sur celle de l'autre. Notre chambre exige que la question de la représentativité soit tranchée par le ministre du Travail et de l'Emploi.

La mission de l'ONC doit se limiter à aplanir les différends et à chercher une solution sans porter préjudice à l'autonomie de chacun des syndicats.

Par ailleurs notre chambre décline à un syndicat tel que défini à l'article 9(3), hormis la faculté de participer à la négociation collective, le pouvoir d'attaquer la qualité d'un syndicat signataire telle que définie aux articles 3, 4, 5 et 6 de la présente loi. Tout au plus doit-il avoir la possibilité de saisir le ministre du Travail et de l'Emploi afin de contester que le ou les syndicats (refusant de signer) représentent la majorité des salariés couverts par la convention collective.

Toutes les observations formulées ci-dessus impliquent un remaniement des articles 13 à 16.

Voilà pourquoi notre chambre propose de remplacer les articles 13 à 16 par un nouveau texte dont la teneur est la suivante:

Sans préjudice de la signature des représentants qualifiés de l'employeur au sens de l'article 10 de la présente loi, une convention collective n'est valablement signée et n'entrera en vigueur, sous réserve de l'article 17 de la présente loi concernant le dépôt des conventions collectives, que si elle est signée par au moins le ou les syndicats représentant la majorité des salariés couverts par la convention collective et ayant fait partie de la commission de négociation constituée suite à l'application de l'article 9 de la présente loi et qui remplissent les conditions visées, soit aux articles 3, 4 et 5, soit, le cas échéant, aux articles 3, 6 et 7 de la présente loi.

Si le ou les syndicats représentant la majorité des salariés couverts par la convention collective et ayant fait partie de la commission de négociation ne trouvent pas d'accord pour signer la convention collective, ils doivent saisir l'ONC conformément aux articles 28 et suivants du projet de loi tels qu'amendés par la suite par notre chambre.

Si un syndicat conteste que le ou les syndicats ayant l'intention de signer la convention collective ou ayant déjà signé la convention collective représentent la majorité des salariés couverts par cette dernière, il peut saisir le ministre du Travail et de l'Emploi pour trancher la question de la représentativité endéans un délai de 15 jours respectivement à partir de la manifestation du ou des syndicats ayant l'intention de signer et à partir de la signature de la convention collective par le ou les syndicats.

La décision du ministre du Travail et de l'Emploi sera notifiée aux parties par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, dans un délai d'un mois à partir de la date de réception de la contestation.

La décision du ministre est susceptible d'un recours en réformation devant le tribunal administratif.

3. Le dépôt et la publicité de la convention et la mise en vigueur

Ad article 17(9)

Notre chambre propose de reformuler le paragraphe 9 de la façon suivante:

La convention collective valable est portée à la connaissance des salariés relevant de son champ d'application de la façon suivante:

- *par remise sur support papier aux salariés concernés, aux frais des employeurs concernés;*
- et*
- *par affichage aux entrées principales des lieux de travail.*

La convention collective doit être traduite dans la ou les langues usuellement parlées dans l'entreprise ou le secteur concernés aux frais des employeurs concernés. En cas de divergences d'interprétation entre une version traduite et la version originale seule la dernière fera foi.

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

Ad article 22

Quel est le bien-fondé de cette durée maximale de 4 ans? Comme l'exposé des motifs n'en souffle mot, notre chambre demande le maintien de la durée de validité actuelle de 3 ans. Le texte prendra donc la teneur suivante:

La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois ans au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article 17 de la présente loi.

Ad article 23, paragraphe 1

Notre chambre est d'avis que le délai de préavis maximal de 3 mois à fixer par la convention collective est trop court et propose de l'étendre à 6 mois pour permettre aux parties signataires de négocier une

nouvelle convention collective sans risquer la reconduction de l'ancienne avec l'expiration du délai tel que prévu à l'article 23(2) („ ... *et, dans tous les cas, au plus tard jusqu'au premier jour du douzième mois suivant la notification de la dénonciation ...* “).

Le texte prendra donc la teneur suivante:

La convention collective de travail pourra être dénoncée, en tout ou en partie, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis sera de six mois au maximum avant la date de son échéance.

5. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective

Ad article 24

Notre chambre suppose que le renvoi à l'article 28 ne concerne non pas le paragraphe 2, mais bien le paragraphe 5(2) de ce même article et qui règle la grève d'avertissement.

Notre chambre se prononce contre la grève d'avertissement telle qu'elle est prévue par le projet de loi. Elle propose d'instaurer le modèle allemand du „befristeter Warnstreik“, de courte durée, et qui doit avoir lieu pendant les négociations collectives proprement dites, c'est-à-dire avant la saisine de l'ONC.

Les salariés pourraient ainsi faire valoir leurs revendications avant la procédure de conciliation, à un moment où il s'agit de fixer la base de négociation. Les représentants des employeurs ont la possibilité soit de prendre en compte les revendications des salariés qui se manifestent par le biais d'une grève d'avertissement soit de ne pas les accepter. Dans cette dernière hypothèse, la procédure de conciliation est déclenchée.

Notre chambre estime que le déclenchement d'une grève d'avertissement pendant la procédure de conciliation risque de détériorer et de prolonger les négociations de conciliation.

Si le gouvernement n'introduit pas le modèle allemand, notre chambre se prononce contre l'introduction d'une grève d'avertissement, et propose de maintenir, sur ce point, la législation actuellement en vigueur.

6. Contenu de la convention collective de travail

Ad article 25(3), point 1

L'adaptation du montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires de l'Etat est déjà garantie par l'article 1 de la loi du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements de sorte qu'il n'est plus utile de prévoir une telle disposition dans la convention collective.

Ad article 25(3), point 2

Comme il s'agit d'un texte général, notre chambre propose d'ajouter à la fin de la première phrase „*sous réserve de dispositions spécifiques applicables dans certains secteurs*“ pour souligner qu'un texte spécial prime toujours un texte général. Tel est par exemple le cas de l'article 8 de la loi du 20 décembre 2002 portant réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires dans l'hôtellerie et la restauration qui prévoit une majoration de 25% pour le travail de nuit, à prendre soit en temps libre, soit en numéraire.

Ad article 25(4), point 4

Notre chambre aimerait souligner que les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes sont limitées dans le temps et tributaires d'une décision politique à prendre avant le 31 juillet 2003 et consistant à évaluer les effets des dispositions légales prises dans le cadre de la loi „PAN“ de 1999.

Force est cependant de constater que le caractère révisable de ces dispositions n'est plus prévu dans le présent texte.

Par ailleurs notre chambre estime qu'il est de mauvaise pratique législative de fixer des lignes directrices de nature purement politique et dépourvues de toute valeur juridique dans une convention collective.

Elle estime finalement qu'une telle obligation à charge des partenaires sociaux entrave la liberté syndicale et est susceptible de violer les conventions prévues par l'OIT.

Ad article 25(3), point 5

Notre chambre exige que le législateur définisse d'abord le mobbing ou le harcèlement moral avant de donner aux partenaires sociaux le pouvoir de fixer les modalités d'application par convention collective. Ce n'est qu'ainsi qu'on garantit que la même définition s'applique à tous les salariés, couverts ou non par une convention collective.

Ad article 25(4)

Notre chambre est d'avis qu'il faudrait ajouter un point 5 prévoyant des mesures en faveur de l'occupation de travailleurs handicapés à l'instar des mesures en faveur des travailleurs âgés de plus de 45 ans prévues au point 3 de ce paragraphe.

Ad article 25(6)

Notre chambre salue le fait d'avoir incorporé dans le texte de loi le principe général du droit qu'est le respect de la hiérarchie des normes.

*

TITRE II

L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

1. Les attributions

Notre chambre félicite le gouvernement d'avoir à la fois précisé et étendu les attributions de l'ONC.

La première mission de l'ONC est de prévenir et d'aplanir les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles collectives, et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail. Le texte du projet de loi est plus exhaustif que celui de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un ONC dans la mesure où ce dernier ne parle que de „conflits collectifs du travail“ sans néanmoins préciser ce qui tombe sous cette expression. Le texte du projet, au contraire, définit les litiges collectifs comme ceux „se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail“ et évoque même la possibilité pour l'ONC de prévenir et d'aplanir des litiges collectifs en dehors de la convention collective („litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles ...“).

Deux autres missions inédites ont été confiées à l'ONC, à savoir:

- régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas autrement abouti à une solution par voie de négociation collective à une convention collective ou un accord collectif, ainsi que de
- déclarer d'obligation générale les conventions collectives de travail et les accords en matière de dialogue social national et/ou interprofessionnel entre partenaires sociaux.

Voilà pourquoi notre chambre approuve le contenu des articles 27 à 29, mais se doit de procéder à des retouches formelles.

Ad article 28(1)

Notre chambre propose de biffer le bout de phrase „avant tout arrêt ou cessation définitive“ dans la mesure où le modèle allemand de la grève d'avertissement doit rester possible avant la saisine de l'ONC.

Ad article 28(3), 1°

Notre chambre estime que „les contestations contre une convention collective ...“ mettant en cause la qualité de signer d'un syndicat ne devraient pas être portées devant l'ONC, mais devant le ministre du Travail et de l'Emploi, conformément aux développements de notre chambre figurant sous le point 2 intitulé „signature et validité de la convention collective“.

Ad article 28(4), alinéa 1

Afin de rendre le texte plus clair et compréhensible, notre chambre propose de le reformuler en lui donnant la teneur suivante:

On entend par litiges collectifs, les litiges qui concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel et découlant de problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.

Ad article 28(5)

Voir commentaire sous article 24.

2. Composition

Ad article 30(1) et (2)

Notre chambre se prononce contre la constitution de l'ONC sous forme d'un établissement public. L'ONC devrait être rattaché au ministère du Travail et de l'Emploi afin que le ministre maintienne la responsabilité politique en matière de litiges collectifs et puisse intervenir dans des situations délicates.

Notre chambre demande que le ministre du Travail et de l'Emploi reste le président de l'ONC, mais qu'il puisse déléguer cette fonction à un fonctionnaire exerçant cette mission à titre principal. Afin de garantir le remplacement de ce fonctionnaire, notre chambre propose la création d'un „pool“ de fonctionnaires auxquels le ministre peut déléguer cette fonction.

Notre chambre exige que la durée de mandat des fonctionnaires faisant partie du pool soit de cinq ans. La durée de cinq ans, et non pas de sept ans comme prévue pour le président, serait calquée sur la durée de mandat des assesseurs permanents ce qui assurerait une égalité absolue entre le président et les assesseurs.

Ad article 30(4)

Notre chambre juge insuffisant le nombre de trois assesseurs suppléants pour le patronat et de trois assesseurs suppléants pour le salariat pour assurer le remplacement des assesseurs effectifs. Vu la charge de travail souvent considérable des assesseurs permanents, notre chambre propose de doubler le nombre d'assesseurs suppléants.

Notre chambre est d'avis que l'assesseur effectif doit pouvoir désigner lui-même son suppléant.

Il est indispensable pour assurer le bon fonctionnement des réunions de la commission paritaire que chaque organisation soit en mesure de se faire représenter par un de ses ressortissants.

Ad article 30(5)

Notre chambre est d'avis que seul les membres permanents de la commission paritaire peuvent exprimer leur vote sur une proposition de conciliation, à l'exclusion des membres spéciaux.

Aussi notre chambre propose-t-elle de remplacer le terme de „membres spéciaux“ par celui de „parties au litige“. Il est en effet aberrant d'accorder le vote également aux parties au litige alors qu'elles seraient à la fois partie et juge.

Par contre, la décision finale d'acceptation ou de non-acceptation d'une proposition de conciliation devra faire l'objet d'un accord entre les parties au litige.

En ce qui concerne la composition de la délégation des parties au litige, elle doit représenter convenablement les deux parties au litige (cf. infra, commentaire ad article 39).

Ad article 30(6)

Etant donné que notre chambre exclut les parties au litige de la procédure de vote, la commission paritaire est composée de deux catégories de groupes, à savoir les membres permanents (employeurs et salariés) disposant du droit de vote, et les parties au litige (employeurs et salariés) dépourvues du droit de vote.

Ad article 31

Notre chambre réitère sa revendication de calquer la durée de nomination du „pool“ de fonctionnaires – et donc celle du président – sur celle du mandat des assesseurs permanents qui est de cinq ans.

Ad article 34

Plutôt que d'accorder une indemnité d'assiduité aux assesseurs permanents, notre chambre propose d'appliquer un système calqué sur le modèle du congé politique. Un tel système serait préférable à une indemnité fixe, vu qu'il est difficile d'estimer à l'avance le nombre d'heures consacrées à la tâche d'assesseur permanent.

3. La procédure

Ad article 35(2)

Le texte prévoit que les membres permanents de la commission paritaire peuvent refuser un dossier introduit pour conciliation pour deux raisons:

- le dossier n'est pas prêt;
- le dossier ne rentre pas dans le champ d'application de la présente loi.

Dans les deux cas de figure, la décision de l'ONC peut faire l'objet d'un recours en réformation devant le tribunal administratif.

Notre chambre ne voit pas le bien-fondé d'un recours administratif dans le premier cas de figure, c.-à-d., lorsque le dossier n'est pas prêt pour faire l'objet d'une conciliation. Il s'agit en l'espèce d'une question de fait et non de droit. Un recours devant le tribunal administratif n'est pas susceptible de remédier à un défaut d'information ou un déficit d'instruction d'un dossier. Si un dossier n'est pas en état d'être traité, il incombe aux membres permanents de demander un supplément d'information aux parties au litige et de reporter le dossier à une session ultérieure de la commission paritaire.

Un recours devra donc uniquement être possible dans le deuxième cas de figure où il s'agit de savoir si oui ou non un litige rentre dans le champ d'application de la loi, c.-à-d., si un litige peut être qualifié de collectif au sens de l'article 28(4). Si un tel recours contre une décision de l'ONC doit être porté devant le tribunal administratif, notre chambre se pose néanmoins la question si le contenu du litige, à savoir sa qualification, ne devrait pas être porté devant le tribunal du travail, quitte à ce que le tribunal administratif au moment de sa saisine soit obligé de surseoir à statuer jusqu'à ce que le tribunal du travail ait rendu son jugement.

Ad article 37(1)

Il y a lieu de reformuler le premier paragraphe de cet article comme suit:

Le Président convoque la commission paritaire, dans sa composition compétente pour le différend dont l'Office est saisi, le plus tôt possible et au plus tard

- *dans un délai de huit jours à compter de la réception des propositions visées au paragraphe 1 de l'article 36 ou, en cas d'absence de propositions, dans un délai de huit jours à compter de l'expiration du délai fixé pour l'envoi des propositions en question;*
- *pour des réunions subséquentes à la première, dans un délai de huit jours à compter de la réception d'une demande écrite et motivée de la part de deux membres de la commission; cette demande doit être contresignée par un assesseur permanent ou par une des parties au litige.*

Ad article 37(3)

Il y a lieu de préciser le début de phrase comme suit:

Le délai prévu au paragraphe 2 peut être ...

Ad article 38

Notre chambre est d'avis qu'une proposition de conciliation doit être faite conjointement par le président et les deux groupes de membres permanents.

Hormis ses fonctions purement administratives, les compétences du Président doivent être exactement les mêmes que celles des assesseurs permanents.

Une telle approche serait d'ailleurs conforme à l'esprit de l'article 30, paragraphe 2 qui dispose que *la fonction de conciliateur est dévolue au Président conjointement avec les assesseurs permanents de la commission paritaire.*

Par ailleurs notre chambre exige que le vote de la proposition de conciliation doive se faire par groupe et non par accord majoritaire. Il faut en effet éviter que la majorité d'un groupe puisse être mise en minorité via un accord majoritaire par vote individuel. Tel pourrait par exemple être le cas si les trois assesseurs patronaux et un assesseur salarial votent pour une proposition tandis que les deux autres assesseurs salariaux votent contre.

Ad article 39(1)

Notre chambre estime que les parties au litige (dans le texte appelées „membres spéciaux“) ne devraient pas compter pour la fixation du quorum d'autant plus que notre chambre n'entend pas leur attribuer le droit de vote en raison du fait qu'elles ne peuvent être juge et partie à la fois.

Notre chambre est d'avis qu'il est utile d'assurer qu'à chaque réunion, les parties au litige soient représentées de façon à ce que tant du côté patronal que du côté salarial les positions de chacune d'elles ne soient pas remises en question par leurs propres représentants d'une réunion à l'autre.

Ad article 39(2)

Notre chambre estime qu'il appartient à l'assesseur effectif empêché de désigner son suppléant et non pas – comme peut le laisser sous-entendre le texte – le Président. Les assesseurs suppléants ne doivent donc pas être affectés à un titulaire déterminé, mais peuvent remplacer tous les trois membres effectifs.

Le texte prendra donc la teneur suivante:

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

Ad article 40

Notre chambre ne voit pas l'opportunité de prévoir un supplément de dispositions formalistes pour la fixation de réunions de groupes. Plutôt faudra-t-il laisser aux différents groupes eux-mêmes le choix et la manière de se réunir. Voilà pourquoi elle propose de supprimer cet article.

Ad article 41(2)

Notre chambre est d'avis que le règlement d'un différend doit se manifester non pas par l'acceptation unanime des quatre groupes de la proposition de conciliation, mais par la signature d'un accord entre les parties au litige habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

Etant donné que la commission paritaire est la mieux placée pour faire une proposition de conciliation – comme elle n'est pas partie au litige – il devrait être aussi dans la logique des choses que seules les parties au litige soient souveraines pour accepter ou ne pas accepter une proposition de conciliation.

Les parties au litige ne devraient pouvoir voter ou signer un tel accord qu'après avoir consulté leurs mandants, c'est-à-dire, les salariés du côté syndical et le conseil d'administration du côté patronal.

S'il y a lieu de prendre une décision d'acceptation ou de non-acceptation d'une proposition de conciliation, il n'y aurait donc pas de vote, mais consultation des mandants. Si après cette consultation, les syndicats et les organisations patronales, mandatés à signer la proposition, représentent tous les deux isolément 50% de leurs mandants, l'accord devra être considéré comme accepté.

Le 3ième alinéa du paragraphe 2 est à rayer puisqu'il ne fait que reprendre les dispositions de l'article 45, paragraphe 1.

Ad article 41(3)

Notre chambre estime qu'il n'appartient pas au président seul d'apprécier si les moyens de conciliation sont épuisés, mais aux membres permanents conjointement.

Le texte est donc à modifier et prend la teneur suivante:

Lorsque les membres permanents estiment conjointement suite à un vote par groupe que les moyens de conciliation sont épuisés ou lorsqu'une des parties au litige demande la déclaration de la

non-conciliation après avoir rejeté la proposition de conciliation des membres permanents, le Président doit proposer un procès-verbal de non-conciliation.

Notre chambre opine que ce procès-verbal ne doit pas constituer un procès-verbal classique, mais seulement prendre acte de l'échec de la procédure de conciliation. Un procès-verbal détaillé des négociations risque en effet d'empêcher les discussions ouvertes et de limiter la formulation de propositions sans engagement lors des négociations.

Ad article 42

Si le texte de l'article 41 était modifié dans le sens souhaité par notre chambre, c'est-à-dire qu'un des groupes des parties au litige pouvait demander à tout moment la non-conciliation, l'article 42 n'aurait plus de raison d'être.

Ad article 43, alinéa 1

La procédure telle que décrite applicable à un litige collectif concernant les conditions de travail est organisée au 3ème alinéa. La référence à ce type de litige doit donc être rayée au 1er alinéa.

Ad article 43, alinéa 2

La modification doit être acceptée par toutes les parties à la convention et non pas par les quatre groupes. Il y a lieu de remplacer les termes „l'accord unanime des quatre groupes“ par „l'accord des mêmes signataires“.

Ad article 45(5)

Notre chambre salue que le premier alinéa réitère le principe de la hiérarchie des normes qui veut qu'une convention collective ne peut déroger à la loi que dans un sens plus favorable.

Pour garantir une meilleure compréhension et lisibilité, elle propose néanmoins de reformuler le premier alinéa de la façon suivante:

Si le président et les membres permanents estiment de concert que la convention collective de travail ou l'accord intervenu devant l'ONC et qui est susceptible de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contient des dispositions qui diffèrent par rapport aux dispositions légales, ils analyseront la conformité des premières par rapport aux secondes. S'il se révèle que les dispositions contenues dans l'accord collectif ou dans la convention collective de travail sont plus favorables que les dispositions légales, ils proposeront sur base d'un avis motivé au gouvernement de donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

Dans la négative, ils proposeront de ne pas donner une suite favorable à la demande de déclaration d'obligation générale.

Elle demande de biffer le deuxième alinéa dans son intégralité qui ne fait que semer la confusion dans la hiérarchie et la qualification des normes applicables en matière de droit du travail.

4. L'arbitrage

Ad article 46

Notre chambre est d'avis qu'il est inutile que le ministre puisse nommer un médiateur en cours de négociations, vu que, d'après les développements antérieurs, le ministre serait déjà impliqué dans les négociations par le biais de son fonctionnaire délégué.

Voilà pourquoi elle propose de rayer le passage relatif à la possibilité de nommer un médiateur.

*

**LES ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL
INTERPROFESSIONNEL**

Ad article 49(6)

Comme pour l'article 45(5), notre chambre propose d'adopter le même texte pour l'alinéa 1 et de biffer le deuxième alinéa du paragraphe 1 dans son intégralité.

Sous réserve des observations formulées ci-dessus, notre chambre a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au projet de loi sous rubrique.

Luxembourg, le 17 juin 2003

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

Service Central des Imprimés de l'Etat

5045/05

N° 5045⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des
conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(8.7.2003)

SOMMAIRE:

Introduction

TITRE Ier: Les conventions collectives de travail

1. Champ d'application de la nouvelle législation (Art. 1)
2. Définition de la convention collective de travail (Art. 2)
3. La notion de syndicat au sens de la législation proposée (Art. 3-7)
 - 3.1. Définition générale du syndicat (Art. 3)
 - 3.2. Le critère de la représentativité nationale générale (Art. 4-5)
 - 3.3. Le critère de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (représentativité „sectorielle“) (Art. 6-7)
4. La procédure de reconnaissance des syndicats à représentativité nationale et sectorielle (Art. 8)
5. La négociation de la convention collective de travail (Art. 9-26)
 - 5.1. Procédure de négociation (Art. 9-11)
 - 5.1.1. Participation aux négociations; commission de négociation (Art. 9)
 - 5.1.2. Habilitation et protection des membres des commissions de négociation (Art. 10)
 - 5.1.3. Demande d'ouverture des négociations collectives (Art. 11)
 - 5.2. Forme de la convention collective de travail (Art. 12)
 - 5.3. Signature et validité de la convention collective (Art. 13-16)
 - 5.3.1. Principe général (Art. 13)
 - 5.3.2. Droit de signature ad hoc (Art. 14)
 - 5.3.3. Contestation devant l'ONC (Art. 15)
 - 5.3.4. Le référendum (Art. 16)
 - 5.4. Dépôt et publicité de la convention collective de travail et entrée en vigueur (Art. 17)
 - 5.5. Unicité de la convention collective (Art. 18-19)
 - 5.5.1. Unicité de la convention collective (Art. 18)
 - 5.5.2. Conventions-cadres (Art. 19)
 - 5.6. Champ d'application de la convention collective de travail et des accords subordonnés (Art. 20)
 - 5.7. Déclaration d'obligation générale (Art. 21)

- 5.8. Durée de validité de la convention collective de travail et des accords subordonnés (Art. 22-23)
 - 5.8.1. Principe (Art. 22)
 - 5.8.2. Dénonciation et renégociation (Art. 23)
- 5.9. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective (Art. 24)
- 5.10. Contenu de la convention collective de travail (Art. 25)
- 5.11. Contestations nées d'une convention collective de travail (Art. 26)

TITRE II: L'Office national de conciliation (ONC)

- 1. Attributions (Art. 27-29)
 - 1.1. Missions (Art. 27)
 - 1.2. Définition des litiges d'ordre collectif (Art. 28)
 - 1.3. Le préavis de grève d'avertissement (Art. 28)
 - 1.4. Compétence de déclaration d'obligation générale (Art. 29)
- 2. Composition (Art. 30-34)
 - 2.1. Statut de l'ONC (Art. 30, § 1)
 - 2.2. Composition de l'ONC (Art. 30, § 2)
 - 2.3. Le président de l'ONC (Art. 30, § 2)
 - 2.4. La composition de la commission paritaire (Art. 30, §§ 3-7)
 - 2.5. La nomination des membres de la commission paritaire (Art. 31)
 - 2.6. Le fonctionnement de la commission paritaire (Art. 32-33)
 - 2.7. L'indemnisation des membres de la commission paritaire (Art. 34)
- 3. La procédure en cas de litige collectif (Art. 35-44)
 - 3.1. Saisine de la commission paritaire (Art. 35-36)
 - 3.2. Convocation de la commission paritaire (Art. 37)
 - 3.3. La séance (Art. 38)
 - 3.4. Quorum et réunion de groupe (Art. 39-40)
 - 3.5. Fin de la procédure de conciliation (Art. 41-44)
- 4. La procédure en cas de déclaration d'obligation générale (Art. 45)
 - 4.1. La demande pour une déclaration d'obligation générale (Art. 45, § 2)
 - 4.2. La décision relative à une demande pour une déclaration d'obligation générale (Art. 45, §§ 3-5)
 - 4.3. L'entrée en vigueur d'une déclaration d'obligation générale (Art. 45, § 6)
- 5. Arbitrage (Art. 46)
 - 5.1. Désignation d'un arbitre (Art. 46)
 - 5.2. Sentence de l'arbitre (Art. 46)
- 6. Dispositions communes (Art. 47)
- 7. Dispositions pénales (Art. 48)

TITRE III: Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel (Art. 49)

- 1. Champ d'application des accords nationaux ou interprofessionnels
- 2. Portée des accords nationaux ou interprofessionnels
- 3. Demande de déclaration d'obligation générale
- 4. Procédure de déclaration d'obligation générale
- 5. Entrée en vigueur

TITRE IV: L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) (Art. 50-53)

- 1. Mission de l'ORPE (Art. 50)

2. Composition de l'ORPE (Art. 51)
3. Modalités pratiques (Art. 52-53)

TITRE V: Dispositions modificatives et abrogatoires (Art. 54-56)

1. Loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel (Art. 54)
2. Loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés (Art. 55)
3. Dispositions abrogatoires (Art. 56)

*

SOMMAIRE DES SCHEMAS:

- Schéma 1: Définition générale d'un syndicat au sens du présent projet
- Schéma 2: Procédure de reconnaissance et de retrait de la qualité de représentativité nationale et sectorielle d'un syndicat
- Schéma 3: Procédure relative à la validité de la signature d'une convention collective selon le projet de loi
- Schéma 4: Procédure relative à la validité de la signature d'une convention collective selon la proposition de la CEP•L

*

INTRODUCTION

1. Les conventions collectives de travail constituent de longue date un instrument de régulation des relations de travail entre employeurs et salariés au Grand-Duché. Elles remontent au 19^e siècle, plus précisément au 1^{er} janvier 1894, lorsque les typographes signent la première convention collective du pays. Cet exemple est suivi au début du 20^e siècle par les travailleurs d'autres secteurs (ganterie, brasserie, ouvriers communaux). Toutes ces conventions sont alors signées sans qu'aucune base légale n'encadre les débats.

2. Dès 1908, la volonté de légiférer et de donner par ce biais une base légale aux accords professionnels volontaristes se manifeste. Ainsi, en 1908, un premier projet de loi est élaboré, suivi en 1917 d'une proposition de loi du député Pierre Dupong. Sans trouver force légale, la proposition de loi Dupong fait l'objet, en 1927, d'un projet d'arrêté grand-ducal se basant sur la loi du 8 décembre 1926 sur le congé ouvrier qui prévoyait „qu'un règlement d'administration publique déterminera les conditions auxquelles doit suffire la convention collective“.

3. Malgré le vide juridique existant en la matière, la conclusion de conventions collectives se poursuit dans la pratique. Ainsi, le 28 juillet 1936 est conclue la première convention collective pour les ouvriers du secteur de la sidérurgie.

4. Sur le plan législatif, l'année 1935 constitue une année lourde de conséquences. En effet, le 17 décembre, le Gouvernement Bech retire le projet de loi sur les conventions collectives de travail de l'ordre du jour de la Chambre des Députés. Le retrait de ce projet provoque l'organisation, en date du 12 janvier 1936, d'une grande manifestation syndicale sur la place Guillaume à Luxembourg qui réunit 40.000 personnes.

5. Le résultat de la manifestation est prompt dans le sens, que par arrêté grand-ducal du 23 janvier 1936 pris sur base de la loi habilitante de 1935 fixant la compétence du pouvoir exécutif en matière économique, le Conseil National du Travail est institué. Celui-ci est remplacé après la guerre par l'Office National de Conciliation en vertu de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945.

6. En ce qui concerne les conventions collectives, les discussions sur la mise en oeuvre d'une loi ad hoc n'ont seulement repris qu'en 1961. Ces discussions ont abouti à la loi de 1965 actuellement en vigueur. Cette longue phase de discussions préliminaires révèle la complexité et l'importance sociétale du sujet.

7. Selon les auteurs du présent projet de loi, le dialogue social luxembourgeois trouve ses origines dans la tradition des conventions collectives qui seraient aujourd'hui les seuls contrats de droit privé qui peuvent acquérir force de loi et lier des salariés/entreprises qui ne sont pas membres des syndicats/fédérations patronales signataires.

8. Les relations qui ont été nouées entre les partenaires sociaux ont permis de garantir le progrès au niveau social et une meilleure répartition des richesses produites entre les facteurs de production. Ces relations ont constitué un pas indispensable pour aboutir à une concertation au niveau national que l'on appelle aujourd'hui communément le „modèle luxembourgeois“.

9. Si les conventions collectives ont certes concouru, en matière de relations de travail, à des améliorations ponctuelles importantes en faveur du salarié par rapport aux textes législatifs existants, les salaires constituent toutefois l'élément principal de toute négociation.

10. Le salarié individuel, qui se trouve dans un lien de subordination par rapport à son employeur, peut ainsi bénéficier du pouvoir des négociations collectives et ne doit pas confronter individuellement son supérieur et s'exposer à sa bienveillance. Pour les entreprises, une politique bien structurée de conventions collectives constitue certainement un élément de stabilité: elles leur garantissent une transparence au niveau de l'évolution des coûts salariaux et permettent ainsi une meilleure gestion financière.

11. Une large majorité des salariés luxembourgeois sont liés par des conventions collectives de travail, soit au niveau des secteurs importants de l'économie luxembourgeoise, tels que le secteur bancaire et celui des assurances, soit au niveau des grandes entreprises, comme l'Arbed et Goodyear. Cette couverture étendue des conventions collectives a contribué à faire progresser de manière continue le niveau de vie des salariés et donc le bien-être général au Luxembourg.

12. Ces considérations révèlent aux yeux de la CEP•L le rôle de pierre angulaire des conventions collectives dans l'économie nationale: en déterminant une large partie de la masse salariale, les conventions collectives exercent une influence sur tous les agrégats économiques importants de l'économie nationale tels que la consommation privée, le PIB et l'inflation. En outre, les adaptations des pensions de vieillesse, du salaire social minimum ou encore du revenu minimum garanti se font sur base de l'évolution de la masse salariale.

13. Vu cet impact énorme des conventions collectives sur l'économie luxembourgeoise entière, il est impératif que les syndicats et les organisations patronales, qui ont la qualité pour mener les négociations collectives, assument leur responsabilité pour l'économie nationale entière et ne se concentrent pas sur les intérêts d'un seul secteur ou d'une seule entreprise.

14. La CEP•L partage donc l'optique du projet qui insiste sur la nécessité d'un degré suffisant de puissance sociale au niveau national („Mächtigkeitsprinzip“) des syndicats ayant la représentativité nationale générale. Ces syndicats doivent en effet disposer de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale générale et gérer un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national.

15. Le fait que les organisations syndicales représentatives nationales ont assumé leur responsabilité pour l'économie luxembourgeoise entière a permis des relations sociales stables et continues et constitue ainsi un élément explicatif majeur du succès du „modèle luxembourgeois“. Ainsi, la CEP•L accueille favorablement les considérations des auteurs du projet en ce qui concerne la nécessité de l'indépendance et de la représentation transsectorielle d'un syndicat pour pouvoir acquérir la représentativité nationale.

16. Par ailleurs, notre Chambre salue particulièrement l'introduction des accords en matière de dialogue social interprofessionnel dans le projet de loi. Cet instrument de régulation des relations collectives de travail apporte une nouvelle dimension au dialogue social luxembourgeois.

17. Finalement, au vu de l'importance du présent projet pour ses ressortissants, notre Chambre insiste dès à présent pour qu'elle soit saisie pour avis sur d'éventuels amendements relatifs au présent projet de loi.

18. Pour faciliter la lecture du présent avis, les passages purement descriptifs du projet de loi sont rédigés en caractères normaux, tandis que les commentaires de la CEP•L sont exprimés en caractères gras.

*

19. Etant donné que le champ d'application du projet sous avis est limité aux salariés du secteur privé et que le secteur public en est explicitement exclu, les agents des CFL, qui sont des ressortissants de la Chambre des Employés Privés, ne sont pas concernés par le projet. Pour cette raison, les ressortissants de notre Chambre qui représentent les agents des CFL n'ont pas participé au vote relatif au présent avis.

TITRE Ier

Les conventions collectives de travail

1. Champ d'application de la nouvelle législation (Art. 1)

20. Alors que la loi de 1965 ne définit pas clairement son champ d'application, mais se limite à en exclure les salariés ayant un statut de cadre, le projet de loi soumis pour avis entend définir clairement les catégories de travailleurs concernés par les conventions collectives de travail.

21. Ainsi, l'article 1 (1) précise que la loi s'applique aux travailleurs ayant le statut d'ouvrier ou d'employé privé tel qu'il résulte de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ainsi qu'aux stagiaires et apprentis relevant d'un des deux statuts.

22. Afin d'être très précis, le même article exclut en son point (2) les travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, dont notamment ceux relevant du statut public et assimilé.

23. Si le degré de précision fourni par cet article est appréciable, deux remarques s'imposent néanmoins:

- le texte parle de „stagiaires“, sans autres précisions. Notre Chambre suppose que sont visées les personnes effectuant un stage dans le cadre des mesures de lutte contre le chômage. Il y a lieu, le cas échéant, de préciser le texte à cet égard;
- le texte n'exclut pas explicitement les fonctionnaires et employés communaux ainsi que les agents CFL de son champ d'application. Même si leur exclusion peut être déduite des termes de la loi qui parle de „statut public ou assimilé“, notre Chambre estime qu'il y a lieu d'inclure ces catégories de travailleurs nommément dans le texte, afin de ne laisser subsister aucun doute.

2. Définition de la convention collective de travail (Art. 2)

24. Le projet de loi reprend, à quelques modifications textuelles près, la définition de la convention collective telle que posée par la loi de 1965.

25. Ainsi, la convention collective est un contrat relatif aux relations et aux conditions générales de travail conclu entre,

- un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions prévues par le présent projet de loi,
- et

- soit une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs ou une entreprise particulière,
- soit un groupe d’entreprises ou un ensemble d’entreprises dont la production et/ou l’activité et/ou la profession sont de la même nature.

3. La notion de syndicat au sens de la législation proposée (Art. 3-7)

26. Contrairement à la législation actuelle, le législateur entend consacrer différentes catégories de syndicats disposant de certains pouvoirs quant à la négociation et à la signature des contrats collectifs.

27. La CEP•L constate que le projet sous avis distingue de manière précise trois catégories de syndicats:

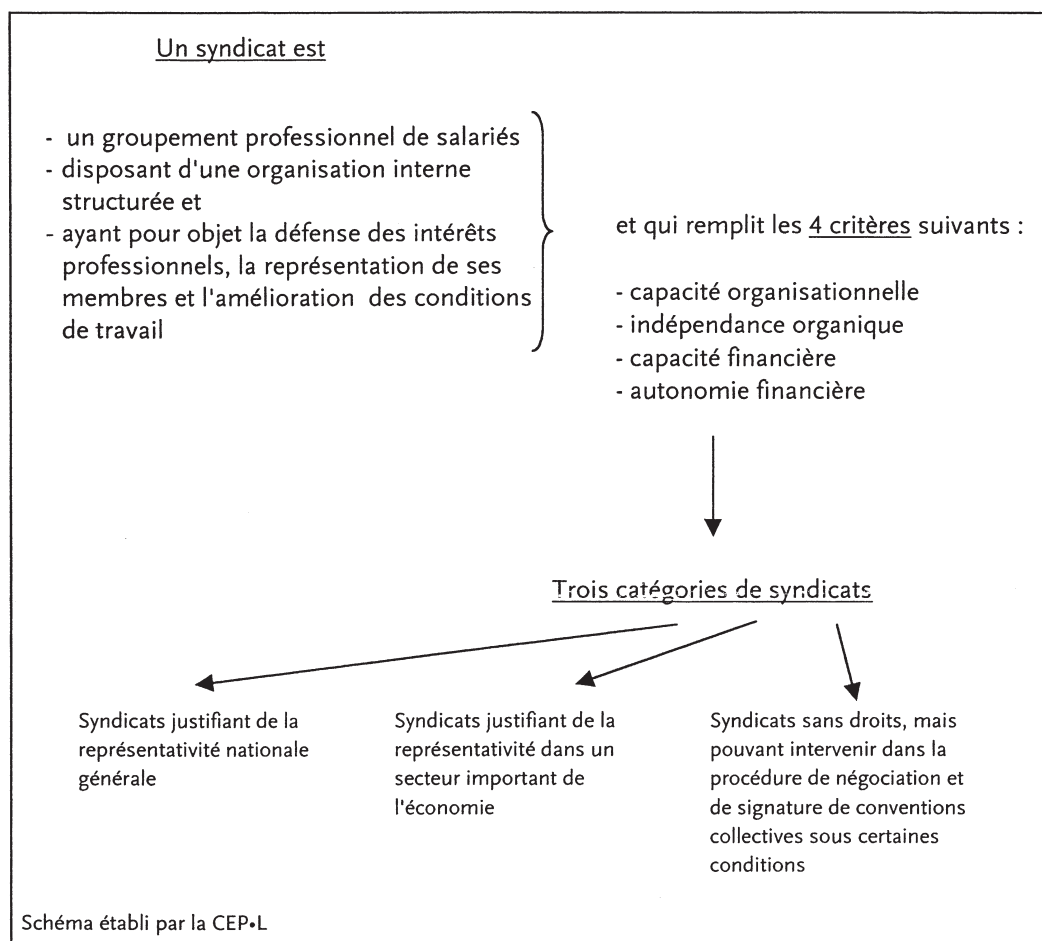
- **les syndicats justifiant d’une représentativité nationale générale,**
- **les syndicats justifiant d’une représentativité dans un secteur particulièrement important de l’économie,**
- **les syndicats n’ayant pas de droits a priori, mais pouvant faire valoir des droits notamment lors des négociations de conventions collectives, par le biais d’une procédure administrative, à condition qu’ils représentent 50% au moins des salariés couverts par la convention collective en question.**

3.1. Définition générale du syndicat (Art. 3)

28. Le projet de loi consacre une définition générale de la notion de syndicat, qui ne présente en elle-même aucune nouveauté par rapport à la loi de 1965:

„constituent des syndicats de salariés, les groupements professionnels constitués par des salariés, dotés d’une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l’amélioration de leurs conditions de vie et de travail.“

Schéma 1: Définition générale d'un syndicat au sens du présent projet



29. Le législateur entend néanmoins préciser que les syndicats, afin d'être reconnus en tant que tels, doivent remplir „notamment“ chacun des quatre critères suivants:

- ils doivent disposer d'une certaine capacité organisationnelle (notamment structures internes personnelles et professionnelles, une occupation permanente de personnel salarié qualifié, l'existence d'une politique de communication interne et externe appropriée);
- ils doivent justifier d'une indépendance organique (notamment le personnel dirigeant, les secrétaires syndicaux et les mandataires chargés par le syndicat des négociations collectives, outre les salariés de l'entreprise concernée, doivent être employés par le syndicat lui-même);
- ils doivent disposer de la capacité financière nécessaire permettant au syndicat de remplir efficacement les missions lui incombant en vertu de la présente loi et de soutenir un éventuel conflit social;
- justifier d'une autonomie financière résultant notamment de l'importance et de la prépondérance des cotisations des membres par rapport à d'autres sources financières éventuelles.

30. Les syndicats qui ne répondent pas à ces quatre critères sont exclus du champ d'application du présent projet de loi.

31. La CEP•L approuve l'intention du législateur d'introduire des critères permettant de définir la notion de syndicat pour l'application du projet sous avis.

32. Dans ce contexte, notre Chambre tient à relever l'importance de l'indépendance organique d'un syndicat pour pouvoir participer à des négociations de conventions collectives de travail.

Elle partage l'opinion des auteurs du projet qui estiment qu'il „semble en effet contraire au principe de l'indépendance d'un syndicat, au sens des conventions internationales de travail, que le plus haut responsable, voire les secrétaires syndicaux chargés de la négociation collective, quelle que soit leur appellation, se trouvent au solde d'un des employeurs qui sera partie à la convention collective, sinon un autre employeur sur le marché général.

33. Le risque de pression exercée par cet employeur est beaucoup trop évident [...]“.

34. La CEP•L estime que cette indépendance organique constitue un élément important de la puissance sociale d'un syndicat et est indispensable pour que le syndicat puisse assumer ses obligations et notamment soutenir un conflit d'intérêts majeur d'ordre social

35. Une minorité des membres de notre Chambre est néanmoins d'avis que l'indépendance organique du syndicat, se traduisant notamment par le fait que le personnel dirigeant est employé par le syndicat lui-même, ne doit pas constituer un des critères à remplir afin d'être reconnu comme syndicat au sens de l'article 3 du présent projet de loi.

36. Cette position minoritaire se base sur une argumentation retenue par le tribunal administratif en date du 24 octobre 2000 selon laquelle cette condition condamne toute forme de syndicalisme avant que le syndicat ne possède une structure interne comportant des salariés permanents propres et rémunérés par lui.

37. En ce qui concerne la formulation de l'article établissant les critères en question, la CEP•L critique toutefois que d'après le projet de loi, un syndicat doit remplir „notamment“ chacune de ces quatre conditions. Le terme „notamment“ laisse-t-il entendre que d'autres repères peuvent être pris en considération?

38. La CEP•L estime que ce terme est sans objet et devrait être supprimé. Il crée en effet un flou juridique puisqu'il laisse comprendre que le ministre peut le cas échéant considérer d'autres critères non mentionnés afin d'évaluer la qualité de syndicat au sens du présent projet de loi. Dans ce cas, il conviendrait de reprendre expressément ces critères supplémentaires dans le texte du projet de loi.

39. En ce qui concerne la définition de ces quatre conditions principales, l'utilisation récurrente du terme „notamment“ laisse planer à nouveau un doute, cette fois quant à l'interprétation précise de ces indicateurs.

40. Satisfaire à une partie des sous-critères énumérés suffit-il pour remplir les quatre conditions générales ou bien faut-il les remplir dans leur ensemble?

41. Ces indices sont-ils déterminants, et, une fois intégralement remplis, ouvrent-ils la voie à une reconnaissance automatique du syndicat aux termes du présent projet ou s'agit-il plutôt d'un faisceau d'indices facultatifs, auquel cas la décision finale dépendrait encore de l'appréciation du ministre responsable?

42. Notre Chambre estime que, en vue d'offrir une plus grande garantie juridique aux syndicats, il convient d'établir de manière plus précise les critères à remplir pour pouvoir effectivement constituer un syndicat conformément aux dispositions de l'article 3.

43. A cette fin, la CEP•L propose de rendre clairement obligatoire l'ensemble des sous-critères énumérés et de supprimer également à ce niveau le terme „notamment“.

3.2. Le critère de la représentativité nationale générale (Art. 4-5)

44. La représentativité nationale générale est accordée aux syndicats, au sens de l'article 3 du projet de loi, qui possèdent un degré suffisant de puissance sociale au niveau national („Mächtigkeitprinzip“), c'est-à-dire qui disposent de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour

- assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale générale et
- assumer un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national.

45. Il faut que le syndicat justifie de cette représentativité pour les deux catégories de salariés couverts par le projet de loi, c'est-à-dire les ouvriers et les employés privés.

46. Le syndicat aspirant à une représentativité nationale générale doit établir qu'il remplit ces conditions en rapportant la preuve des éléments suivants:

a) les syndicats doivent représenter au moins 20% des ouvriers et employés privés confondus et représenter au moins 15% des travailleurs de chacune des deux catégories.

Afin d'apprécier ces deux critères, on se réfère aux résultats obtenus par le syndicat lors des deux dernières élections aux Chambres professionnelles salariales compétentes pour les ouvriers et/ou les employés privés.

Seuls les résultats concernant les travailleurs couverts par le présent projet de loi sont considérés;

b) le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays.

Ce critère est apprécié sur base des dernières élections des délégations du personnel. Le texte n'exige pas de seuil chiffré;

c) l'action du syndicat doit être diversifiée tant du point de vue matériel (couvrir tous les aspects du travail syndical) que du point de vue géographique.

47. La Chambre des Employés Privés approuve la volonté du législateur de définir sur base de critères objectifs la représentativité nationale générale ce qui permet de pallier le flou juridique actuel.

48. La CEP•L tient toutefois à relever qu'il serait opportun de préciser l'application des critères quantitatifs consistant à représenter un certain pourcentage d'ouvriers et d'employés privés aux deux dernières élections pour les Chambres salariales.

49. Selon notre Chambre, ce critère doit être interprété comme suit: il y a d'abord lieu de vérifier si le syndicat en question a obtenu lors de chacune des quatre élections prises en considération au moins 15% des voix. Ensuite, on calculera la moyenne de ces quatre pourcentages qui doit être au moins égale à 20%.

50. En dehors de cette remarque d'ordre général, la CEP•L salue l'introduction de la condition d'une double représentativité auprès des ouvriers et des employés privés pour pouvoir acquérir la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale générale.

51. Cette condition est en effet indispensable pour garantir que le syndicat en question dispose de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour être en mesure d'assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale générale et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national.

52. La double représentativité est en outre le garant d'une large assise du syndicat dans les différents secteurs de l'économie. Cette assise diversifiée du syndicat implique une vue d'ensemble et une prise en compte de l'intérêt général de l'économie luxembourgeoise lors de négociations entre partenaires sociaux. Ceci permet de garantir que l'intérêt national prime sur les intérêts purement sectoriels.

53. Une minorité des membres de la CEP•L s'oppose à cette obligation de disposer d'une double représentation auprès des ouvriers et des employés privés. Cette obligation exclurait des salariés d'une des deux catégories de la possibilité de se faire représenter sur le plan national par un syndicat de leur choix.

54. Ces mêmes membres de la CEP•L estiment que l'aspect de la régionalisation géographique des activités syndicales dans un pays comme le Luxembourg est sans fondement.

55. A titre subsidiaire, la CEP•L remarque que le libellé de l'article 5 peut prêter à confusion dans le sens qu'il stipule que „le syndicat doit prouver qu'il réunit dans son chef des conditions

fixées à l'article 4°. Notre Chambre propose de remplacer le terme „des“ par „les“ pour établir clairement qu'il faut remplir l'ensemble, et pas seulement certaines, des conditions comme peut le laisser entendre le libellé actuel.

3.3. Le critère de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (représentativité „sectorielle“) (Art. 6-7)

56. La représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie est accordée aux syndicats qui remplissent les conditions de l'article 3 et qui possèdent un degré suffisant de puissance sociale au niveau du secteur („Mächtigkeitprinzip“) pour la ou les catégories de travailleurs salariés pour lesquelles la représentativité est revendiquée.

57. Ces syndicats doivent ainsi disposer de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour

- assumer les responsabilités découlant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie et
- soutenir un éventuel conflit d'intérêts d'ordre social au niveau du secteur en question.

58. Les critères à remplir pour jouir de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie sont les suivants:

a) critères relatifs au secteur:

il faut qu'il s'agisse d'un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise. L'importance d'un secteur sera déterminée sur base de l'emploi dans ce secteur.

Si l'emploi du secteur représente au moins 10% de l'emploi salarié de droit privé total au Luxembourg, alors le secteur doit être déclaré „secteur particulièrement important de l'économie“.

Le secteur doit comprendre plus d'une entreprise, respectivement plus d'une entreprise constituant une entité économique et sociale.

Une entreprise constituant une entité économique et sociale est définie comme un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable;

b) critères relatifs au syndicat:

le syndicat doit avoir présenté des listes et obtenu des élus lors des deux dernières élections à la ou aux Chambres professionnelles salariales et avoir obtenu

- * soit 50% des voix pour le groupe de la Chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée;
- * soit 50% des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur, si le groupe compétent de la Chambre professionnelle ne coïncide pas totalement avec le champ d'application de la convention collective en vue de laquelle le syndicat revendique la représentativité „sectorielle“ ou si le groupe est composé, même en partie, de travailleurs ayant un statut les soutirant du champ d'application du présent projet de loi.

Dans ce cas, seules les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur sont prises en considération, à l'exclusion des candidats neutres.

59. La CEP•L constate que le projet de loi innove en introduisant une définition de la représentativité sectorielle d'un syndicat, notion inconnue dans la législation existante.

60. Notre Chambre souhaite dans ce contexte une précision quant au critère exigeant 50% des voix pour un groupe d'une Chambre professionnelle: si on peut déduire du texte et du commentaire des articles que seules les dernières élections sont prises en considération, le texte ne le stipule pas explicitement comme il le fait pour le critère des élections pour les délégations du personnel. Ainsi, il serait opportun de compléter le libellé du projet en ajoutant à l'article 7, § 3, 1er tiret que les 50% sont requis aux dernières élections pour les Chambres professionnelles.

61. A titre subsidiaire, la CEP•L critique que le libellé de l'article 7 indique que „le syndicat doit prouver qu'il réunit dans son chef des conditions fixées à l'article 6“. Notre Chambre propose de remplacer le terme „des“ par „les“ pour établir clairement qu'il faut remplir l'ensemble, et pas seulement certaines des conditions comme peut le laisser entendre le libellé actuel.

4. La procédure de reconnaissance des syndicats à représentativité nationale et sectorielle (Art. 8)

62. Sous la législation actuelle, les syndicats se voient implicitement reconnaître la qualité de syndicat à représentativité nationale (pour rappel: seule catégorie de syndicats que la loi de 1965 connaît) par le biais de la signature et du dépôt accepté par les instances administratives d'une convention collective.

63. Désormais, il est envisagé d'accorder officiellement et explicitement la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale, mais aussi sectorielle, aux syndicats demandeurs, moyennant une procédure administrative de reconnaissance.

64. A cette fin, le syndicat doit adresser une demande au ministre du Travail et de l'Emploi. Celui-ci sera alors tenu de rendre sa décision au plus tard dans les deux mois de la saisine. L'absence de réponse dans ce délai vaut refus de la demande.

65. L'Inspection du travail et des mines (ITM) établit un rapport sur la situation du syndicat concerné et le communique au ministre ainsi qu'aux Chambres professionnelles compétentes.

66. Le ministre du Travail statuera après avoir demandé l'avis de la Chambre de Travail et de la Chambre des Employés Privés.

67. Le ministre statue

- soit à la demande écrite d'un syndicat remplissant les conditions de l'article 3,
- soit à la demande écrite de l'ITM,
- soit de sa propre initiative.

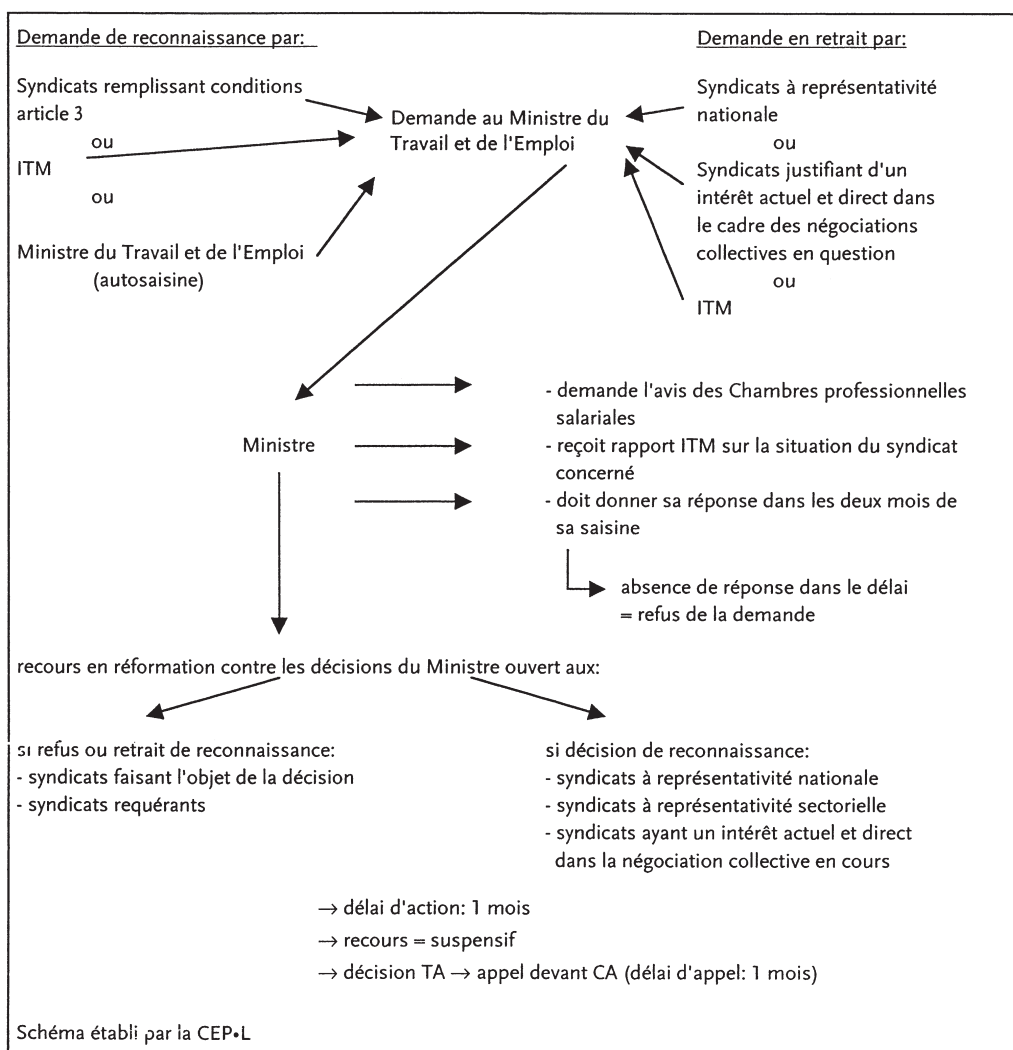
68. Une demande de retrait à adresser au ministre compétent peut être introduite:

- par l'ITM;
- par tout syndicat ayant la représentativité nationale générale;
- par tout syndicat justifiant d'un intérêt actuel et direct dans le cadre de négociations collectives impliquant le syndicat concerné par la demande de retrait.

69. L'absence de réponse dans un délai de deux mois vaut refus de la demande de retrait.

70. Le projet ouvre au syndicat faisant l'objet de la décision et au syndicat requérant un recours suspensif en réformation devant le tribunal administratif contre la décision de refus ou de retrait de reconnaissance. Contre la décision de reconnaissance, un recours est ouvert à tout syndicat ayant la représentativité nationale ou sectorielle et à tout syndicat justifiant d'un intérêt né, actuel et direct dans le cadre de négociations collectives en cours ou dont l'ouverture a été demandée.

Schéma 2: Procédure de reconnaissance et de retrait de la qualité de représentativité nationale et sectorielle d'un syndicat



71. Notre Chambre admet la nécessité d'une procédure de reconnaissance et de retrait de reconnaissance qui se baserait sur des critères objectifs.

72. La CEP•L accueille donc favorablement la volonté du Gouvernement d'établir par le présent projet un faisceau de critères d'évaluation de la qualité de syndicat (article 3) ainsi que de la représentativité d'un syndicat (articles 4 à 7) qui visent à conférer aux syndicats une plus grande garantie juridique.

73. Notre Chambre est toutefois d'avis, comme elle l'a souligné ci-avant, que les critères de l'article 3 sont formulés de manière imprécise, ce qui laisse un pouvoir d'appréciation manifeste, et éventuellement arbitraire, au seul ministre compétent.

74. En ce qui concerne la procédure de retrait de la représentativité prévue par le projet, la CEP•L est d'avis que celle-ci constitue une assez bonne solution permettant d'éviter des remises en question récurrentes et abusives de la qualité de représentativité d'un syndicat.

75. En effet, la CEP•L interprète le texte du projet dans le sens que suite à une première décision de refus de retrait, une nouvelle procédure ne sera recevable qu'en présence d'un nouvel élément.

5. La négociation de la convention collective de travail (Art. 9-26)

5.1. Procédure de négociation (Art. 9-11)

5.1.1. Participation aux négociations; commission de négociation (Art. 9)

76. La CEP•L approuve que désormais une commission de négociation est constituée pour toute négociation d'une convention collective et que tous les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale ou „sectorielle“ (si la convention collective concerne ce secteur et la ou les catégories de travailleurs pour lesquels le syndicat s'est vu reconnaître la représentativité) sont admis de plein droit à cette commission.

77. Ces syndicats peuvent admettre ou refuser à l'unanimité la participation à la négociation d'autres syndicats remplissant les conditions générales de l'article 3.

78. La création d'une commission ad hoc pour chaque négociation de convention collective constitue une nouveauté par rapport à la loi de 1965.

79. La CEP•L approuve qu'un syndicat majoritairement représenté dans une entreprise doive, à sa demande, faire partie de la commission de négociation.

80. En effet, le projet prévoit que si un syndicat, qui satisfait aux critères de l'article 3 (définition générale du syndicat), a obtenu plus de 50% des suffrages lors de la dernière élection pour les délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés, il doit être admis à la commission de négociation.

81. L'admission d'un tel syndicat, qui ne possède pas d'office le droit de participer à la négociation, ne préjudicie pas dans son chef l'existence ou non de la qualité de partie signataire d'une convention collective.

82. En cas de refus d'admission d'un syndicat demandeur, ou de litige entre les syndicats membres d'office de la commission de négociation collective, le dossier est soumis pour décision au ministre du Travail par le ou les syndicats exclus.

83. Un recours contre la décision d'acceptation ou de refus du ministre devant les juges administratifs est possible. Le recours devant le tribunal administratif et l'appel devant la cour administrative sont suspensifs.

84. La CEP•L salue le degré supplémentaire de démocratie sociale dans les relations collectives de travail introduit par la définition d'un troisième type de syndicat. Cette disposition innove non seulement par rapport à la loi de 1965, mais également par rapport à la jurisprudence.

85. L'admission d'un tel syndicat n'a aucun impact sur une éventuelle décision concernant une quelconque représentativité du syndicat.

5.1.2. Habilitation et protection des membres des commissions de négociation (Art. 10)

86. Les membres des commissions de négociation peuvent contracter en vertu:

- soit de dispositions statutaires;
- soit d'une délibération spéciale du syndicat ou du groupement professionnel;
- soit de mandats écrits ou apparents qui leur sont conférés par leurs membres et adhérents.

87. Cette disposition reprend quasi textuellement celle de la loi de 1965.

88. Notre Chambre accueille favorablement la nouveauté importante du projet qui consiste dans l'introduction d'une protection contre le licenciement des membres des commissions de

négociation. Celle-ci est calquée sur la protection dont bénéficient les membres des délégations du personnel.

5.1.3. Demande d'ouverture des négociations collectives (Art. 11)

89. La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations habilitées à signer une convention collective.

90. La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer des négociations dans un délai de trente jours. Si la loi de 1965 laissait supposer qu'il s'agissait exclusivement de l'employeur, le projet utilise à présent le terme „partie sollicitée“ pour inclure tant l'employeur que les organisations syndicales.

91. L'employeur sollicité peut toutefois informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, voire avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession. Le projet, contrairement à la loi de 1965, oblige l'employeur à notifier à la partie demanderesse son intention de négocier en groupe dans les quinze jours.

92. Le délai du début des négociations sera alors porté à 60 jours à partir de la notification de la décision de négocier en groupe. A défaut, la partie concernée peut être contrainte de négocier séparément. Les négociations doivent alors commencer quinze jours après l'expiration du délai de soixante jours.

93. Le texte de loi de 1965 stipule uniquement que, au cas où les pourparlers en groupement d'employeurs ne seraient pas engagés dans les 60 jours, l'employeur sollicité peut être contraint à négocier séparément. La loi ne mentionne cependant pas de délai dans lequel les négociations doivent débiter après l'échéance des 60 jours, tandis que le projet introduit un délai de 15 jours. Selon la législation actuelle, l'employeur ne doit pas non plus informer la partie requérante dans un délai déterminé de son intention de négocier en groupe, alors que le présent projet prévoit qu'elle doit être informée dans un délai de 15 jours, sinon les négociations commencent au plus tard 30 jours après la sollicitation.

94. Notre Chambre approuve que le projet de loi prévoit une procédure plus stricte et beaucoup plus détaillée en ce qui concerne les délais à respecter.

95. La CEP•L salue particulièrement que les négociations commencent désormais dans tous les cas au plus tard 90 jours après la demande initiale. Les nouveaux délais impliquent que l'employeur ne peut plus faire traîner le début de négociations collectives sans dire clairement s'il veut négocier en groupe ou pas.

96. En cas de refus explicite ou découlant de l'absence du début des négociations dans les délais impartis, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.

5.2. *Forme de la convention collective de travail* (Art. 12)

97. En reprenant le texte de la loi de 1965, le projet impose que la convention collective de travail soit, sous peine de nullité, écrite et signée par les représentants qualifiés des parties contractantes.

5.3. *Signature et validité de la convention collective* (Art. 13-16)

98. Cette procédure a été entièrement revue et décrite de façon beaucoup plus détaillée, la loi de 1965 prévoyant seulement que, en dehors des employeurs pris individuellement et des groupements d'employeurs, uniquement les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national peuvent être parties à une convention collective de travail.

5.3.1. Principe général (Art. 13)

99. En principe, une convention collective n'est valablement signée et n'entrera en vigueur que si elle est signée par l'ensemble des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ou „sectorielle“ qui ont fait partie de la commission de négociation.

100. Un syndicat doit donc posséder les deux qualités (représentativité nationale générale ou sectorielle et être membre de la commission de négociation) afin de rendre sa signature obligatoire pour la validité de la convention collective.

101. La Chambre des Employés Privés s'oppose au principe général de l'article 13 qui stipule qu'une convention n'est valablement signée et n'entrera en vigueur que si elle est signée par l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation.

102. Notre Chambre estime qu'une convention collective devrait être valable si au moins un des syndicats faisant partie de la commission de négociation la signe sans qu'aucun autre syndicat ne conteste la validité de cette convention.

103. Même si un syndicat conteste la validité d'une convention collective par la remise en cause de la régularité des signatures, celle-ci doit être déclarée valable si le ou les syndicats signataires représentent une majorité des salariés concernés.

5.3.2. Droit de signature ad hoc (Art. 14)

104. Si un ou plusieurs syndicats ayant fait partie de la commission de négociation conviennent avec le ou les employeurs de signer seuls la convention collective, ils doivent, avec l'employeur, en informer les autres syndicats et les inviter par écrit à se joindre à la signature en indiquant les motifs pour lesquels ils veulent signer la convention.

105. Cette obligation d'information est introduite afin d'éviter qu'un syndicat ne signe secrètement la convention collective et mettrait ainsi les autres syndicats devant le fait accompli. Les syndicats invités à signer doivent notifier leur décision dans un délai de huit jours.

106. Si ces syndicats refusent l'invitation à signer, les syndicats ayant l'intention de signer peuvent saisir l'Office national de conciliation (ONC). Deux cas peuvent alors se présenter:

- si l'ONC constate que les syndicats qui veulent signer disposent d'un mandat direct ou indirect de plus de 50% des salariés concernés (plus de 50% des suffrages lors de la dernière élection pour la délégation du personnel), il admettra le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective;
- si le ou les syndicats ne remplissent pas la condition précitée, l'ONC ordonne un référendum parmi le personnel concerné.

107. Ainsi, un syndicat fortement représenté dans le champ d'application de la convention collective peut signer valablement, le cas échéant seul, cette convention.

108. Aussi un syndicat, peu importe le nombre de salariés qu'il représente, peut-il provoquer un référendum en signant seul une convention collective.

109. Notre Chambre trouve aberrant qu'un ou plusieurs syndicats qui désirent signer seuls une convention collective doivent motiver leur intention ensemble avec l'employeur. La nécessité de motiver sa signature paraît inutile, surtout si ces syndicats représentent une majorité du personnel concerné.

110. Cette approche, qui allie en quelque sorte l'employeur et une partie des syndicats contre les syndicats qui ne veulent pas signer la convention, va à l'encontre de l'idée du front syndical que les auteurs du texte mettent en exergue dans ce projet.

111. La CEP•L marque son plein accord quant à l'obligation d'information imposée aux syndicats qui souhaitent signer une convention, mais elle récuse l'obligation de motiver cette signature, d'autant plus que cette motivation doit se faire en association avec l'employeur.

112. Notre Chambre estime par contre qu'il est opportun, comme le projet le prévoit, que le ou les syndicats qui refusent de signer une convention collective doivent motiver leur décision.

5.3.3. Contestation devant l'ONC (Art. 15)

113. Tout syndicat justifiant de la représentativité nationale générale ou „sectorielle“ ainsi que tout syndicat prétendant avoir obtenu au moins 50% des voix lors de la dernière élection pour les délégations du personnel peut, en cas d'acceptation du dépôt de la convention collective à l'ITM, faire valoir auprès de l'ONC que le ou les signataires n'ont pas la qualité requise pour signer valablement la convention collective.

114. Il faut donc attendre la décision d'acceptation ou de refus du dépôt par l'ITM avant de contester la validité d'une convention collective. Il se peut en effet que l'ITM rende inutile toute contestation en invalidant la signature par un refus de dépôt.

115. En cas de contestation, l'ONC examine, d'une part, si les conditions de signature sont remplies, et, d'autre part, si les conditions requises pour une contestation sont remplies. Deux cas peuvent alors se présenter.

116. La signature est déclarée valable:

- si les syndicats signataires remplissent les conditions prescrites (art. 13 et 14) ou
- si le ou les syndicats contestataires ne remplissent pas les conditions prescrites (50%).

117. Un référendum est ordonné par l'ONC:

- si les syndicats signataires ne remplissent pas les conditions prescrites ou
- si le ou les syndicats contestataires remplissent les conditions prescrites.

118. La décision de l'ONC est susceptible de recours devant les juridictions administratives.

119. Actuellement, le ministre du Travail décide de la (non-)recevabilité d'une convention collective. En cas de refus, les parties contractantes peuvent avoir recours au tribunal administratif.

120. La Chambre des Employés Privés estime que les contestations relatives à une convention collective conformément à l'article 15 du projet ne devraient pas relever de la compétence de l'Office national de conciliation.

121. La contestation de la validité d'une convention collective par un syndicat, prévue par l'article 15, est une remise en cause d'une décision que l'ONC a prise elle-même conformément à l'article 14 du projet de loi. L'ONC serait donc appelé à se prononcer sur le bien-fondé de sa propre décision.

122. Pour cette raison, la CEP•L propose que la compétence de trancher des litiges relatifs à l'article 15 soit attribuée au ministre compétent ou au Gouvernement en conseil. Un recours devant les juridictions administratives resterait possible.

123. En outre, la CEP•L estime qu'il est nécessaire que le projet de loi détermine le ou les représentants d'un syndicat qui possèdent la compétence de contester, au nom du syndicat en question, la validité d'une convention collective. Notre Chambre est d'avis que le projet devrait renvoyer aux statuts des syndicats qui spécifieraient alors les personnes habilitées par les différents syndicats respectifs.

5.3.4. Le référendum (Art. 16)

124. Un référendum est organisé:

- si l'ONC constate que les syndicats signataires ne satisfont pas aux critères de signature ou
- si le ou les syndicats contestataires représentent 50% des suffrages lors des dernières élections pour les délégations du personnel.

125. Ce référendum, organisé et surveillé par l'ITM, prend la forme d'un vote secret à l'urne. Si plus de 50% des votes exprimés sont en faveur de la convention collective, les syndicats ayant demandé de signer la convention collective peuvent le faire.

126. La CEP•L se prononce contre le recours au référendum. L'automatisme avec lequel le référendum est prévu par le projet de loi en cas de signature minoritaire d'une convention collective pourrait conduire à une véritable „référendomanie“ qui viderait de son sens la participation des syndicats aux négociations. En effet, tout syndicat, sans considération du nombre de salariés qu'il représente, peut engendrer un référendum en signant seul une convention collective.

*

127. En résumé, notre Chambre est d'avis que les articles 13-16 instaurent une procédure relativement complexe et formelle qui risque d'engendrer plus de problèmes qu'elle ne pourra en résoudre.

128. Elle propose de remplacer les articles 13-16 par un article unique dont la substance s'inspirerait du schéma ci-après.

129. Une convention collective devrait être valable si au moins un des syndicats faisant partie de la commission de négociation la signe sans qu'aucun autre syndicat ne conteste la validité de cette convention.

130. Si le ou les syndicats signataires représentent une majorité des salariés concernés, la convention doit être déclarée valable même en cas de contestation.

131. S'il y a contestation de la validité de la convention et les syndicats signataires représentent seulement une minorité des salariés, la procédure de conciliation sera entamée en lieu et place du référendum.

132. Les contestations de ces décisions de l'ONC, conformément à l'article 15 du projet, ne devraient pas relever de la compétence de l'ONC, mais être tranchées par le ministre compétent ou le Gouvernement en conseil. Un recours devant les juridictions administratives resterait possible.

133. En outre, la Chambre des Employés Privés tient à faire une remarque d'ordre général relative à la procédure prévue par les articles 13 à 16. Cette procédure ne traite que des problèmes naissant de divergences éventuelles au sein des différents syndicats impliqués.

134. Or, la CEP•L constate qu'en réalité, les points de vue des employeurs divergent également sur certaines questions. Pour cette raison, elle est d'avis que le législateur ne devrait pas se focaliser sur les représentants des salariés, mais instaurer également des procédures permettant de régler des désaccords au sein des représentants des employeurs.

Schéma 3: Procédure relative à la validité de la signature d'une convention collective selon le projet de loi

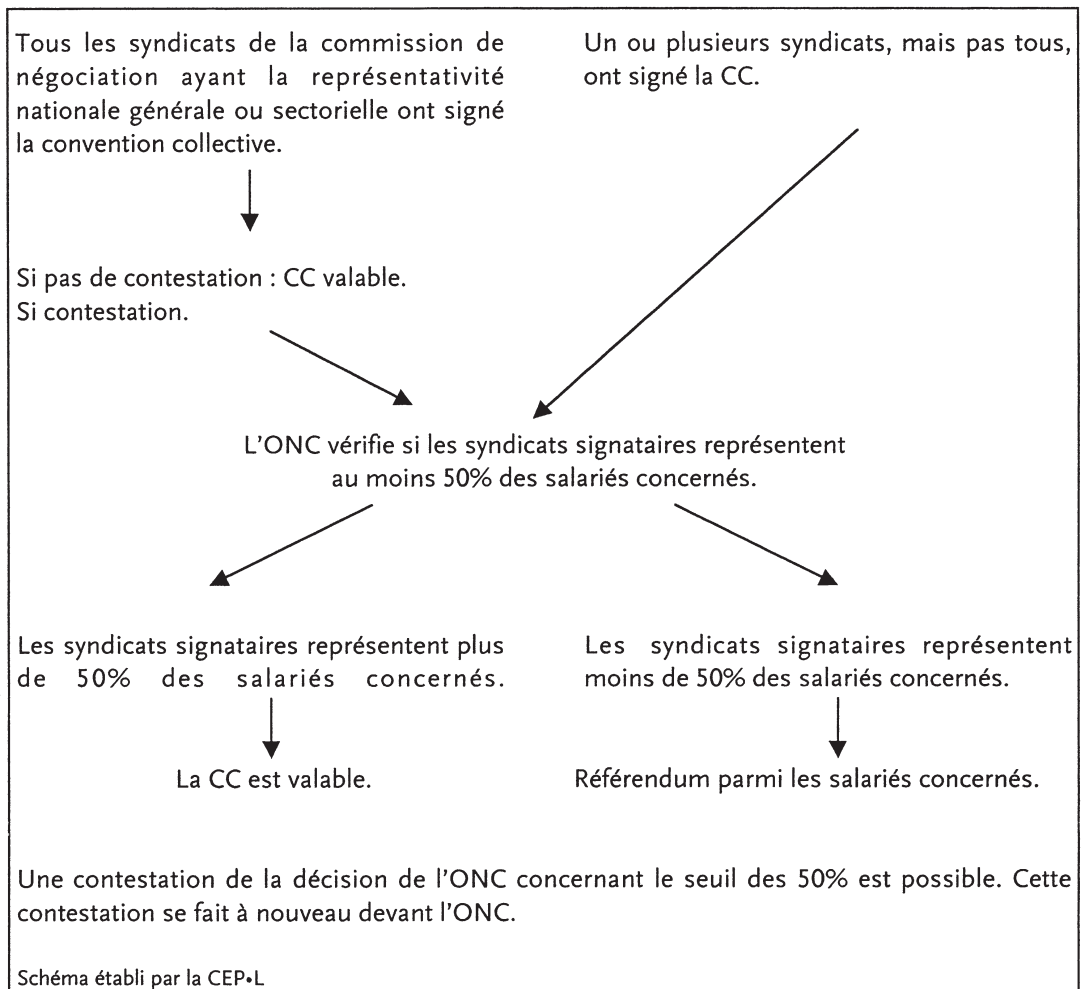
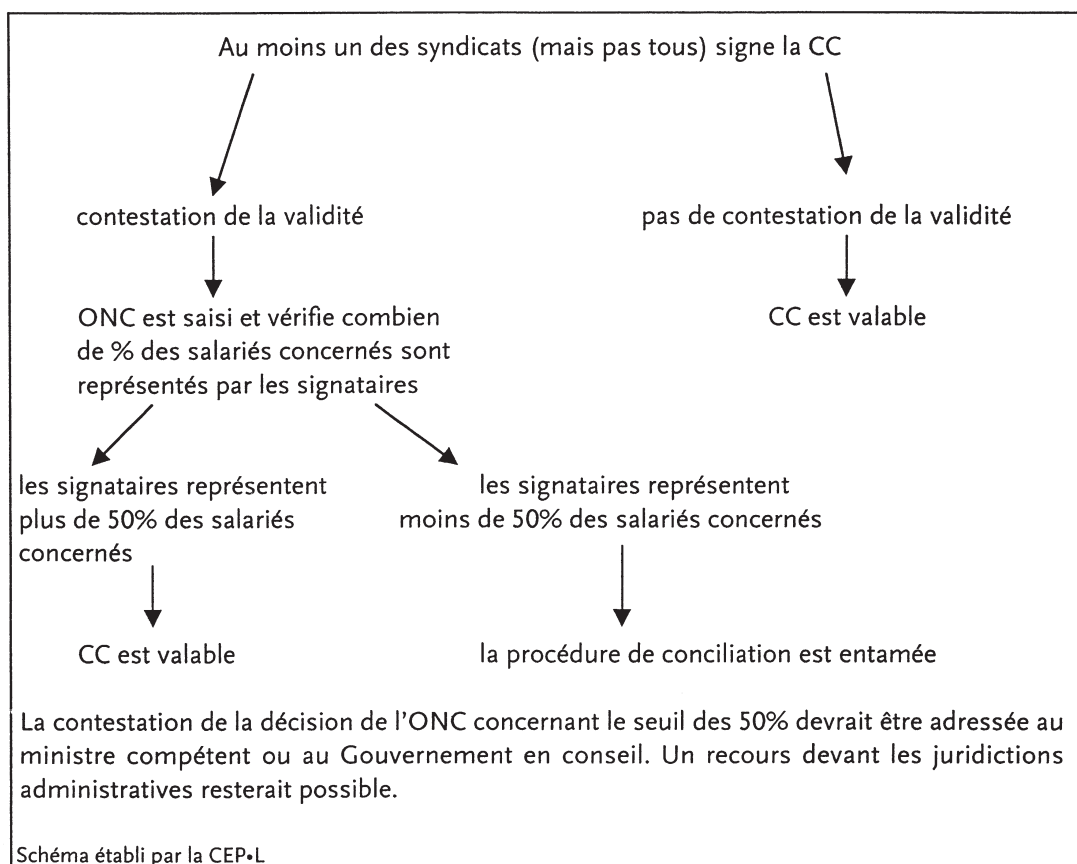


Schéma 4: Procédure relative à la validité de la signature d'une convention collective selon la proposition de la CEP•L



5.4. Dépôt et publicité de la convention collective de travail et entrée en vigueur (Art. 17)

135. La loi de 1965 est pour le moins lacunaire en ce qui concerne la procédure de dépôt de la convention collective, lequel est pourtant important puisqu'il conditionne l'entrée en vigueur de la convention.

136. Le texte de 1965 mentionne exclusivement le cas du refus par le ministre du Travail, sur proposition du directeur de l'ITM, lorsque la convention est conclue entre parties qui n'ont pas les qualités requises. L'acceptation n'est pas explicitement prévue.

137. La CEP•L approuve pleinement qu'il est désormais clairement établi que la convention collective sort ses effets entre les parties signataires du fait de l'acceptation de son dépôt à l'ITM par le directeur de celle-ci ou le fonctionnaire délégué par lui à cette fin. L'ITM refuse le dépôt si les conditions concernant les parties signataires ne sont pas remplies.

138. Un recours en réformation est ouvert aux parties signataires devant les juges administratifs contre une décision éventuelle de refus du dépôt par l'ITM.

139. En outre, la CEP•L tient à souligner que, conformément au commentaire des articles, il est clair que l'ITM n'est pas compétente pour examiner le fond de la convention ni dans le cadre du dépôt, ni à un autre moment des procédures collectives du travail. L'ITM peut uniquement trancher sur la qualité des signataires de la convention collective, tandis que seuls les tribunaux sont compétents pour juger la conformité d'une convention collective à la loi.

5.5. *Unicité de la convention collective* (Art. 18-19)

5.5.1. Unicité de la convention collective (Art. 18)

140. Le projet reprend le principe de l'unicité de la convention collective déjà inscrit, de manière moins explicite, dans la loi de 1965.

141. La CEP•L salue que dans le champ d'application de la convention collective ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, il ne peut y avoir qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ou bien une seule convention pour l'ensemble du personnel ouvrier et une deuxième pour l'ensemble du personnel employé.

142. En effet, le texte actuel prévoit une convention pour le personnel employé et une convention pour le personnel ouvrier. Le nouveau projet établit l'unicité absolue en principe général tout en laissant aux partenaires sociaux le choix de négocier deux conventions différentes.

143. Les cadres supérieurs sont en principe exclus du champ d'application de la convention collective concernant les employés. Ils peuvent cependant faire l'objet d'une convention collective particulière.

144. La loi de 1965 excluait également les cadres supérieurs du champ d'application de la convention collective pour les employés. Le projet innove cependant en ce sens qu'il prévoit, à l'article 20, une définition du terme „cadres supérieurs“ afin d'éviter des abus résultant du flou de cette notion. En outre, le projet introduit la possibilité d'élaborer une convention collective particulière pour les cadres supérieurs.

145. La CEP•L accueille favorablement la consécration légale d'une définition du cadre supérieur ce qui permettra à l'avenir de limiter l'exclusion abusive de certains salariés des conventions collectives. Toutefois, la CEP•L estime que la définition proposée devrait être libellée de manière plus restrictive (cf. infra, remarque ad art. 20).

146. En outre, la CEP•L salue que le projet prévoit explicitement que les partenaires sociaux qualifiés peuvent négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs.

147. Tout amendement ou avenant à une convention collective, ou tout autre texte venant modifier une convention collective encore en cours de validité, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires pour pouvoir entrer en vigueur.

5.5.2. Conventions-cadres (Art. 19)

148. La loi PAN de 1999 a introduit dans la loi de 1965, à divers endroits isolés, la possibilité de conclure des „accords subordonnés“.

149. Le texte du présent projet donne des précisions quant aux conditions dans lesquelles ces accords subordonnés peuvent être conclus afin d'éviter qu'ils ne deviennent des „accords maison“ et vident ainsi la convention collective en elle-même de toute substance.

150. Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou à un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.

151. Une convention-cadre doit remplir les quatre conditions suivantes:

- énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre;
- énumérer de manière précise les domaines ou matières qui seront réglés aux niveaux inférieurs de négociation;

- fixer les niveaux auxquels cette négociation se fera. Ce niveau ne peut cependant pas être inférieur à celui de l'entreprise;
- fixer les grands principes des matières réglementées en détail aux niveaux inférieurs.

152. Les „accords subordonnés“ ne sont valables que s'ils sont contresignés par les syndicats ayant signé la convention-cadre, même s'ils ont été négociés par d'autres parties.

153. Ils font partie intégrante de la convention-cadre dont ils constituent le texte d'exécution.

5.6. Champ d'application de la convention collective de travail et des accords subordonnés (Art. 20)

154. Le champ d'application d'une convention collective reste le même que sous la législation actuelle. Le texte du projet tient cependant compte de la possibilité de conclure des „accords subordonnés“ et donne des précisions quant à la situation des personnes ayant la qualité de cadres supérieurs.

155. Toutes les personnes qui ont signé une convention collective de travail, personnellement ou par l'intermédiaire d'un mandataire, sont soumises à ses dispositions.

156. L'employeur lié par une convention collective de travail doit l'appliquer à l'ensemble de ses travailleurs faisant partie de la catégorie de travailleurs visée par la convention en question.

157. La convention collective lie également les personnes qui y adhèrent ou la ratifient personnellement ou par mandataire.

158. Sauf disposition contraire, les cadres supérieurs sont exclus du champ d'application de la convention collective concernant les employés.

159. Le projet de loi détermine comme cadres supérieurs les travailleurs qui remplissent les critères suivants:

- disposer d'une rémunération nettement supérieure à celle des employés privés tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions
- et
- soit exercer un véritable pouvoir de direction effectif,
- soit exercer des tâches comportant une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail notamment caractérisée par l'absence de contraintes dans les horaires.

160. Toutes les personnes qui ne remplissent pas ces conditions tombent d'office dans le champ d'application de la convention. La convention collective doit mentionner explicitement le personnel qui relève de la définition du cadre supérieur et qui, de ce fait, n'est pas couvert par la convention.

161. Toute clause d'une convention collective, d'un accord subordonné ou d'un contrat de travail individuel est nulle si elle soustrait aux effets de la convention collective ou d'un accord subordonné des travailleurs qui ne remplissent pas les critères énumérés ci-dessus.

162. La Chambre des Employés Privés estime que la définition du cadre supérieur telle qu'elle est formulée par le présent projet est trop large. Elle est d'avis que cette définition devrait être libellée de manière plus restrictive et propose que, pour être considéré comme cadre supérieur, un travailleur doit remplir cumulativement les trois conditions énumérées ci-dessus.

163. En outre, notre Chambre tient à faire une remarque d'ordre général en ce qui concerne la terminologie utilisée dans le présent projet. Elle estime que le terme de „travailleur“ utilisé à plusieurs reprises n'est pas approprié et peut prêter à confusion quant au statut des personnes rentrant dans le champ d'application de la législation sur les conventions collectives.

164. Le terme „travailleur“ englobe généralement aussi bien les travailleurs dépendants que les travailleurs indépendants. De ce fait le terme de „salarié“ serait plus approprié.

165. Les textes de loi prévoyant des dispositions aussi bien pour les employés privés que pour les ouvriers, par exemple la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, emploient généralement le terme de „salarié“ pour désigner ces deux catégories de travailleurs.

5.7. Déclaration d'obligation générale (Art. 21)

166. L'ONC est compétent pour la déclaration d'obligation générale d'une convention collective.

167. Il pourra déclarer une convention collective d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique pour lequel elle a été conclue.

168. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application de la convention collective. Il faut ainsi désormais préciser exactement les entreprises auxquelles la convention s'appliquera.

5.8. Durée de validité de la convention collective de travail et des accords subordonnés (Art. 22-23)

169. Le texte de 1965 est complété afin de clarifier des questions qui ont donné lieu à litige par le passé, comme celle de la durée de validité d'une convention dénoncée ou l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

5.8.1. Principe (Art. 22)

170. La durée de validité d'une convention collective va de six mois au moins à quatre ans au plus à partir de la date de son entrée en vigueur. La durée maximale est donc prolongée d'une année par rapport au texte de 1965.

171. La CEP•L désapprouve cette prolongation de la durée maximale d'une convention collective qui rend la validité de la convention excessivement longue. Notre Chambre estime que si les deux parties en conviennent au moment de l'échéance de l'accord collectif, elles peuvent toujours en prolonger la validité.

5.8.2. Dénonciation et renégociation (Art. 23)

172. Les règles relatives à la dénonciation et à la renégociation d'une convention collective s'appliquent aussi aux „accords subordonnés“ éventuels qui doivent logiquement suivre le sort des conventions superposées.

173. Une convention collective peut être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention elle-même. La durée maximale du préavis est de trois mois avant la date de l'échéance de la convention.

174. La loi de 1965 fixait un maximum (trois mois) et un minimum (quinze jours) de préavis à respecter en cas de dénonciation de la convention collective. Contrairement au texte de 1965, le délai minimal de préavis n'est plus prévu par le présent projet.

175. La CEP•L estime que le délai de préavis maximal de trois mois est trop court et ne permet éventuellement pas une bonne préparation et un bon déroulement des négociations collectives. Pour cette raison, notre Chambre revendique la prolongation de cette durée maximale à six mois au lieu de trois.

176. La dénonciation vaut demande d'ouverture de négociations et ne pourra par conséquent être effectuée que par des personnes ou organisations autorisées à demander l'ouverture de négociations.

177. La convention collective dénoncée reste en vigueur:

- soit jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective,
- soit jusqu'à la constatation définitive de l'échec des négociations, le cas échéant par décision de l'ONC ou par décision de l'arbitre désigné.

178. Dans tous les cas, elle restera en vigueur au plus tard jusqu'au premier jour du douzième mois suivant la notification de la dénonciation, à moins que les parties ne fixent un autre délai.

179. Une convention qui n'a pas été dénoncée dans les délais et formes prescrites est reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle pourra alors être dénoncée moyennant le préavis stipulé dans la convention.

180. Si une convention n'a pas été dénoncée conformément aux dispositions prescrites, les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Les négociations doivent alors commencer au plus tard six semaines avant l'échéance de la convention collective ou des dispositions concernées.

5.9. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective (Art. 24)

181. Comme la loi de 1965, le projet prévoit que les parties contractantes sont contraintes au maintien de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné pendant la durée de ceux-ci. Elles s'abstiennent de tous faits, actes ou omissions qui pourraient en compromettre l'exécution loyale et notamment de toute menace et exécution de grève et de lock-out.

182. Le projet introduit cependant le droit à la grève d'avertissement liée à un litige collectif en cours de procédure de conciliation.

183. Notre Chambre observe que le renvoi de l'article 24 à l'article 28 , § 2 n'est pas correct. L'article 24 devrait en effet renvoyer au paragraphe 5 de l'article 28 concernant la grève d'avertissement.

184. En outre, notre Chambre revendique que si l'article 28, § 5, du présent projet est modifié dans le sens proposé par elle, c'est-à-dire s'il introduit une grève d'avertissement à durée limitée avant le début de la procédure de conciliation, cette grève devrait également bénéficier de l'exception à l'obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective.

5.10. Contenu de la convention collective de travail (Art. 25)

185. Le contenu obligatoire de la convention collective reste quasi le même que celui défini par la loi de 1965 à quelques exceptions près, notamment:

- le projet introduit l'obligation de l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre;
- le paragraphe de la loi de 1965 qui interdisait, sous peine de nullité, toute clause de convention collective contraire à la loi, à moins qu'elle ne fût plus favorable pour les travailleurs, est complété par une disposition interdisant, sous peine de nullité, toute clause d'un contrat de travail individuel, d'un règlement d'atelier, d'un règlement interne ou d'un texte similaire contraire à la convention collective, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les travailleurs;
- le projet introduit le droit des parties aux négociations collectives de demander à tout moment un avis juridique purement consultatif à l'ITM au sujet de la conformité à la loi d'une disposition prévue.

186. Les paragraphes 3 et 4 de l'article 25 indiquent que les domaines y mentionnés peuvent être traités par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié. Le commentaire des articles laisse entendre que le législateur se réfère seulement aux niveaux inférieurs à celui de la négociation collective. La CEP•L estime qu'il serait utile de pouvoir discuter de ces matières non

seulement dans le cadre des accords subordonnés, mais également à d'autres niveaux tels que l'intersectoriel ou l'interprofessionnel.

187. En outre, notre Chambre est d'avis qu'avant de rendre obligatoire l'inscription de modalités de lutte contre le harcèlement moral dans une convention collective, le Gouvernement devrait légiférer en la matière et notamment poser une définition juridique du harcèlement moral et prévoir des sanctions.

188. Finalement notre Chambre propose d'exclure les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil européen des dispositions devant obligatoirement constituer un sujet d'une convention collective. En effet, ces lignes directrices sont susceptibles de changements récurrents et à court terme dans un sens contraire à la finalité des conventions collectives existantes.

189. De manière générale, la CEP•L est d'avis qu'il est inopportun de prescrire de façon trop détaillée et exhaustive aux partenaires sociaux les sujets à traiter lors de négociations collectives. Le législateur se rend de la sorte coupable d'une ingérence dans l'autonomie tarifaire en créant trop d'obligations à respecter dans le cadre de ces négociations.

5.11. Contestations nées d'une convention collective de travail (Art. 26)

190. Les demandes en interprétation des conventions collectives relèvent de la compétence des juridictions de travail.

191. Désormais, le texte prévoit également explicitement que des contestations nées de l'exécution d'une convention collective relèvent de la compétence des juridictions de travail.

192. Lorsqu'une action née de la convention collective est intentée par une personne liée par cette convention, toute organisation syndicale partie à cette convention peut toujours intervenir dans l'instance engagée, si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

193. Les organisations syndicales parties à une convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et ne s'y soit pas opposé. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

194. Il s'agit ici d'une exception au principe de non-action judiciaire des syndicats.

195. Les syndicats ne peuvent cependant être ni demandeurs, ni défendeurs dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application du présent projet de loi.

196. Notre Chambre estime que l'article 26, § 3, ne tient pas compte des conventions collectives et des accords interprofessionnels ayant été déclarés d'obligation générale. Par le biais d'une déclaration d'obligation générale, d'autres organisations que celles parties à une convention collective pourraient avoir intérêt à exercer une action naissant de la convention collective ou de l'accord interprofessionnel.

197. Ainsi, la CEP•L revendique qu'il soit clairement établi que les organisations syndicales suivantes puissent exercer toutes les actions naissant d'une convention collective ou d'un accord interprofessionnel:

- les syndicats directement impliqués dans le cadre d'une entreprise concernée, c'est-à-dire ceux représentés dans la délégation du personnel;
- les syndicats signataires de la convention collective ou de l'accord interprofessionnel originaire;
- les syndicats qui auraient eu la qualité d'être partie à la convention collective ou à l'accord interprofessionnel originaire, mais qui avaient préféré de ne pas signer le document.

TITRE II

L'Office national de conciliation (ONC)

198. Les articles 27-48 du projet de loi constituent le deuxième titre qui traite de l'Office national de conciliation.

199. Le texte proposé abrogera et remplacera certains articles de la loi de 1965 ainsi que l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation.

1. Attributions (Art. 27-29)*1.1. Missions (Art. 27)*

200. Le projet de loi institue l'Office national de conciliation (ONC) auprès du ministre du Travail. Actuellement, il est encore institué auprès de la Conférence nationale du travail qui n'existe plus.

201. L'ONC aura pour mission de:

- prévenir et d'aplanir les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles collectives et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail;
- régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une solution par voie de négociation collective;
- déclarer d'obligation générale les conventions collectives de travail et les accords en matière de dialogue social national et/ou interprofessionnel entre partenaires sociaux.

202. La CEP•L accueille favorablement qu'il est désormais clairement établi que l'ONC sera compétent pour la conciliation de tous les litiges collectifs et pas uniquement pour ceux résultant d'une impasse dans des négociations collectives.

203. En ce qui concerne la déclaration d'obligation générale, l'ONC bénéficie désormais de cette compétence non seulement à l'égard d'une convention collective, mais également à l'égard des accords de dialogue social interprofessionnel au niveau national, introduits par le titre III du présent projet de loi.

1.2. Définition des litiges d'ordre collectif (Art. 28)

204. Les litiges d'ordre collectif relatifs aux conditions de travail doivent être portés devant l'ONC par une des parties intéressées avant tout arrêt ou cessation de travail.

205. Ces litiges collectifs se rapportent soit à la négociation d'une convention collective, soit aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail.

206. Pour ce qui est des litiges collectifs relatifs aux conventions collectives, cette catégorie comprend:

- les contestations contre une convention collective par un syndicat justifiant de la représentativité nationale ou sectorielle ou représentant plus de 50% des travailleurs concernés;
- le refus de l'employeur sollicité d'entamer des négociations collectives;
- le désaccord sur une ou plusieurs clauses de la convention collective à conclure.

207. Par litiges d'ordre collectif se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail, le projet de loi vise ceux qui découlent des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail (organisation du temps de travail, santé et sécurité au travail, rythmes de travail, salaires, etc.) de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris les litiges concernant directement seulement une partie du personnel de l'entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur la majorité des salariés de l'entreprise.

208. Si la direction centrale de l'entreprise n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs concernent, du côté employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg. Même si ceux-ci n'ont pas nécessairement les pouvoirs pour prendre une décision, il faut néanmoins définir un interlocuteur pour les salariés en cas de litige collectif.

209. La Chambre des Employés Privés réitère sa remarque concernant les contestations relatives à une convention collective conformément à l'article 15 du projet soumis pour avis. Ces contestations ne devraient pas relever de la compétence de l'Office national de conciliation.

210. La contestation de la validité d'une convention collective prévue par l'article 15 est une remise en cause d'une décision que l'ONC a prise elle-même conformément à l'article 14 du projet de loi. L'ONC serait donc appelé à se prononcer sur le bien-fondé de sa propre décision.

211. Pour cette raison, la CEP•L propose que la compétence de trancher des litiges relatifs à l'article 15 soit attribuée au ministre compétent ou au Gouvernement en conseil. Un recours devant les juridictions administratives resterait possible.

1.3. *Le préavis de grève d'avertissement (Art. 28)*

212. Durant la phase de conciliation, les parties doivent s'abstenir de tous faits, actes ou omissions qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective ainsi que de toute menace et exécution de grève et de lock-out.

213. Toutefois, au cours de la procédure de conciliation, tout syndicat représentatif au niveau national ou sectoriel impliqué directement dans le litige collectif en question, peut déposer un préavis de grève d'avertissement auprès de l'ONC. Ils informent ainsi l'ONC lorsqu'ils estiment que la procédure de conciliation est arrivée dans une impasse.

214. Ce préavis doit:

- être déposé par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception dans un délai d'au moins trois semaines avant la date prévue pour la grève d'avertissement;
- indiquer les raisons pour lesquelles le demandeur ne croit plus à l'aboutissement de la conciliation;
- mentionner la date prévue de la grève d'avertissement.

215. Suite au dépôt de ce préavis, les assesseurs permanents de l'ONC se réunissent sans délai afin de trouver une solution au litige. A cette réunion sont également invités trois représentants au plus du syndicat ayant déposé le préavis ainsi que trois représentants au plus du ou des employeurs concernés par la grève d'avertissement. Ceux-ci ne doivent pas avoir le statut de membres spéciaux.

216. Si les travaux de l'ONC n'aboutissent pas à une solution, au moins partiellement ou temporairement, satisfaisante pour le demandeur, celui-ci peut procéder à la grève d'avertissement.

217. L'employeur peut, sous les mêmes conditions et si la grève est déclenchée, faire usage des moyens à sa disposition en cas de conflit collectif.

218. La position de l'ONC est arrêtée à la majorité simple de l'ensemble des assesseurs permanents et notifiée, sans possibilité de recours judiciaire, aux représentants syndicaux et patronaux concernés. Cette notification ouvre le droit à la grève d'avertissement si la volonté existe toujours.

219. La grève d'avertissement doit être proportionnelle à la finalité recherchée et à la gravité du litige collectif à résoudre.

220. La CEP•L s'exprime contre la grève d'avertissement telle qu'elle est prévue par le projet de loi. Elle propose par contre d'instaurer un modèle inspiré du modèle allemand. Il s'agirait en l'occurrence d'une grève d'avertissement à durée limitée („befristeter Warnstreik“) qui doit avoir lieu au cours des négociations collectives proprement dites, c'est-à-dire avant la saisine de l'Office national de conciliation.

221. Les salariés pourraient ainsi démontrer leur détermination avant le début de la procédure de conciliation, ce qui met les représentants patronaux devant le choix de céder dans les négociations ou d'accepter le début d'une procédure conciliatrice.

222. La procédure de conciliation elle-même doit être protégée contre toute forme de grève afin d'assurer son bon déroulement dans des délais raisonnables. Une grève d'avertissement ou la simple menace d'une telle grève risquent en effet d'alourdir le climat des négociations ce qui pourrait provoquer une prolongation des négociations de conciliation.

223. En outre, la possibilité d'interrompre la procédure de conciliation par une grève d'avertissement constitue un moyen de pression exagéré qui peut facilement mener à des abus et qui va à l'encontre du principe de conciliation.

224. D'après notre Chambre, la possibilité d'une telle grève d'avertissement porte donc préjudice au bon déroulement des négociations et nuit à la procédure de conciliation plutôt qu'elle ne la sert.

1.4. *Compétence de déclaration d'obligation générale* (Art. 29)

225. L'article 29 répète que l'ONC a compétence pour déclarer d'obligation générale une convention collective de travail.

2. *Composition* (Art. 30-34)

226. Le projet de loi prévoit la nouvelle composition de l'Office national de conciliation qui est déterminée dans l'optique d'une professionnalisation de cette institution.

2.1. *Statut de l'ONC* (Art. 30, § 1)

227. L'Office national de conciliation est une autorité publique qui prend la forme d'un établissement public. Son siège se trouve à Luxembourg-Ville.

228. Il dispose de la personnalité juridique et jouit de l'autonomie financière et administrative, sous la tutelle du ministre du Travail. Il exerce ses missions en toute indépendance.

2.2. *Composition de l'ONC* (Art. 30, § 2)

229. L'Office national de conciliation est présidé par un conciliateur professionnel, nommé pour sept ans par le Grand-Duc sur proposition du Gouvernement en Conseil. Il se compose d'une commission paritaire et d'un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre du Travail.

230. La présidence est donc retirée du ministre du Travail afin de ne plus l'impliquer dans le processus de règlement de litiges. Le ministre pourra ainsi se concentrer sur les interventions politiques dans les dossiers les plus importants.

231. Le président de l'ONC et les assesseurs permanents de la commission paritaire exercent conjointement (collégalement) la fonction de conciliateur.

2.3. *Le président de l'ONC* (Art. 30, § 2)

232. Le président sera de préférence titulaire d'un diplôme universitaire, de préférence en droit, et/ou une personne qui justifie d'une bonne connaissance de la vie économique et sociale luxembourgeoise ainsi que des relations professionnelles au Luxembourg.

233. Le président est révocable à tout moment par le ministre du Travail. Son mandat est renouvelable.

234. Si le président est issu du secteur public, il obtient un congé spécial pour la durée de son mandat et continue à jouir de tous ses avantages et droits (traitement, régime de sécurité sociale). En cas de cessation de son mandat, il est réintégré sur sa demande dans son administration d'origine à un emploi

correspondant à son ancien traitement adapté à son ancienneté et l'évolution de l'indice. A défaut de poste vacant, un emploi hors cadre peut être créé et supprimé de plein droit à la prochaine vacance de poste dans une fonction appropriée.

235. Si le président est issu du secteur privé, il obtient une rémunération calculée par référence à la réglementation fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat. Il reste affilié au régime de sécurité sociale de sa dernière occupation. En cas de cessation du mandat, il touche pendant une année une indemnité d'attente mensuelle correspondant à la moyenne du dernier revenu professionnel annuel touché avant le début de sa présidence de l'ONC. Cette indemnité sera réduite dans la mesure où il bénéficie d'un revenu professionnel ou d'une pension personnelle.

236. Si le président est retraité, il exerce sa fonction à titre d'indépendant à des conditions à négocier avec le ministre du Travail.

237. La CEP•L se prononce contre la constitution de l'ONC sous la forme d'un établissement public. L'ONC devrait rester rattaché au ministère du Travail et de l'Emploi, pour que le ministre puisse assumer la responsabilité politique en matière de litiges collectifs importants et intervenir dans les dossiers majeurs.

238. Contrairement à ce qu'affirment les auteurs du commentaire des articles, notre Chambre estime qu'il sera difficile pour le ministre d'intervenir dans les dossiers les plus importants si l'ONC est constitué sous forme d'un établissement public. Il nous paraît évident que dans ce cas de figure des conflits d'intérêts et de compétence peuvent apparaître entre le ministre et le président professionnel de l'ONC.

239. Ainsi est-il préconisé par la CEP•L que le ministre du Travail reste le président de l'ONC. Dans ce contexte, la CEP•L propose qu'il nomme un „pool“ de fonctionnaires auxquels il peut déléguer sa fonction. Pour chaque litige, le ministre pourra désigner le fonctionnaire qu'il juge le plus approprié et, le cas échéant, il pourra plus facilement intervenir dans le litige important en tant que président de l'ONC et supérieur direct du fonctionnaire délégué.

240. En plus, un tel „pool“ de fonctionnaires est préférable à un président unique puisque cette solution permet d'éviter les conflits d'intérêts. Aussi, si une des parties ne serait pas d'accord avec la personne du conciliateur, le ministre peut-il facilement révoquer son délégué pour le litige en question et nommer un autre fonctionnaire.

241. Dans ce contexte, la CEP•L tient à souligner que le projet ne prévoit pas de suppléance en cas d'indisponibilité du président. Ce problème ne se poserait pas en cas d'existence d'un „pool“ de fonctionnaires disponibles qui pourraient, le cas échéant, facilement remplacer leur collègue.

242. La CEP•L estime en outre qu'il serait préférable de nommer le „pool“ de fonctionnaires pour une durée de cinq ans. La durée de cinq ans, et non pas de sept ans comme prévu pour le président, serait calculée sur la durée de mandat des assesseurs permanents ce qui assurerait une plus grande égalité entre le président et les assesseurs.

243. A titre subsidiaire, la CEP•L tient à remarquer que, hormis le libellé peu clair du texte du paragraphe 2, alinéa 3, il est important que la personne déléguée à la fonction de président ait, en sus d'un éventuel diplôme universitaire, une connaissance approfondie de la vie économique et sociale luxembourgeoise ainsi que des capacités de médiation.

2.4. *La composition de la commission paritaire (Art. 30, §§ 3-7)*

244. La commission paritaire comprendra désormais une section unique qui sera compétente pour les ouvriers et les employés privés.

245. Elle se compose de six assesseurs effectifs permanents dont trois représentent les salariés et trois le patronat. La commission paritaire comprend en outre six assesseurs suppléants permanents, trois

représentants du patronat et trois du salariat, qui ne sont pas affectés à un titulaire déterminé, mais peuvent remplacer chacun des trois assesseurs effectifs.

246. La CEP•L estime que le nombre de trois assesseurs suppléants pour le patronat et trois assesseurs suppléants pour le salariat est insuffisant pour assurer le remplacement efficace des assesseurs permanents. Vu la charge de travail souvent élevée des assesseurs permanents, notre Chambre propose de doubler le nombre d'assesseurs suppléants.

247. Dans ce contexte, notre Chambre tient à relever que, pour des raisons élaborées ci-après (cf. remarques ad art. 39-40), il est nécessaire que l'assesseur permanent empêché puisse lui-même désigner son remplaçant.

248. Hormis le cas des discussions sur le préavis d'une grève d'avertissement, la commission paritaire est complétée par des membres spéciaux représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises directement concernés par le litige.

249. Ces membres spéciaux siégeront au même titre que les assesseurs permanents. Toutefois, en cas de vote non pris à l'unanimité ou à la majorité par groupe, mais individuellement par l'ensemble des membres spéciaux ou l'ensemble des assesseurs permanents plus les membres spéciaux, au maximum douze membres spéciaux sont admis au vote, soit six représentants du patronat et six représentants du salariat. Si l'une des parties n'atteint pas ce maximum de six, le nombre de votants est calqué sur celui du groupe ayant le plus petit nombre de membres admis au vote.

250. D'après le projet de loi, la commission paritaire est ainsi répartie en quatre groupes:

- le groupe des assesseurs permanents employeurs;
- le groupe des assesseurs permanents salariés;
- le groupe de membres spéciaux employeurs;
- le groupe de membres spéciaux salariés.

251. La commission paritaire peut s'adjoindre en qualité d'experts avec voix consultative des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dont aucun représentant ne figure parmi les membres permanents ou spéciaux ainsi que des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national.

252. La commission paritaire peut s'adjoindre d'autres experts, plus techniques et tiers au litige, avec voix consultative.

253. La CEP•L ne partage pas l'optique des auteurs du projet. L'Office national de conciliation a pour mission principale le règlement à l'amiable des conflits collectifs de travail. Cette tâche est attribuée à la commission paritaire composée d'un président et de représentants d'organisations patronales et salariales, appelés assesseurs permanents.

254. Selon notre Chambre, la fonction de cette commission est assimilable à celle du Tribunal du travail, sauf qu'elle n'aura pas pouvoir de décision. Afin d'être en mesure de proposer une solution au litige, cette commission doit entendre les parties en litige afin d'apprendre les détails du litige en question.

255. Des représentants des parties en litige doivent donc siéger avec les assesseurs permanents pour faire connaître leurs points de vue. Il n'y aurait dès lors pas lieu de les nommer „membres spéciaux“, mais il s'agirait tout simplement des parties en litige qui devraient ainsi être exclus des procédures de vote. Les votes devraient uniquement concerner les assesseurs permanents.

256. Cependant la décision finale d'acceptation ou de non-acceptation d'une proposition de conciliation doit relever des parties en litige (cf. infra, commentaire ad article 41).

257. En ce qui concerne la composition de la délégation des parties en litige, elle doit représenter convenablement les deux parties en litige (cf. infra, commentaire ad article 39).

258. Etant donné que les membres spéciaux sont les représentants des parties au litige, toute référence à ce type de membres est à rayer dans le titre II, ceci sans préjudice des dispositions protectrices prévues, le cas échéant, au bénéfice de ces personnes et ceci sans porter préjudice aux dispositions de l'article 10, 2e alinéa. Dans ses commentaires, la CEP•L utilisera donc le terme de „parties en litige“ au lieu du terme peu approprié de „membres spéciaux“.

2.5. La nomination des membres de la commission paritaire (Art. 31)

259. Les assesseurs permanents sont nommés par le ministre du Travail.

260. Les assesseurs permanents patronaux sont proposés par les fédérations d'employeurs qui ont une représentativité au niveau national et qui font partie d'une organisation au niveau national qui regroupe la plupart des fédérations d'employeurs.

261. Les assesseurs permanents salariés sont proposés par des syndicats ayant la représentativité nationale.

262. Les membres spéciaux sont nommés par le ministre du Travail sur proposition des entreprises, respectivement des syndicats concernés.

263. Les employeurs doivent libérer les membres spéciaux sans perte de rémunération pour les séances de l'ONC. Si les employeurs sont d'avis que le nombre de membres spéciaux salariés est trop élevé, ils peuvent réclamer auprès du président de l'ONC qui prend une décision avec les assesseurs permanents.

264. Les assesseurs permanents sont nommés pour une durée de cinq ans, période qui correspond au délai de renouvellement des délégations et des Chambres professionnelles.

265. Le mandat des assesseurs permanents cesse avant la fin de la période de cinq ans:

- en cas de décès;
- en cas de révocation par l'organisation qu'ils représentent;
- en cas de changement de statut (l'assesseur prend le statut d'indépendant).

266. Dans ces cas, ils sont remplacés par un de leurs trois suppléants.

267. Les membres spéciaux sont nommés pour la durée du litige collectif auquel ils sont directement intéressés.

268. Les membres experts sont nommés par le ministre du Travail qui détermine aussi la durée de leur mandat. Ils sont, le cas échéant, nommés sur proposition des organisations intéressées.

269. La CEP•L accueille favorablement la durée de cinq ans du mandat des assesseurs permanents calquée sur le délai de renouvellement des délégations et des Chambres professionnelles. Il faudrait toutefois que la durée de nomination du „pool“ de fonctionnaires soit également de cinq ans.

270. En ce qui concerne la représentation des parties en litige lors des réunions de la commission paritaire, la CEP•L est d'avis qu'il faudra veiller à une représentation de toutes les tendances existant éventuellement au sein des deux parties (cf. remarques ad art. 39-40).

2.6. Le fonctionnement de la commission paritaire (Art. 32-33)

271. Les réunions de la commission paritaire sont présidées par le président de l'Office national de conciliation.

272. Le service administratif de la commission paritaire est assuré par le personnel du ministère du Travail et de l'Inspection du travail et des mines.

2.7. *L'indemnisation des membres de la commission paritaire (Art. 34)*

273. Les assesseurs permanents effectifs ont droit à une indemnité d'assiduité mensuelle correspondant au salaire social minimum pour travailleurs qualifiés. De plus, ils bénéficient du remboursement des frais de déplacement et des autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions. Ce nouveau „salaire“ est introduit suivant la logique d'une professionnalisation de l'ONC.

274. La présence des assesseurs permanents à une réunion dûment fixée par le président est obligatoire, sauf en cas de remplacement par un assesseur suppléant. Si l'assesseur et son suppléant sont absents pendant plus de deux réunions par semestre, l'assesseur sera pénalisé par le non-versement d'une de ses indemnités mensuelles.

275. Les assesseurs permanents suppléants, les membres spéciaux ainsi que les experts désignés par les organisations professionnelles ont droit au remboursement des frais de déplacement et des autres frais exposés dans l'exercice de leur fonction.

276. Les autres experts plus techniques et tiers au litige ont également droit au remboursement des frais de déplacement et des autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions. En outre, ils bénéficient d'une indemnité à fixer par convention avec le ministre. Cette convention fixe aussi les missions et leur durée ainsi que les droits et obligations de l'expert.

277. Le personnel du secrétariat a droit à une indemnité à fixer par règlement grand-ducal.

278. En ce qui concerne la rémunération des assesseurs permanents, la CEP•L propose l'instauration d'un système calqué sur le modèle du congé politique. Un tel système serait préférable à une indemnité fixe, vu qu'il est difficile d'estimer à l'avance le nombre d'heures consacrées à la tâche d'assesseur permanent.

3. *La procédure en cas de litige collectif (Art. 35-44)*

279. Le projet de loi cherche à régler méticuleusement la procédure à suivre par l'ONC afin d'éviter les querelles de forme rencontrées habituellement lors de conciliations en son sein.

3.1. *Saisine de la commission paritaire (Art. 35-36)*

280. Tout litige collectif tel que défini à l'article 28 (convention collective ou litige sur intérêts collectifs) fait l'objet d'une session de l'ONC régie par les dispositions ci-après.

281. La session est convoquée par le président ou son délégué soit sur demande écrite (recommandé postal avec accusé de réception) d'une des parties concernées par le litige collectif ou par deux assesseurs permanents effectifs, soit par auto-saisine.

282. La CEP•L estime que, conformément à ses développements antérieurs, la demande de saisine devra être adressée au ministre du Travail et de l'Emploi.

283. En outre, elle est d'avis qu'il serait préférable de prévoir un règlement grand-ducal qui traite en détail de toutes les formalités et procédures de convocation à respecter, ce qui permettrait d'alléger considérablement le projet de loi soumis pour avis.

284. La demande de saisine est dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet comprenant l'objet exact du litige et ses antécédents, les points de convergence et de divergence, les raisons expliquant pourquoi l'affaire n'est pas susceptible de trouver une solution entre partenaires ainsi que, si possible, des propositions pour la nomination des membres spéciaux.

285. Les explications requises sur les raisons du désaccord doivent notamment permettre à la commission de juger s'il s'agit bien d'un conflit collectif et non d'un essai pour conclure un accord collectif au sein de l'ONC.

286. Le président transmet le dossier aux assesseurs qui peuvent décider ensemble, à la majorité des voix individuelles, si ce dossier nécessite des informations complémentaires et s'il est recevable. Ces décisions sont susceptibles d'un recours dans les 15 jours, voire d'un appel.

287. Si le dossier ne contient pas les propositions souhaitées pour la nomination des membres spéciaux ainsi que des éventuels experts associés (art. 30 § 6 alinéa 1), le président les demande aux organisations et/ou entreprises concernées dans les huit jours de la saisine. Il escompte une réponse dans les huit jours de la réception de la demande. Le président procède au plus tard au moment de la convocation de la commission à ces nominations.

288. Le projet prévoit donc que les membres permanents de la commission paritaire peuvent refuser un dossier introduit pour conciliation pour deux raisons.:

- le dossier n'est pas prêt;
- le dossier ne rentre pas dans le champ d'application du présent projet.

289. Le projet stipule en outre que la partie concernée peut introduire un recours contre les deux types de décision.

290. La CEP•L est d'avis qu'il serait opportun de limiter la possibilité du recours devant le Tribunal administratif à la décision de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la présente loi.

291. Elle ne voit en effet pas l'utilité d'introduire un recours contre une demande d'informations supplémentaires. Il s'agit d'un problème mineur qui ne doit pas entraver le début de la procédure de conciliation.

292. La CEP•L se demande en outre quelles sont les conséquences si la partie concernée refuse de fournir les informations complémentaires? Combien de fois des informations supplémentaires peuvent-elles être demandées? Dans quelles conditions ces informations et pièces supplémentaires peuvent-elles être demandées? Dans quels délais les informations supplémentaires doivent-elles être fournies?

293. La CEP•L estime qu'il serait opportun de régler ces questions via un règlement grand-ducal. En outre, elle suggère de prévoir un moyen pour l'ONC de se procurer, surtout au cours de la conciliation, les informations nécessaires que les parties en litige refusent éventuellement de fournir. Dans ce cas de figure, l'ONC pourrait par exemple demander l'intervention de l'ITM pour lui procurer les pièces sollicitées.

3.2. Convocation de la commission paritaire (Art. 37)

294. Le président convoque la commission pour une première réunion au plus tard dans un délai de huit jours à compter de la réception des propositions visées supra ou de l'expiration du délai fixé pour l'envoi de celles-ci.

295. Lorsqu'il s'agit d'une réunion ultérieure, elle doit être convoquée au plus tard dans les huit jours suivant la réception de la demande de deux membres de la commission, qui sera contresignée par un assesseur ou un membre spécial disposant du droit de vote si les deux requérants ne sont pas autorisés à voter.

296. La séance a lieu entre le troisième et le huitième jour après la convocation. Ce délai peut être prolongé en raison de l'instruction complémentaire du dossier éventuellement souhaitée par la majorité des assesseurs.

297. Toutefois, la première réunion doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la réception de la saisine ou, en cas de recours en réformation (art. 35 § 2 alinéas 4-5), au plus tard 15 jours après la notification de la décision judiciaire finale.

298. Il est opportun de reformuler le 1er paragraphe, dans l'optique d'une meilleure compréhension, comme suit: „... proposition en question. Pour les réunions subséquentes ...“

3.3. *La séance* (Art. 38)

299. Les séances sont fixées par le président et ne sont pas publiques. Outre la direction des débats, le président organise l'instruction des dossiers (art. 35 § 2) et peut formuler des propositions de conciliation avec l'accord majoritaire de ses assesseurs ou de sa propre initiative si les discussions lui semblent bloquées.

300. La CEP•L estime qu'une proposition de conciliation doit toujours être faite conjointement par le président et les deux groupes de membres permanents. Seulement avec l'accord des parties en litige, une proposition propre du président devrait rester possible.

301. De manière générale, la CEP•L est d'avis que les compétences du président, sauf en ce qui concerne ses fonctions purement administratives, devraient être strictement les mêmes que celles des assesseurs permanents.

302. Une telle approche serait plus conforme à l'esprit de l'article 30, § 2 qui stipule que la „fonction de conciliateur est dévolue au Président conjointement avec les assesseurs permanents de la commission paritaire“.

303. Le vote des propositions de conciliation doit se faire par groupe et non par accord majoritaire. Il faut en effet éviter qu'une majorité d'un groupe puisse être mise en minorité via un accord majoritaire par vote individuel. Tel pourrait par exemple être le cas si les trois assesseurs salariaux et un assesseur patronal votent pour une proposition, tandis que les deux autres assesseurs patronaux votent contre.

3.4. *Quorum et réunion de groupe* (Art. 39-40)

304. La commission ne peut délibérer que tant que la moitié au moins des représentants tant salariaux que patronaux, permanents et spéciaux votants, est présente.

305. La CEP•L est d'avis qu'il faut faire abstraction des parties en litige pour la détermination du quorum nécessaire. Au lieu de fixer un quorum pour ces dernières, il serait plus utile d'assurer qu'à chaque réunion elles soient convenablement représentées.

306. En effet, au vu de l'hétérogénéité des parties, à la fois du côté patronal, surtout lorsqu'il s'agit d'un groupement d'employeurs qui négocie, que du côté salarial, les positions des parties en litige peuvent être très diversifiées.

307. D'un point de vue formel, toutes les „sous-parties“ devraient être égales. Si on les répartit entre membres ayant le droit de vote et membres n'ayant pas le droit de vote, l'on crée un système à deux classes. Il serait en outre souvent difficile de satisfaire l'ensemble des personnes composant une partie lors de la désignation des membres ayant droit de vote.

308. Le projet prévoit qu'en cas d'empêchement d'un assesseur effectif, il est remplacé par un suppléant convoqué par le président.

309. La CEP•L estime que, pour la convocation des assesseurs suppléants, il y a lieu de laisser décider, non pas le président, mais l'assesseur permanent empêché, quel suppléant sera convoqué. En effet, l'assesseur empêché souhaitera que son remplaçant aura le même point de vue que lui sur la question traitée et il serait dès lors plus logique qu'il puisse le choisir lui-même.

310. La CEP•L est d'avis que le libellé du texte, qui stipule que la suppléance se fait le cas échéant sur proposition de l'assesseur effectif empêché, n'est pas assez clair. Il faudrait donc que l'assesseur empêché prenne effectivement la décision afin d'assurer, pour toute réunion de la commission paritaire, la présence d'un représentant qui y défendra le point de vue souhaité.

311. Chacun des quatre groupes peut se réunir séparément sur décision du président ou à la demande d'un membre ou d'un assesseur. De même, l'ensemble des représentants salariaux ou patronaux peut se réunir. Le président de l'ONC et les membres spéciaux, voire les assesseurs, à la demande majoritaire

des six membres spéciaux votants, assistent aux réunions. Les membres experts peuvent également participer à ces réunions mais sans droit de vote.

312. Toute décision de groupe fait l'objet d'une délibération et d'un vote et devra obtenir une majorité pour être adoptée.

313. Le président de groupe peut, d'initiative, faire procéder à un vote secret et doit y faire procéder sur demande du président de l'ONC. La majorité des assesseurs peut s'opposer à cette demande par vote secret.

314. Le président de tout groupe devra avertir le président de l'ONC de l'imminence du vote secret qui sera organisé et surveillé par l'ITM.

315. La CEP•L propose de rayer l'article 40 dans son intégralité. Il s'agit en effet d'un formalisme exagéré et impraticable en réalité. Il est plus opportun de laisser aux différents groupes la liberté de se réunir isolément s'ils le jugent nécessaire au lieu de leur imposer quand et sous quelles conditions ils doivent se réunir.

3.5. *Fin de la procédure de conciliation* (Art. 41-44)

316. La procédure de conciliation est clôturée

- soit par l'acceptation par les parties de la proposition du conciliateur,
- soit par l'arrangement entre parties
ou encore
- par un PV de non-conciliation.

317. Le règlement d'un différend résulte de l'unanimité entre les quatre groupes, qui prennent à la majorité leur décision en leur sein. Le secrétaire dresse un PV signé par le président et les parties. Tous les accords collectifs établis ou entérinés par l'ONC peuvent être déclarés d'obligation générale pour la profession, l'activité, la branche ou le secteur économique dans lesquels ils sont signés.

318. La CEP•L se prononce contre le règlement du différend par une procédure de vote. Elle estime qu'il faut un accord signé par les parties en litige sur base de la proposition de la commission paritaire, composée du président et des assesseurs permanents. Cette commission ne représente pas les salariés et patrons concernés par l'accord de conciliation, mais forme un organe de conciliation. Par conséquent, elle ne devrait pas avoir de pouvoir de décision quant à l'acceptation ou la non-acceptation d'une proposition de conciliation.

319. En ce qui concerne les parties en litige, elles ne devraient pas voter ou signer définitivement un tel accord avant d'avoir consulté leurs mandants. En effet, les représentants des parties en litige ne sont pas toujours mandatés pour prendre des décisions. Ils représentent et négocient pour le compte des salariés et employeurs concernés.

320. La CEP•L est d'avis que ces représentants doivent néanmoins posséder un pouvoir d'engagement, c'est-à-dire qu'ils doivent pouvoir accepter une proposition de conciliation.

Une telle acceptation vaudrait en principe comme accord, sous réserve d'une confirmation définitive par leurs mandants.

321. Ainsi, le texte proposé n'est pas compatible avec la réalité dans la mesure où les représentants des parties en litige n'ont pas de véritable pouvoir de décision comme le projet le leur attribue. Ceci vaut à la fois pour les délégués des patrons, qui doivent le cas échéant consulter leur Conseil d'administration ou leur direction à l'étranger, que pour les délégués des syndicats qui doivent prendre la décision selon la procédure habituellement utilisée dans leur organisation.

322. S'il y a lieu de prendre une décision d'acceptation ou de non-acceptation d'une proposition de conciliation, il n'y aurait donc pas de vote, mais, le cas échéant, consultation des mandants. Si après cette consultation, les syndicats mandatés à signer la proposition représentent plus de

50% des salariés concernés et si les organisations patronales mandatées à signer représentent des patrons employant plus de 50% des salariés concernés, l'accord devrait être déclaré accepté.

323. Le 3e alinéa du 2e paragraphe de l'article 41 est à rayer puisqu'il ne fait que reprendre les dispositions de l'article 45, §1.

324. Si le président estime que tous les moyens de conciliation sont épuisés, il propose à la commission paritaire un PV de non-conciliation. Le vote a lieu à l'unanimité des groupes. Le président devra présenter ce PV si l'un des groupes le lui demande par écrit à la suite d'un vote en bonne et due forme en son sein. Le PV de non-conciliation exposera de manière circonstanciée les points restés litigieux et la position des parties au moment de la décision de non-conciliation, ceci en prévision d'un éventuel arbitrage, d'une action collective ou de reprise des négociations.

325. La CEP•L estime qu'il n'appartient pas au président tout seul d'apprécier si les moyens de conciliation sont épuisés. Il faudrait dès lors prévoir que lorsque les membres permanents estiment conjointement (vote par groupe et non pas accord majoritaire) que les moyens de conciliation sont épuisés ou lorsqu'une des parties en litige demande la déclaration de la non-conciliation, le président doit proposer un procès-verbal de non-conciliation.

326. En cas de désaccord au sein d'une partie, le ou les syndicats représentant la majorité des salariés concernés, respectivement le ou les organisations patronales représentant des patrons employant la majorité des salariés concernés, devraient pouvoir prendre la décision du constat de la non-conciliation.

327. La CEP•L est d'avis que ce procès-verbal ne doit pas constituer un procès-verbal classique, mais seulement prendre acte de l'échec de la procédure de conciliation. Un procès-verbal détaillé des négociations risque en effet d'empêcher les discussions ouvertes et de limiter la formulation de propositions sans engagement lors des négociations.

328. Le règlement du différend doit se faire dans les 16 semaines qui suivent la première réunion de la commission, sans quoi l'une des parties, voire les deux, peut unilatéralement décréter la non-conciliation au travers des membres spéciaux. Le délai peut toutefois être prolongé par décision majoritaire des quatre groupes. La déclaration des groupes est alors adressée par recommandé au président qui la transmet sans délai aux assesseurs et membres spéciaux.

329. En outre, il est du pouvoir des assesseurs, à la majorité des voix, de ne pas admettre la décision unilatérale des membres spéciaux et de continuer la procédure. Dans ce cas, ils présentent une proposition de conciliation finale dans les quatre semaines à compter de la déclaration unilatérale.

330. Si le texte de l'article 41 sera modifié dans le sens proposé par la CEP•L, c'est-à-dire que chacune des parties en litige peut demander à tout moment la non-conciliation, il serait opportun de rayer l'article 42 dans son intégralité. Un délai maximal ne sera pas nécessaire, puisque chacune des deux parties en litige peut à tout moment demander la non-conciliation.

331. Le délai maximal de 16 semaines n'est pas utile non plus si le texte actuel est maintenu. En effet, il est tout à fait imaginable que des négociations plus longues soient nécessaires afin d'aboutir à un résultat satisfaisant pour les deux parties.

332. Notre Chambre estime que des délais fixes sont importants avant la procédure pour garantir un début rapide de la conciliation. Une fois les négociations commencées, il peut se révéler contre-productif de mettre les parties sous pression de temps en réduisant ainsi, le cas échéant, leur liberté de négociation.

333. A titre subsidiaire, notre Chambre tient à relever qu'il existe une incohérence entre le texte du projet et le commentaire des articles en ce qui concerne le délai maximal pour terminer les négociations et la prolongation éventuelle de ce délai.

334. Les règlements de différends intervenus devant l'ONC règlent les relations et conditions de travail dans les entreprises directement concernées ou adhérentes et valent convention collective le cas échéant. Aucune modification au contenu n'est valable au cours de la période de validité de la conciliation, s'il n'y a pas accord unanime des quatre groupes. En cas de litiges relatifs aux conditions de travail, les règlements de l'ONC s'imposent aux parties impliquées.

335. La procédure telle que décrite applicable à un litige collectif concernant les conditions de travail est organisée au troisième alinéa de l'article 43. La référence à ce type de litige doit donc être rayée au premier alinéa du même article.

336. La CEP•L est d'avis que la modification d'un accord de conciliation doit être acceptée par toutes les parties à la convention et non pas par les quatre groupes. Il faudrait donc remplacer les termes „l'accord unanime des quatre groupes“ par „l'accord des mêmes signataires“.

337. Le ministre du Travail, l'ITM, les assesseurs et membres spéciaux reçoivent communication des PV de conciliation, d'accord entre les parties ou de non-conciliation. Ils sont adressés sur demande aux parties auxquelles les décisions sont applicables par adhésion ou par obligation générale. L'envoi est effectué par courrier électronique ou par courrier.

4. La procédure en cas de déclaration d'obligation générale (Art. 45)

338. Toute convention collective, ainsi que tout accord collectif élaboré par l'ONC, peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique dans lesquels ils ont été conclus. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision leur champ d'application.

4.1. La demande pour une déclaration d'obligation générale (Art. 45. § 2)

339. La demande pour une déclaration d'obligation générale est adressée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au président de l'ONC:

- soit par deux assesseurs permanents de la commission paritaire;
- soit par l'organisation patronale du secteur concerné;
- soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale;
- soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité sectorielle si son secteur est concerné par la demande.

340. L'arrêté de 1945 ne précise pas qui peut demander la déclaration d'obligation générale.

4.2. La décision relative à une demande pour une déclaration d'obligation générale (Art. 45. §§ 3-5)

341. La déclaration d'obligation générale doit se faire par règlement grand-ducal sur base d'une décision conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les Chambres professionnelles ayant été demandées en leur avis. Une décision conjointe veut dire qu'elle sera prise tant à la majorité des assesseurs salariés qu'à la majorité des assesseurs employeurs.

342. La décision peut être prise après consultation écrite en vue d'accélérer la procédure. Toutefois, le président doit convoquer les assesseurs en réunion de la commission paritaire si trois des assesseurs le demandent. Il peut aussi les convoquer de sa propre initiative.

343. Si les deux groupes d'assesseurs n'arrivent pas à une décision conjointe, l'un de ces groupes peut, à l'unanimité, demander au Gouvernement de procéder néanmoins à une déclaration d'obligation générale. Ce groupe doit alors motiver sa demande dans le sens que la déclaration d'obligation générale est indispensable pour l'égalité des salariés et pour la situation concurrentielle équitable du secteur concerné.

344. Le Gouvernement prendra sa décision, dûment motivée, en conseil. Cette décision est susceptible d'un recours devant les juges administratifs.

345. Si le président ou la majorité des assesseurs estiment que l'objet de la demande d'une déclaration d'obligation générale est contraire à la loi ou à l'ordre public, il propose au ministre du Travail, sur avis de l'ITM, de ne pas donner suite à la demande. Le ministre, en joignant son avis, transmet la proposition du président au Gouvernement en conseil.

346. Le Gouvernement peut considérer les dispositions légales apparemment violées comme supplétives aux dispositions conventionnelles, sauf si elles sont contraires à l'ordre public.

347. Si le Gouvernement se joint à la proposition du président et refuse la demande de déclaration d'obligation générale, sa décision peut faire l'objet d'un recours devant les juridictions administratives.

348. Le principe de la déclaration d'obligation générale prévu à l'article 45 est approuvé par la CEP•L. En ce qui concerne toutefois le paragraphe 5, la CEP•L estime qu'une reformulation s'impose.

349. La CEP•L est d'avis que ce paragraphe devrait poser en premier lieu le principe qu'une convention collective peut toujours déroger à la législation du travail dans un sens plus favorable au salarié.

350. Ainsi notre Chambre propose-t-elle de remplacer le premier alinéa de l'article 45, § 5 par le texte suivant: „Si le président, conjointement avec les membres permanents, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte par rapport au principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au ministre ayant le Travail dans ses attributions de donner suite à la demande d'obligation générale.“

351. Le deuxième alinéa de l'article 45, § 5 serait à rayer dans son intégralité.

352. Evidemment, un recours judiciaire serait ouvert à tout salarié et à toute entreprise qui s'estiment lésés par une déclaration d'obligation générale.

4.3. L'entrée en vigueur d'une déclaration d'obligation générale (Art. 45, § 6)

353. Les règlements grand-ducaux relatifs à une telle déclaration prennent effet huit jours après leur insertion au Mémorial, à moins qu'ils ne fixent un délai plus court ou plus long et sans préjudice des dispositions prévoyant une application rétroactive.

354. Ces règlements grand-ducaux cessent leurs effets au même moment que la convention collective ou l'accord ONC sous-jacents cessent leurs effets.

5. Arbitrage (Art. 46)

355. L'article 46 prévoit la possibilité d'instituer un arbitre en cas de constat de non-conciliation. Il s'agit désormais d'un arbitre unique à désigner par le ministre du Travail. Le Conseil d'arbitrage composé de l'arbitre, d'un représentant patronal et d'un représentant salarial est par conséquent aboli.

356. Aussi est-il nouveau que l'acceptation par les parties de principe et du personnage de l'arbitre vaut engagement à accepter la sentence arbitrale.

5.1. Désignation d'un arbitre (Art. 46)

357. Dans un délai de quinze jours après l'adoption du procès-verbal de non-conciliation, la commission paritaire peut, à la majorité des quatre groupes (la voix du président est déterminante en cas de partage des voix), demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

358. Notre Chambre est d'avis qu'on ne pourra pas imposer à une des parties le règlement du conflit par un arbitrage. Ainsi propose-t-elle que les parties en litige doivent demander conjointement au ministre du Travail de nommer un arbitre.

359. Dans les quinze jours suivant la demande, le ministre désigne un arbitre qui doit être accepté à l'unanimité par les quatre groupes.

360. La CEP•L estime que l'arbitre doit être accepté uniquement par les deux parties en litige puisque ce sont elles qui seront concernées par la sentence.

361. L'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale qui vaudra respectivement conclusion d'une convention collective ou solution du litige collectif.

5.2. Sentence de l'arbitre (Art. 46)

362. Avant de se prononcer, l'arbitre consulte la commission paritaire et le président de l'ONC. Il aura à sa disposition le procès-verbal de non-conciliation et tous les renseignements recueillis en cours de procédure.

363. L'arbitre tient compte lors de sa décision des positions constatées en dernier lieu par le conciliateur.

364. La sentence arbitrale doit être prononcée au plus tard un mois après la nomination de l'arbitre. A défaut, le procès-verbal de non-conciliation prend effet. Ce délai peut toutefois être prolongé jusqu'à deux mois, sur proposition de l'arbitre, par décision majoritaire des assesseurs.

365. La commission paritaire peut décider de publier la sentence arbitrale, même non acceptée, si elle le juge utile dans l'intérêt général ou en vue de la solution du litige collectif en cause.

366. Le projet de loi soumis pour avis prévoit en outre que le ministre du Travail puisse nommer un médiateur en cours de négociations.

367. La CEP•L est d'avis qu'il est inutile que le ministre puisse nommer un tel médiateur en cours de négociations, vu que d'après les développements antérieurs, le ministre serait déjà impliqué dans les négociations via son fonctionnaire délégué.

368. La CEP•L propose dès lors de rayer le passage relatif à la possibilité de nommer un médiateur.

6. Dispositions communes (Art. 47)

369. L'ONC et l'arbitre peuvent se procurer tous les renseignements utiles. Ils peuvent entendre des tierces personnes sans toutefois avoir le droit de demander communication de secrets d'affaires et de fabrication d'entreprises.

7. Dispositions pénales (Art. 48)

370. La procédure de conciliation est obligatoire dans le cadre des litiges collectifs traités par la présente loi.

371. Une amende pénale de 620 à 65.000 euros est prévue pour les infractions suivantes:

- provoquer un arrêt ou une cessation collective du travail sans avoir auparavant saisi l'ONC;
- refuser sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'ONC;
- entraver l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire.

372. Sont condamnés à des dommages-intérêts:

- les employeurs qui ont indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les membres salariés d'une commission de négociation ou d'une commission paritaire;

- les salariés en cas de mise en interdit injustifié des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs lors de négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire.

TITRE III

Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel (Art. 49)

373. La Chambre des Employés Privés accueille favorablement l'introduction de la possibilité de conclure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel qui constituent une nouveauté dans le contexte des relations collectives au Luxembourg. Ce nouvel instrument de régulation des relations collectives de travail apportera une nouvelle dimension au dialogue social luxembourgeois.

374. La CEP•L partage l'avis des auteurs du projet de loi sur la nécessité de légiférer en la matière pour les deux raisons citées dans le commentaire des articles:

- prévoir les possibilités pour les partenaires sociaux nationaux de négocier des accords sur certains sujets;
- répondre aux dispositions européennes qui prévoient la transposition au niveau national des conventions collectives européennes et des directives européennes qui envisagent la possibilité d'une transposition au niveau national par le biais d'un accord entre partenaires sociaux nationaux.

375. La CEP•L est consciente du fait que le terme „accord en matière de dialogue social interprofessionnel“ relève de la terminologie couramment utilisée au niveau européen. Pour être conforme à la terminologie courante au Luxembourg en la matière, notre Chambre propose toutefois de désigner ce nouveau type d'accord par „convention interprofessionnelle“ par parallélisme aux conventions collectives de travail.

1. Champ d'application des accords nationaux ou interprofessionnels

376. Les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs nationales, sectorielles ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités peuvent conclure des accords nationaux ou interprofessionnels sur les sujets suivants:

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen;
- transposition de directives européennes qui prévoient cette possibilité, notamment celles qui se basent sur l'accord des partenaires sociaux européens;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels les partenaires sociaux se sont mis d'accord, notamment l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue ou le traitement du stress au travail.

2. Portée des accords nationaux ou interprofessionnels

377. En principe les accords sont d'ordre conventionnel, c'est-à-dire seulement applicables aux parties signataires, adhérentes ou ratifiantes.

378. Une déclaration d'obligation générale peut cependant les rendre obligatoirement applicables sur le territoire du Grand-Duché, contrairement à la déclaration d'obligation générale „normale“ qui concerne uniquement un secteur, une branche, une profession ou un type d'activité.

379. L'accord national entre partenaires sociaux serait ainsi applicable à l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire luxembourgeois et des travailleurs qui travaillent pour leur compte.

380. Dans ce contexte, la CEP•L tient à relever la nécessité de modifier l'article 4, § 2, point 1) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Ce point stipule actuellement qu'un contrat de travail doit mentionner, le cas échéant, l'existence d'une convention collective régissant les conditions de travail du salarié.

381. Vu l'introduction des accords en matière de dialogue social interprofessionnel comme outil de régulation des relations collectives au Luxembourg, une adaptation de cette disposition précitée s'impose.

382. Après l'entrée en vigueur du présent projet de loi, il sera en effet nécessaire, que le contrat de travail comporte également, le cas échéant, la mention des accords interprofessionnels régissant les conditions de travail du travailleur. Ainsi notre Chambre souhaite-t-elle que l'article 4, § 2, point 1) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail soit complété dans ce sens.

383. En outre, la CEP•L. estime qu'il est nécessaire d'introduire une disposition dans le projet de loi qui prévoit, par analogie aux dispositions concernant les conventions collectives, l'interdiction, sous peine de nullité, de toute clause d'un contrat de travail individuel, d'un règlement d'atelier, d'un règlement interne ou d'un texte similaire contraire à un accord interprofessionnel, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les travailleurs.

3. Demande de déclaration d'obligation générale

384. Les syndicats ayant la représentativité nationale générale et les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national doivent signer conjointement la demande de déclaration d'obligation générale. La demande sera adressée au président de l'ONC par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

4. Procédure de la déclaration d'obligation générale

385. Cette procédure se calque largement sur la procédure „normale“ de déclaration d'obligation générale avec quelques différences cependant au niveau des modalités de vote.

386. La déclaration d'obligation générale se fait par voie de règlement grand-ducal. La décision doit être prise conjointement par les deux groupes d'assesseurs permanents de la commission partiariaire, les Chambres professionnelles ayant été demandées en leur avis. Dans ce contexte, il y a décision conjointe en cas d'unanimité des assesseurs permanents à constater par vote secret individuel organisé par l'ITM.

387. Pour une déclaration d'obligation générale „normale“, l'unanimité des assesseurs n'est pas requise, mais une majorité au sein de chaque groupe suffit. Cette différence se justifie par la nature et l'envergure différentes des deux types de déclaration.

388. La consultation écrite est possible afin d'accélérer la procédure. Dans les cas suivants, le président convoque cependant les assesseurs permanents:

- sur demande de trois assesseurs permanents;
- de sa propre initiative;
- en cas d'opposition écrite dûment motivée de la part d'un syndicat ayant la représentativité nationale ou d'une fédération nationale d'employeurs.

389. Si le président de l'ONC ou la majorité des assesseurs permanents sont d'avis que la convention collective ou l'accord en question sont contraires à la loi ou à l'ordre public, le président propose au ministre du Travail, sur avis de l'ITM, de ne pas donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

390. Le ministre transmet cette proposition au Gouvernement en Conseil en y joignant son avis qui peut suggérer de considérer les dispositions légales en apparence violées comme supplétives par rapport aux dispositions conventionnelles. Le Gouvernement ne peut cependant pas considérer comme supplétives les dispositions conventionnelles qui sont contraires à l'ordre public.

391. Si le Gouvernement refuse la déclaration d'obligation, sa décision peut faire l'objet d'un recours devant les juges administratifs.

392. Concernant ces dispositions (article 49, § 6), la CEP•L réitère ses remarques faites plus haut à l'égard de l'article 45, § 5. Elle propose dès lors d'y reproduire mutatis mutandis le texte suggéré pour l'article 45, § 5.

393. Notre Chambre tient toutefois à mentionner qu'au paragraphe 6, alinéa 1er, de l'article 49 les termes „la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC“ devraient être remplacés par „l'accord national ou interprofessionnel“.

5. Entrée en vigueur

394. Les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale prennent effet huit jours après leur insertion au Mémorial, à moins qu'ils ne fixent un autre délai.

395. Contrairement aux déclarations d'obligation générale „normales“, une entrée en vigueur rétroactive n'est pas possible puisque l'accord entre partenaires sociaux est censé devenir une règle de droit commun.

TITRE IV

L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) (Art. 50-53)

396. La Chambre des Employés Privés accueille favorablement les dispositions prévoyant la création de la base légale pour l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi, d'autant plus qu'elle a été étroitement associée à la genèse de cette nouvelle institution.

397. En effet, dans une lettre du 11 août 1998 adressée au ministre de l'Economie de l'époque, Monsieur Robert Goebbels, la Chambre des Employés Privés écrivait qu'une enquête réalisée par le Statec sur la structure des salaires au Luxembourg et publiée en 1997 a servi de base à un dossier édité par la CEP•L dans son périodique „dialogue“. Ce dossier analysait et démontrait que les salariés étaient les grands perdants de la croissance des années 1990.

398. Dans le contexte de la rédaction de ce dossier, la CEP•L a déploré que les conventions collectives de travail, riches en informations, n'ont pu être intégrées dans ses analyses, faute d'être collectées et archivées auprès d'une instance particulière.

399. Dans sa lettre du 11 août 1998, elle regrettait particulièrement que le Statec ait cessé de relever régulièrement dans ses notes de conjoncture les principales innovations figurant dans les conventions collectives de travail.

400. Pour pallier ce manque d'informations au niveau des conventions collectives, notre Chambre proposait à l'époque de confier la surveillance, l'analyse et l'archivage de ces conventions à un observatoire.

401. Notre Chambre faisait remarquer que des institutions avec des missions similaires existaient à l'époque déjà à l'étranger et tenait à offrir son concours aux travaux d'un tel organe.

402. Le ministre du Travail et de l'Emploi, Monsieur Jean-Claude Juncker, auquel le ministre de l'Economie avait transmis notre lettre, répondait à celle-ci en communiquant qu'il partage entièrement l'avis de la Chambre des Employés Privés sur l'utilité d'un observatoire des relations professionnelles suivant l'évolution des relations du travail, essentiellement au niveau des conventions collectives.

403. Le ministre notait qu'il „compte résoudre le problème en créant une base légale pour un OLRP (observatoire luxembourgeois des relations professionnelles) dans la nouvelle législation concernant les conventions collectives de travail“.

404. Au vu de ces antécédents, notre Chambre salue donc particulièrement la création d'une base légale pour l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi.

1. Mission de l'ORPE (Art. 50)

405. L'ORPE est rattaché auprès du ministre du Travail. Il a pour mission l'étude et le suivi scientifique, le cas échéant par le truchement d'experts externes, des relations professionnelles, notamment des relations collectives de travail, au Luxembourg ainsi que du rôle de ces relations par exemple en matière d'emploi et de formation. Il rend compte au Gouvernement, au Comité de coordination tripartite et au Comité permanent pour l'emploi.

406. Dans le cadre de sa mission, une attention particulière est portée aux apports des partenaires sociaux dans la mise en oeuvre des PAN en faveur de l'emploi, dans la formation professionnelle continue ainsi que dans l'application de l'article 25 (contenu des négociations collectives dont les nouveaux champs obligatoires tels que le harcèlement) et de l'article 49 (dialogue social interprofessionnel) du présent projet de loi. Le suivi de l'évolution du droit du travail peut aussi entrer dans le cercle de compétences de l'ORPE.

407. Il est à noter que l'ORPE a déjà fait entreprendre des études sur l'impact du congé parental, sur l'impact politique de la „stratégie européenne de l'emploi“ au Luxembourg et qu'il finalise un cahier des charges pour une étude sur les problèmes que rencontrent les travailleurs âgés sur le marché de l'emploi et sur le contenu des conventions collectives.

2. Composition de l'ORPE (Art. 51)

409. L'ORPE est présidé par le ministre du Travail ou son délégué et est dirigé par un comité de gestion tripartite. En plus du président, le comité compte six membres, dont deux représentants de syndicats à représentativité nationale, deux de structures patronales nationales, un pour le ministre du Travail et un pour le ministre de l'Emploi.

410. Le comité de gestion, dont l'activité est bénévole, définira l'orientation générale des travaux de l'Observatoire, établira le plan de travail (objectifs et résultats à atteindre et voies et moyens à utiliser), supervisera les résultats et avisera sur les publications à effectuer. Sur ce dernier point, le Gouvernement, la Tripartite et le Comité permanent peuvent passer outre à l'avis du comité de gestion.

3. Modalités pratiques (Art. 52-53)

411. Le secrétariat est assuré par les agents du ministère et de l'ITM. Il assure le suivi et la supervision des travaux, la communication avec les acteurs et les autres administrations ainsi que la rédaction de rapports sur les décisions de l'ORPE.

412. L'ITM assure le fonctionnement logistique et matériel, notamment au niveau informatique et de l'archivage, tandis que le financement de l'ORPE est assuré par le budget du ministère du travail (article 16.0.12.124 du budget 2002). Un règlement grand-ducal pourra préciser, au besoin, le fonctionnement de l'Observatoire.

413. L'ORPE fait de plus office de Centre national luxembourgeois pour l'Observatoire européen des relations industrielles auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.

TITRE V

Dispositions modificatives et abrogatoires (Art. 54-56)

1. Loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel (Art. 54)

414. Le système électoral applicable aux délégations du personnel change suite aux modifications relatives à la notion de syndicat représentatif.

415. La loi actuelle prévoit que des listes de candidats peuvent être présentées par:

- les organisations les plus représentatives sur le plan national;

- un nombre de salariés de l'établissement représentant 5% au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder 100;
- une organisation syndicale répondant à la définition de la loi de 1965 sur les conventions collectives, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.

416. Trois modifications interviennent par l'introduction de nouvelles dispositions:

- le droit de déposer des listes de candidats n'est plus réservé aux syndicats ayant la représentativité nationale générale. Il sera étendu aux syndicats ayant la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (représentativité sectorielle), mais seulement dans ledit secteur;
- le maximum de salariés nécessaires pour pouvoir présenter une liste de candidats sera réduit de 100 à 50, même si ces 50 salariés ne représentent pas 5% au moins de l'effectif de l'entreprise;
- le syndicat qui représentait la majorité absolue des membres de la délégation antérieure doit désormais remplir les conditions de l'article 3 du présent projet afin de pouvoir présenter une liste de candidats.

417. Désormais, la désignation des représentants des jeunes travailleurs ainsi que le scrutin dans des établissements occupant moins de 50 travailleurs s'effectuent d'après le système de la majorité relative. Actuellement, il faut moins de 100 travailleurs pour que le scrutin se réalise d'après le système majoritaire.

2. Loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés (Art. 55)

418. Ces deux lois se voient ajoutées un article de même teneur ouvrant la possibilité aux conventions collectives, sur autorisation du ministre, de dépasser la durée de travail maximale légale des ouvriers et employés privés en vertu de la supplétivité de loi par rapport au droit conventionnel sous certaines conditions.

419. Ainsi, dans des secteurs caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année sans pouvoir excéder six semaines, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit heures, mais n'excédant pas douze heures, et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures, mais sans excéder 60 heures, sont autorisées sous les conditions suivantes:

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné ou d'un accord trouvé devant l'ONC;
- la convention ou l'accord doivent indiquer avec précision des limites supérieures à la durée de travail journalière et hebdomadaire;
- un régime de travail qui garantit la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes, doit être assuré;
- les heures travaillées au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine au cas où un système de compensation est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;
- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre du travail sur avis de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi. Le ministre ne peut donner son accord que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières résultent de phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques. En outre, il faut que le surplus de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail.

420. En ce qui concerne la loi portant règlement légal du louage de services des employés privés, le présent projet ajoute la nouvelle définition de la notion de cadre supérieur auquel ne s'appliqueront pas les conditions de rémunération des heures supplémentaires de la loi de 1937.

3. Dispositions abrogatoires (Art. 56)

421. L'article 56 du présent projet abroge:

- l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation et
- la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

*

422. Notre Chambre professionnelle marque son accord avec le présent projet de loi.

• L'avis a été élaboré par la Commission Ad Hoc de la CEP•L qui est composée de: Jos Kratochwil, Président, Norbert Tremuth et Sylvain Hoffmann, Rapporteurs, les membres: Lex Breisch, Marc Gleesener, Pierre Liefgen, Jean-Claude Reding, Marc Spautz, Robert Weber et Nico Wennmacher.

La Commission Ad Hoc s'est réunie en date des 29 novembre 2002, 7 janvier, 21 janvier, 31 janvier, 11 février, 21 mars, 20 mai, 17 juin et 24 juin 2003.

Luxembourg, le 8 juillet 2003

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur adjoint,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jos KRATOCHWIL

Résultat du vote:

Nombre de votants:	32
Ont exprimé un vote positif:	26
Les membres du groupe 6 „Agents et employés de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois“ n'ont pas participé au vote:	6

5045/06

N° 5045⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI**concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(29.9.2003)

Par sa lettre du 4 novembre 2002, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu saisir la Chambre de Commerce pour avis du projet de loi sous rubrique.

Le projet de loi sous avis se propose de réformer en profondeur les règles concernant les relations collectives de travail.

Ainsi, le projet de loi poursuit quatre objectifs majeurs:

- la réforme de la législation sur les conventions collectives de travail, et l'abrogation subséquente de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;
- la réforme des dispositions concernant l'Office national de conciliation („ONC“), et l'abrogation subséquente de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;
- l'introduction d'une base légale pour les accords collectifs en matière de dialogue social interprofessionnel;
- l'introduction d'une base légale pour l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi („ORPE“).

Les raisons et fondements de la réforme qui ont poussé les auteurs du projet de loi sous avis à proposer un cadre légal entièrement nouveau sont les suivants:

- la jurisprudence des juridictions administratives luxembourgeoises;
- les recommandations du Bureau International du Travail;
- l'avis du Conseil Economique et Social de 1997;
- le fonctionnement actuel de l'ONC qui est jugé insatisfaisant;
- l'absence de base légale permettant aux partenaires sociaux de transposer au niveau national les résultats du dialogue social au niveau communautaire.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

D'une façon générale, la Chambre de Commerce souscrit à la finalité de la réforme de la législation sur les conventions collectives de travail en ce qu'elle tend à éviter un morcellement du monde syndical en tant qu'interlocuteur des employeurs.

La Chambre de Commerce estime par ailleurs que les dispositions actuellement en vigueur, si elles méritent certainement des adaptations sur un certain nombre de points, contiennent toutefois également bon nombre de règles qui ont donné, d'une façon globale, satisfaction aux entreprises.

L'une des critiques générales que la Chambre de Commerce se doit d'émettre est que les dispositions proposées pèchent par un formalisme exagéré imposé aux relations collectives de travail, qui ne manquera pas de rendre le dialogue social au niveau de l'entreprise plus compliqué que par le passé.

Un exemple significatif à cet égard est la tentative de professionnalisation de la procédure devant l'ONC et l'élargissement de ses compétences, auxquels la Chambre de Commerce s'oppose.

D'autres points non acceptables, qui seront évidemment développés dans le cadre du présent avis, sont notamment les suivants:

- l'extension de la compétence de l'ONC aux litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail;
- l'introduction de la possibilité de lancer des préavis de grève d'avertissement pendant la procédure de conciliation;
- le principe de l'unicité de la convention collective de travail;
- la définition des cadres supérieurs.

Les points positifs du projet de loi sous avis qu'il faut relever sont, aux yeux de la Chambre de Commerce:

- l'introduction légale de la notion de la représentativité sectorielle, même si la Chambre de Commerce se prononce contre les critères retenus à cet égard;
- les nouvelles règles concernant la commission de négociation;
- l'introduction d'une base légale pour les accords collectifs en matière de dialogue social interprofessionnel.

Tout en saluant dès lors les points positifs précités du projet de loi sous avis, la Chambre de Commerce se doit cependant d'insister sur ses critiques, qui seront plus amplement développées dans la suite et dont la prise en considération conditionne l'accord de notre Chambre quant à la réforme proposée.

En effet, toute réforme en matière de relations collectives de travail doit reposer sur un accord unanime des partenaires sociaux et doit avoir pour objectif unique le bon fonctionnement de notre économie et le maintien de la paix sociale, qui sont qualifiés à juste titre comme étant des attraits majeurs du Luxembourg en tant que site économique privilégié.

Par ailleurs, le cadre légal en la matière doit permettre aux partenaires sociaux de mener un dialogue constructif afin qu'ils puissent pleinement assurer leur mission et assumer leurs prérogatives.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

TITRE I

Les conventions collectives de travail

Chapitre 1 – *Champ d'application de la loi*

Concernant l'article 1er

Cet article, qui constitue l'unique article du chapitre 1, trace le champ d'application du projet de loi et englobe, outre les travailleurs qui ont le statut d'employé privé ou ouvrier, également les apprentis et les stagiaires relevant d'une de ces deux catégories.

La Chambre de Commerce est d'avis que, comme par le passé, les relations contractuelles des apprentis et des stagiaires ne devraient pas tomber dans le champ d'application des conventions collectives.

En effet, les deux catégories de personnes ne se trouvent pas, d'un point de vue juridique, dans les liens d'un contrat de travail avec l'entreprise dans laquelle ils sont occupés, et ne peuvent dès lors avoir ni le statut d'employé privé, ni le statut d'ouvrier.

Le commentaire de l'article 1 le relève d'ailleurs lui-même, en visant les apprentis et les stagiaires „qui relèveraient du statut d'ouvrier ou employé privé *en l'absence de leur statut de stagiaire ou d'apprenti*“; aux yeux de la Chambre de Commerce, cette formulation ne fait que prouver que, précisément, le statut de stagiaire ou d'apprenti exclut la catégorisation en employés privés ou ouvriers.

Les paragraphes (2) et (3) de cet article ont pour objectif d'exclure le secteur public du champ d'application du projet de loi.

La Chambre de Commerce a du mal à comprendre l'argumentation y relative du commentaire des articles, où les auteurs du projet de loi estiment que cette exclusion du secteur public serait „évidente“.

Parmi les arguments avancés figure aussi celui de la spécificité des relations entre l'Etat et les syndicats de la fonction publique.

La Chambre de Commerce estime que de telles déclarations sont inacceptables et se prononce par conséquent pour l'inclusion du secteur public dans le champ d'application du projet de loi.

Chapitre 2 – Définition de la convention collective de travail

Concernant l'article 2

L'article 2 est le seul article du chapitre 2 et contient une définition de la notion de convention collective de travail.

Cet article ne soulève pas d'observations particulières.

Chapitre 3 – Les syndicats de salariés

Concernant l'article 3

Cet article fournit une définition générale de la notion de „syndicat“.

Ainsi, un syndicat est défini comme un groupement professionnel constitué par des salariés, doté d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de ses membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Un autre critère retenu est l'indépendance financière et organique par rapport aux employeurs et aux organisations professionnelles d'employeurs, qui repose notamment sur les conditions suivantes:

- une capacité organisationnelle nécessaire pour remplir les missions et responsabilités légales;
- une indépendance organique résultant notamment du fait que le personnel dirigeant et autres mandataires syndicaux sont employés par le syndicat lui-même;
- une capacité financière nécessaire pour remplir les missions légales et pour soutenir des conflits sociaux;
- une autonomie financière résultant notamment de la prépondérance des cotisations perçues de la part des membres.

La Chambre de Commerce constate que les critères retenus, vagues a priori, consacrent néanmoins le principe de la puissance sociale („Mächtigkeitssprinzip“) et placent la barre à un niveau très élevé, étant entendu que, comme le précise le commentaire des articles, les conditions ainsi posées ne valent que dans l'optique de la participation d'un syndicat à des négociations et, le cas échéant, des signatures collectives.

Si cet article n'a donc pas pour objectif de limiter la liberté syndicale, consacrée par l'article 11 (5) de la Constitution, il faut néanmoins se rendre à l'évidence que la participation aux négociations collectives constitue en fait l'objectif primaire de chaque groupement de salariés.

D'une façon générale, la Chambre de Commerce estime que les critères retenus par les auteurs du projet de loi sous avis témoignent d'une approche théorique et restrictive face aux réalités du paysage syndical luxembourgeois.

Pour la Chambre de Commerce, l'élément essentiel devrait être le degré de représentativité des salariés dont un syndicat défend les intérêts et sa capacité d'opérer en connaissance des réalités du terrain.

Ainsi p. ex., la Chambre de Commerce n'est pas persuadée que l'indépendance d'un syndicat puisse être garantie par le fait que son personnel dirigeant doit être employé par le syndicat lui-même, les protections garanties par le droit du travail apportant les garanties suffisantes aux dirigeants syndicaux ayant une occupation professionnelle au sein d'une entreprise.

La Chambre de Commerce voudrait par contre insister sur le fait que, nonobstant les observations formulées ci-dessus, elle appuie une politique visant à éviter le morcellement du paysage syndical.

Les articles 4 et 9 du projet de loi sous avis fixent les conditions à remplir pour qu'un syndicat, au sens de l'article 3 précité, puisse se prévaloir de la représentativité nationale générale.

Les articles 6 et 7 fournissent la nouvelle base légale pour les syndicats pouvant justifier de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie.

Une troisième catégorie nouvelle de syndicats est visée aux articles 9, 14 et 15 du projet de loi sous avis; il s'agit de syndicats disposant d'un mandat direct ou indirect d'au moins 50% des travailleurs appelés à être couverts par une convention collective à négocier.

Concernant l'article 4

Cet article considère d'une façon générale comme syndicats justifiant de la représentativité nationale générale les organisations pouvant faire état d'un degré suffisant de puissance sociale au niveau national, c'est-à-dire disposant de l'efficience et des pouvoirs nécessaires pour être à même d'assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national.

Cette représentativité doit exister tant au niveau des employés privés qu'au niveau des ouvriers.

Ces dispositions d'ordre général, qui sont appliquées quantitativement et in concreto par l'article 5 du projet de loi, n'appellent pas de commentaires particuliers de la part de la Chambre de Commerce.

Concernant l'article 5

Les syndicats représentatifs au niveau national doivent réunir les conditions suivantes:

1. Représenter une moyenne d'au moins 20% des employés privés et des ouvriers, et au moins 15% de chacune de ces deux catégories, sur base des résultats obtenus lors des deux dernières élections aux chambres professionnelles salariales compétentes.
2. Avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays, mesurée sur base des résultats obtenus lors des dernières élections pour les délégations du personnel.
3. Avoir une action diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique.

En ce qui concerne cette dernière condition, la Chambre de Commerce est d'avis qu'elle est superflue, alors qu'elle n'apporte rien de nouveau par rapport aux deux premières conditions.

La Chambre de Commerce ne peut que constater par ailleurs que la définition ainsi posée de la représentativité nationale ne fait que conforter la position des deux grands syndicats nationaux OGB-L et LCGB; elle n'est par contre pas en ligne avec la jurisprudence qui avait reconnu le statut de la représentativité nationale au syndicat du secteur financier ALEBA.

Concernant l'article 6

Cet article introduit la définition du syndicat à représentativité sectorielle.

En ce qui concerne la généralité des termes employés par cet article, la Chambre de Commerce renvoie à son appréciation à l'endroit de l'article 4.

Concernant l'article 7

L'article 7 fournit les conditions chiffrées qu'il faut remplir pour pouvoir bénéficier de la représentativité sectorielle.

Le secteur pour lequel la représentativité est revendiquée doit être un secteur particulièrement important de l'économie nationale; un tel secteur doit notamment employer au moins 10% de l'emploi salarié de droit privé au total au Luxembourg et doit comprendre plus d'une entreprise constituant une entité économique et sociale.

Il est à remarquer que, même si l'importance de l'emploi n'est citée qu'à titre indicatif par l'article 7, le commentaire des articles va beaucoup plus loin alors qu'il prend explicitement en considération un faisceau d'éléments, comme p. ex. la production, le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée ou le pourcentage du PNB.

Ces derniers éléments n'étant toutefois pas soumis à une appréciation chiffrée, la Chambre de Commerce craint que, dans la pratique future, seul le critère de l'emploi sera pris en considération par les autorités compétentes.

Elle voudrait dès lors mettre l'accent sur le fait que le texte sous avis dit clairement que le critère de l'emploi est *notamment* à prendre en considération et que d'autres critères ne peuvent donc pas être exclus.

La Chambre de Commerce est par ailleurs d'avis que le seuil de 10% de l'emploi salarié total est absolument exagéré et de surplus artificiel, alors qu'il ne fait que tenter d'assurer à un seul secteur, en l'occurrence au secteur financier, la possible présence d'un syndicat sectoriel.

La Chambre de Commerce voudrait relever en outre que la politique gouvernementale au Luxembourg tend, à juste titre, vers un objectif de diversification économique.

Or, le fait de placer le seuil pour la représentativité sectorielle à 10% de l'emploi salarié au Luxembourg semble en flagrante contradiction avec une telle politique, si ce n'est qu'on veut délibérément ôter ab initio à la notion de représentativité sectorielle l'essentiel de son importance.

Il faut par ailleurs se demander quelle est la définition de la notion de secteur; l'article 7 paragraphe (1) in fine dispose à cet égard qu'un secteur ne peut comprendre que des entreprises ayant une activité identique, à moins qu'un syndicat introduise auprès du Ministre du Travail une demande de reconnaissance en définissant un secteur regroupant des activités semblables, apparentées ou constituant un complément mutuel.

La Chambre de Commerce n'est pas d'accord à ce que la détermination d'un secteur ne rentre que dans les compétences du Ministère du Travail, un droit d'initiative à cet égard n'étant réservé qu'aux syndicats.

Il est suggéré à titre principal d'abandonner le critère quantitatif de même que la notion de secteur et de considérer comme entité, par rapport à laquelle l'évaluation de la représentativité d'un syndicat se fait, le cercle des entreprises poursuivant des activités identiques ou analogues et qui se sont mises ensemble pour négocier en vue de la conclusion d'une convention collective. Cette approche semble par ailleurs être plus respectueuse des recommandations afférentes du Bureau International du Travail et plus proche des réalités vécues actuellement au Luxembourg.

A titre subsidiaire, si le critère quantitatif est maintenu, la Chambre de Commerce propose de fixer le seuil à 5% de l'emploi national, le critère de 10% retenu par le projet de loi ayant comme unique objectif de consacrer la situation actuelle en conférant aux seuls syndicats du secteur financier la possibilité de bénéficier de la représentativité sectorielle, ce avec quoi la Chambre de Commerce ne peut pas se déclarer d'accord.

En ce qui concerne la définition de la notion d'entité économique et sociale, la Chambre de Commerce ne voudrait pas répéter les arguments qui l'avaient amenée, à l'endroit du projet de loi portant réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration, à critiquer les raisonnements juridiques menés au sujet de cette notion, et plus particulièrement en ce qui concerne l'analyse juridique du concept de la franchise, alors que ce texte a été voté par la Chambre des Députés et est entre-temps devenu la loi du 20 décembre 2002.

Il y a toutefois lieu de supprimer à l'alinéa 5 du point 1 de l'article 7 la référence à la présomption *irréfragable*, cet adjectif ayant également été supprimé dans la loi précitée qui contient par ailleurs exactement les mêmes termes que ceux repris dans le projet de loi sous avis.

Concernant l'article 8

Cet article règle d'une façon minutieuse les différentes procédures de reconnaissance ou de retrait des qualités d'un syndicat et les recours possibles contre les décisions ministérielles afférentes.

Tout en ne voulant pas s'opposer à l'introduction d'une telle procédure, la Chambre de Commerce estime néanmoins que ces nouvelles règles sont d'une extrême complexité et pèchent par un formalisme exagéré.

Chapitre 4 – La négociation de la convention collective de travail

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

Concernant l'article 9

L'article 9 introduit la notion nouvelle de la commission de négociation, dont le principe est expressément salué par la Chambre de Commerce.

Sont admis d'office à toute commission de négociation les syndicats justifiant de la représentativité nationale.

Il en est de même pour les syndicats pouvant se prévaloir de la représentativité sectorielle, dans la mesure où les négociations se déroulent à l'intérieur de ce secteur.

Tout syndicat au sens de l'article 3 du projet de loi pourra par ailleurs faire une demande d'admission à la commission de négociation.

La décision d'admission ou de refus prise par les syndicats faisant partie d'office de la commission de négociation devra être motivée et être notifiée au syndicat requérant dans les 7 jours de la demande d'admission.

Au cas toutefois où le syndicat requérant représente au moins 50% des travailleurs appelés à être couverts par la convention collective à négocier, il doit être admis à la commission de négociation.

La Chambre de Commerce approuve ces dispositions, dans la mesure où elles tendent à garantir qu'un syndicat représentant effectivement les intérêts des salariés destinés à être couverts par une convention collective ne peut pas être écarté des négociations.

De nouveau, la Chambre de Commerce constate que la procédure instituée pour le cas où il y a refus d'admission d'un tel syndicat requérant ou absence d'unanimité parmi les syndicats admis d'office à la commission de négociation à l'égard d'une telle demande est très lourde et complexe.

La Chambre de Commerce regrette également que les dispositions sous avis ne confèrent aucun rôle à l'employeur ou à ses représentants dans le cadre de ces discussions concernant la composition de la commission de négociation.

Concernant l'article 10

L'alinéa 2 de cet article confère aux membres de la commission de négociation une protection spéciale contre le licenciement. La Chambre de Commerce s'oppose catégoriquement à l'introduction d'une telle protection supplémentaire, eu égard au fait surtout que les personnes faisant partie d'une commission de négociation ne sont pas autrement déterminées et semblent pouvoir être librement choisies par les parties aux négociations. La Chambre de Commerce demande dès lors de supprimer purement et simplement cet alinéa, les délégués syndicaux ne faisant pas partie de l'entreprise et les délégués du personnel bénéficiant de toute façon d'une protection contre le licenciement.

Concernant l'article 11

Cet article règle les modalités de la demande d'ouverture des négociations collectives.

Ces dispositions n'appellent pas de commentaires particuliers de la Chambre de Commerce, si ce n'est que le paragraphe (4), qui instaure une présomption irréfragable de refus de négociation si les négociations ne s'ouvrent pas dans les délais de 30, respectivement 60 jours semble se heurter à des situations où des procédures de recours sont pendantes, comme p. ex. les recours prévus à l'alinéa 9 concernant la composition de la commission de négociation.

2. Forme de la convention collective de travail

Concernant l'article 12

Cet article ne donne pas lieu à des observations particulières.

3. Signature et validité de la convention collective

Concernant l'article 13

La Chambre de Commerce n'a pas de remarques à formuler à l'égard de cet article.

Concernant l'article 14

Cet article concerne l'hypothèse où il n'y a pas d'unanimité au sein de la commission de négociation pour signer une convention collective et institue une procédure pouvant aboutir à la situation où un ou plusieurs syndicats peuvent signer seul(s) cette convention.

Au cas où un ou plusieurs syndicats sont d'accord pour signer une convention collective, l'employeur ou ses représentants invitent les autres syndicats à se joindre à cette signature.

Aux yeux de la Chambre de Commerce, il paraît superfétatoire que cette invitation précise pourquoi certaines parties à la négociation veulent signer la convention, alors que tous les membres de la commission de négociation sont censés connaître l'état et le résultat des discussions.

Si les syndicats ainsi sollicités refusent de se joindre à la signature, le ou les syndicats ayant l'intention de signer seul(s) peuvent saisir l'ONC qui devra analyser si ce ou ces syndicats dispose(nt) d'un mandat direct ou indirect de 50% des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective en négociation.

Si cette condition est remplie aux yeux de l'ONC, il admettra le ou les syndicats requérant à la signature de la convention, au besoin seul(s).

Si la condition du mandat direct ou indirect ne semble pas remplie, l'ONC ordonne un référendum dans la ou les entreprises concernée(s).

La Chambre de Commerce approuve ces dispositions, alors qu'elles permettent le cas échéant la conclusion d'une convention collective entre un employeur et des représentants syndicaux défendant l'intérêt de la majorité des salariés concernés.

Concernant l'article 15

Cet article vise la procédure de contestation de la signature d'une convention collective.

La Chambre de Commerce est d'avis que la procédure qui est ainsi prévue devant l'ONC est superflue, alors que la mission octroyée dans ce cas à l'ONC serait de contrôler encore une fois les conditions d'admission d'un ou de plusieurs syndicats à la signature, contrôle qu'il a précisément déjà effectué dans le cadre de la procédure prévue à l'article 14.

Concernant l'article 16

L'article 16 vise la procédure du référendum prévu aux articles 14 et 15.

Aux yeux de la Chambre de Commerce, cet article devrait être plus explicite quant aux modalités de déroulement précises de cette procédure.

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

Concernant l'article 17

Cet article introduit une procédure très formaliste en ce qui concerne l'acceptation du dépôt d'une convention collective de travail auprès de l'Inspection du Travail et des Mines.

La Chambre de Commerce estime que cette procédure très lourde est superflue au vu des garanties concernant la qualité des parties à signer une convention collective résultant des articles 13 à 16 qui précèdent.

Le délai de réponse de 15 jours imparti à l'Inspection du Travail et des Mines semble par ailleurs dépourvu de toute raison d'être lorsque les syndicats signataires sont des syndicats reconnus être représentatifs au niveau national ou sectoriel.

L'objectif de toute procédure de dépôt et d'acceptation d'une convention collective devrait être celui de la plus grande sécurité juridique et de l'entrée en vigueur la plus rapide possible.

Dans ces conditions, la Chambre de Commerce plaide pour une acceptation du dépôt dans les plus brefs délais, et pour une entrée en vigueur à compter du jour de l'acceptation, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.

La Chambre de Commerce propose dès lors de reformuler le paragraphe (5) de l'article 17 dans le sens préconisé.

Elle constate en outre que les paragraphes (2), 1er alinéa, (5), 1er alinéa et (7), 2ème alinéa, ne sont pas concordants en ce qui concerne la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

En ce qui concerne le rôle à jouer par l'ONC dans le cadre de cette procédure, la Chambre de Commerce se permet de marquer un grand point d'interrogation.

En effet, alors que dans le texte même du projet de loi, l'ONC n'apparaît que dans un bout de phrase incomplet et manifestement perdu qu'on semble avoir tout simplement oublié de supprimer, le commentaire de cet article explicite longuement le rôle de l'ONC, de sorte qu'on ne sait pas à quoi s'en tenir.

En tout état de cause, la Chambre de Commerce estime que l'ONC ne devrait pas intervenir dans le cadre de cette procédure.

Finalement, en ce qui concerne le paragraphe (9) de cet article, la Chambre de Commerce ne voit vraiment pas pourquoi il appartiendrait à l'employeur de s'occuper, à ses frais, d'un envoi personnalisé

de la convention collective aux salariés couverts par cette convention; une telle mission incombe à l'évidence aux représentants des salariés.

5. Unicité de la convention collective

Concernant l'article 18

La Chambre de Commerce s'oppose à ce principe, aux termes duquel une convention collective applicable à une entreprise doit couvrir nécessairement tout le personnel, employés privés et ouvriers confondus.

Elle exige dès lors le maintien du texte actuel, qui ne portait pas à critique.

Par ailleurs, ces dispositions pourraient constituer un blocage au niveau des syndicats représentatifs sur le plan sectoriel, alors que de tels syndicats ne représentent pas nécessairement les deux catégories de salariés.

Concernant l'article 19

L'article 19 consacre et explicite les notions de convention-cadre et d'accord subordonné au niveau inférieur.

La Chambre de Commerce salue ainsi expressément la possibilité réservée aux partenaires sociaux de conclure des conventions-cadres qui instituent et réglementent les grands principes régissant les conditions de travail et de rémunération, tout en laissant la prérogative aux acteurs situés à un niveau inférieur – à savoir la branche pour la convention-cadre conclue au niveau du secteur et l'entreprise pour la convention-cadre de branche ou secteur – de préciser au niveau approprié les règles générales instituées par la convention-cadre en fonction des spécificités de l'unité économique à laquelle s'adresse la convention et des besoins rencontrés sur le terrain aussi bien par les entreprises que par les salariés couverts.

La Chambre de Commerce n'est pas d'accord à ce que seuls les signataires de la convention-cadre pourront également négocier et signer les accords subordonnés; une telle contre-signature obligatoire pourra en effet à l'évidence jouer un rôle de blocage au niveau de la négociation de l'accord subordonné.

Comme les solutions spécifiques se rapportent à l'unité économique la plus petite qui est l'entreprise, voire une partie d'entreprise seulement, il faut que celles-ci puissent être discutées effectivement aux niveaux les plus appropriés. Dans cette hypothèse, il est primordial que ces conditions puissent être négociées, dans le cadre tracé précisément par la convention-cadre, par les acteurs directement concernés et ce indépendamment de toute condition d'adhésion à un syndicat donné.

La Chambre de Commerce revendique donc clairement la possibilité d'une contre-signature par les délégations du personnel puisqu'il ne s'agit que d'entériner et d'adapter les règles générales pour tenir compte des spécificités sur le terrain.

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

Concernant l'article 20

Le paragraphe (4) de cet article introduit une nouvelle définition de la notion de „cadres supérieurs“, en principe exclus du champ d'application des conventions collectives de travail.

La Chambre de Commerce ne peut pas se rallier à cette définition, qui trouve son fondement dans un amalgame des jurisprudences existant tant dans le domaine des dispositions spécifiques concernant la durée du travail des employés privés que dans celui des conventions collectives de travail.

La Chambre de Commerce est d'avis que les critères devant servir à caractériser un cadre supérieur en matière de durée de travail ne sont pas les mêmes que ceux devant guider le législateur en ce qui concerne le champ d'application des conventions collectives.

D'ailleurs, ce ne sont pas seulement les cadres supérieurs qui sont exclus des règles en matière de durée de travail des employés privés, mais bien d'autres catégories de salariés encore, en fonction de leur activité spécifique, alors que tel n'est pas le cas pour le champ d'application des conventions collectives.

La Chambre de Commerce est donc d'avis que les critères préconisés devraient tout au plus trouver application de manière alternative et non cumulative.

Quant au fond, les critères préconisés prêtent également à critique.

Si la condition d'une rémunération plus élevée paraît évidente, il y a lieu de se demander à partir de quel moment une telle rémunération est „nettement“ plus élevée, comme l'exige le texte.

Afin de préserver une certaine sécurité juridique, il est dès lors proposé de s'en tenir aux rémunérations qui dépassent, eu égard à l'âge et à l'ancienneté de service des salariés, les grilles de salaire et autres barèmes retenus dans le cadre d'une convention collective.

La condition du véritable pouvoir de direction effectif ne saurait par ailleurs être exigée cumulativement avec celle de la rémunération élevée, alors que, pour de jeunes cadres supérieurs p. ex., il n'y a pas nécessairement corrélation entre ces deux facteurs.

En ce qui concerne la dernière condition posée, à savoir celle de l'absence de contraintes dans les horaires, la Chambre de Commerce donne à réfléchir que même un cadre supérieur est lié par contrat de travail à son employeur, contrat qui est notamment caractérisé par un lien de subordination juridique du salarié vis-à-vis de son employeur, et qu'on ne saurait dès lors pas parler d'une absence de contrainte dans les horaires de travail.

Par conséquent, sous peine de bouleverser inutilement et d'une façon inacceptable les différentes politiques des entreprises en matière d'hierarchie, de structures de salaire etc., la Chambre de Commerce exige à titre principal de s'en tenir au seul critère de la rémunération dépassant le cadre des barèmes fixés par la convention collective.

A titre subsidiaire, et sous réserve de la prise en compte des remarques ponctuelles qui précèdent, les critères retenus devraient s'appliquer de façon alternative et non cumulative.

7. Déclaration d'obligation générale

Concernant l'article 21

Cet article ne donne pas lieu à des commentaires particuliers, sauf à remplacer le verbe „déterminera“ par „confirmera“ ou „reprendra“.

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

Concernant l'article 22

La Chambre de Commerce approuve le fait qu'une convention collective pourra dorénavant avoir une durée de validité de 4 années.

L'article 22 devrait toutefois préciser qu'il s'applique sans préjudice des dispositions de l'article 23 paragraphe (3), qui vise l'hypothèse des conventions collectives reconduites à titre de convention à durée indéterminée.

Concernant l'article 23

Cet article vise les problèmes de la dénonciation et de la renégociation des conventions collectives de travail.

Le paragraphe (2) prévoit qu'une convention collective dénoncée restera en vigueur:

- soit jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective;
- soit jusqu'à la constatation définitive de l'échec des négociations, le cas échéant par décision de l'ONC ou de l'arbitre désigné;
- dans tous les cas, au plus tard jusqu'au 1er jour du 12ème mois suivant la notification de la dénonciation, à moins que les parties à la négociation de la convention collective ne fixent un autre délai.

La Chambre de Commerce constate que les dispositions précitées tendent à généraliser une jurisprudence qui avait estimé dans un cas d'espèce, basé sur une clause spécifique d'une convention collective de travail, que la convention dénoncée reste en vigueur jusqu'au moment de l'échec des négociations pour son renouvellement.

Même si on peut être d'avis que la généralisation de cette solution se heurte aux principes de base régissant le droit contractuel, la Chambre de Commerce n'entend pas s'opposer aux nouvelles dispositions projetées, qui présentent également des avantages.

La Chambre de Commerce voudrait par ailleurs relever que les différents renvois opérés à l'endroit des paragraphes (3) et (4) devraient se référer au paragraphe (1) de l'article 23, et non pas au paragraphe (2) de cet article.

9. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective

Concernant l'article 24

Cet article ne donne pas lieu à des remarques particulières de la part de la Chambre de Commerce, sous réserve des critiques qui seront formulées à l'encontre de l'article 28 concernant la grève d'avertissement.

Etant donné que l'article sous avis maintient l'obligation de trêve sociale pendant la durée d'application d'une convention collective de travail, la Chambre de Commerce voudrait relever que les dispositions pénales édictées par l'article 48 du projet de loi sous avis seraient le cas échéant appelées à s'appliquer.

10. Contenu de la convention collective de travail

Concernant l'article 25

L'article 25 reprend pour l'essentiel les dispositions des articles 4 et 4bis actuels de la loi du 12 juin 1965, tel que modifiée par la loi du 12 février 1999 concernant le plan d'action national en faveur de l'emploi.

Au paragraphe (3) a été ajouté un point 5 exigeant l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing.

La Chambre de Commerce note qu'il n'y a pas de définition légale concernant le mobbing et qu'il semble hasardeux de fixer une différence entre le harcèlement moral et le mobbing.

Il appartiendra donc aux partenaires sociaux de s'entendre sur la signification et la portée de ces notions.

En tout état de cause, les entreprises ont la volonté de combattre, dans la mesure de leurs moyens, toute forme de harcèlement au lieu de travail.

La Chambre de Commerce constate également qu'au paragraphe (4), point 3, il est précisé que la convention collective devra consigner le résultat des négociations concernant le maintien ou l'accroissement de l'emploi et la lutte contre le chômage, notamment en faveur de travailleurs âgés de plus de 45 ans.

Il y a lieu de se demander pourquoi cette limite d'âge a été fixée à 45 ans, alors que, normalement, le problème du chômage des travailleurs âgés est plutôt analysé parmi les travailleurs âgés de plus de 50 ans.

Par ailleurs, à la lecture du commentaire de cet article, qui est curieusement marqué entre parenthèses, il semble que les auteurs du projet de loi aient voulu supprimer cette précision.

On ne peut qu'en conclure qu'il est difficile de savoir à quoi s'en tenir en définitive.

11. Contestations nées d'une convention collective de travail

Concernant l'article 26

Cet article n'appelle pas de commentaires particuliers de la part de la Chambre de Commerce.

TITRE II

L'Office national de conciliation

D'une façon générale, la Chambre de Commerce critique la nouvelle orientation des dispositions concernant l'ONC, et notamment la professionnalisation de cet Office et la complication extrême des procédures.

Elle reviendra plus en détail sur ces critiques dans le cadre de l'analyse des articles 30 et suivants du projet de loi sous avis; il y a toutefois d'ores et déjà lieu de souligner que les observations à l'égard de ces articles sont le fruit d'une concertation entre partenaires sociaux concernant le rôle et le fonctionnement futurs de l'ONC.

*1. Attribution**Concernant l'article 27*

Cet article ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Concernant l'article 28

L'article 28 est à critiquer sur un certain nombre de points.

Au paragraphe (4) est introduite la notion de litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail.

De tels litiges collectifs pourraient également englober des problèmes découlant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise, qui pourraient dès lors aboutir à une saisine de l'ONC.

La Chambre de Commerce s'oppose de façon véhémente à cette disposition, qui est inacceptable.

En effet, il n'est pas concevable que des questions de restructuration ou de réorganisation, qui relèvent des pouvoirs de direction de l'employeur, soient désormais soumises à la compétence de l'ONC. Une délégation de pouvoir à cet organisme va à l'encontre de ce principe de pouvoir de direction, qui n'est que le pendant naturel de la responsabilité de l'employeur pour la bonne marche de son entreprise et pour les risques de l'entreprise qui lui incombe conformément aux dispositions du droit du travail.

La Chambre de Commerce demande donc la suppression pure et simple de ce paragraphe.

Le paragraphe (5) est pareillement jugé inacceptable en ce qu'il introduit la possibilité pour les syndicats de déposer un préavis de grève d'avertissement durant la procédure de conciliation.

Aux yeux de la Chambre de Commerce, une telle menace de grève pendant la période de conciliation perturbera sérieusement la sérénité dans laquelle les pourparlers des partenaires sociaux doivent se dérouler.

L'introduction de la légalité de la grève d'avertissement constitue ainsi purement et simplement une menace pour le dialogue social et, partant, pour la paix sociale au Luxembourg.

Ces nouvelles dispositions sont donc impérativement à supprimer.

Concernant l'article 29

Cet article n'appelle pas de commentaires.

*2. Composition**Concernant l'article 30*

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

Tout comme par le passé, le Ministre du Travail devra être le Président de l'ONC.

Il est toutefois préconisé que le ministre délègue cette présidence pour une certaine durée, et non par litige, à un haut fonctionnaire qui sera désigné parmi un pool de plusieurs fonctionnaires préchoisis pouvant suppléer, le cas échéant, à une vacance du président.

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

Etant donné par ailleurs que les membres spéciaux sont les représentants des parties au litige, toute référence à ce type de membres est à supprimer dans le cadre du Titre II sous avis.

Il s'ensuit que ceux-ci ne sont pas non plus à investir d'un droit de vote, à l'exception de celui prévu par l'article 41 paragraphe (2).

Concernant l'article 31

Au paragraphe (2), la durée du mandat des assesseurs permanents est à aligner sur la durée du mandat du président.

Par ailleurs, les termes „fédérations patronales nationalement représentatives“ sont à remplacer par „fédérations patronales les plus représentatives“.

Concernant les articles 32 et 33

Ces articles n'appellent pas d'observations de la part de la Chambre de Commerce.

Concernant l'article 34

La Chambre de Commerce n'est pas d'accord avec le principe de la rémunération des assesseurs permanents effectifs sur base du niveau du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés.

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

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

3. Procédure

3.1. en cas de litige collectif

Concernant l'article 35

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

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

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

Le 2ème alinéa du 2ème paragraphe est à supprimer.

Concernant l'article 36

La Chambre de Commerce rend attentif au fait que le renvoi au paragraphe (6) de l'article 30, concernant les experts, est erroné; il devrait s'agir d'un renvoi au paragraphe (7) de l'article 30.

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

Concernant l'article 37

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

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

Concernant l'article 38

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

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

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

Concernant l'article 39

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

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

Le texte serait par conséquent à reformuler comme suit:

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

Concernant l'article 40

Cet article, concernant des réunions séparées des différents groupes, procède d'un formalisme inutile.

La Chambre de Commerce propose de supprimer purement et simplement l'article 40.

Concernant l'article 41

La Chambre de Commerce, sur base de l'accord entre les partenaires sociaux, propose de remplacer le texte du projet de loi par les dispositions suivantes.

Le paragraphe (2) prendrait la teneur suivante:

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

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

Le paragraphe (3) serait à reformuler comme suit:

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

Concernant l'article 42

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

Concernant l'article 43

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

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

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

Concernant l'article 44

Cet article n'appelle pas de commentaires de la part de la Chambre de Commerce.

3.2. en cas de déclaration d'obligation générale

Concernant l'article 45

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

„Si le président conjointement avec les membres permanents estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation, qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale, contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte par rapport au principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, il proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions de donner suite à la demande d'obligation générale.

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

Le 2ème alinéa est à supprimer dans son intégralité.

Il se pose en effet la question de savoir si le Gouvernement peut, dans le respect des principes de la séparation des pouvoirs constitutionnels et de la hiérarchie des normes, valablement déclarer d'obligation générale une convention qui stipule une clause susceptible de devenir une règle de droit par le biais de ladite déclaration dans un domaine où le législateur a déjà posé une norme.

Il échet de distinguer deux cas de figure en pareille circonstance:

La disposition légale revêt un caractère supplétif ou quasi supplétif

Il s'agit:

- soit d'une disposition que le législateur a identifiée comme étant supplétive (sauf stipulation contraire par les parties à une convention individuelle ou collective, ... ou encore ... les parties signataires etc. peuvent déroger à la présente ...). Dans ce cas de figure, il n'existe aucun motif interdisant au Gouvernement de procéder comme préconisé;
- soit d'une disposition que le législateur n'a pas expressément identifiée comme ayant un caractère supplétif, mais où la solution mise en place par le législateur répond à une situation vécue en pratique qui n'est plus vérifiée ainsi dans le monde du travail, ou ne répond pas à toutes les situations vécues concrètement dans un monde de travail changeant. En pareille hypothèse, la déclaration d'obligation générale habiliterait les partenaires sociaux à remplacer, voire compléter des dispositions légales respectivement obsolètes et lacunaires. Il y a partant lieu de conclure que la déclaration d'obligation générale ne viole aucunement les susdits principes de droit, étant donné que l'action des partenaires sociaux ne fait qu'adapter ou compléter celle du législateur; elle est partant complémentaire et non pas contraire à celle du législateur.

La disposition légale revêt un caractère impératif

Si les partenaires sociaux conviennent de modifier une telle disposition et si l'Office National de Conciliation et le Ministre du Travail estiment que les propositions des partenaires sociaux tendant à modifier des dispositions légales impératives n'enfreignent pas pour autant le principe général du droit du travail relaté ci-dessus, la déclaration d'obligation générale entérinera en toute légalité les solutions préconisées.

Il va sans dire qu'un recours judiciaire est ouvert à tout salarié et à toute entreprise qui s'estiment lésés par cette déclaration d'obligation générale.

4. Arbitrage

Concernant l'article 46

La Chambre de Commerce ne peut pas se déclarer d'accord avec ces dispositions qui ont pour objet de rendre la sentence arbitrale obligatoire.

En effet, une entreprise ne saurait être forcée contre son gré à instituer des conditions de travail ou de rémunération décrétées par voie d'autorité.

Les dispositions relatives à la procédure d'arbitrage, telles que prévues à l'article 46, risqueraient dans ces conditions de rester lettre morte.

Il doit appartenir au contraire à l'arbitre désigné d'user de son autorité et de ses compétences pour provoquer une conciliation entre les parties au litige.

Il y a par ailleurs lieu de supprimer, au paragraphe (1), la référence faite au médiateur.

5. Dispositions communes

Concernant les articles 47 et 48

Ces articles n'appellent pas de commentaires de la part de la Chambre de Commerce.

TITRE III

Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel

Concernant l'article 49

La Chambre de Commerce accueille favorablement la possibilité réservée aux partenaires sociaux de transposer des accords signés au niveau communautaire ou des directives résultant de tels accords par des conventions collectives conclues au niveau national et qui sont, sous réserve de leur conformité avec la législation en place, déclarés d'obligation générale par le Conseil de Gouvernement. Ce faisant, les auteurs du projet de loi sous avis comblent une lacune dans la législation nationale concernant les rapports collectifs du travail, lacune qui est devenue patente suite à la ratification du traité d'Amsterdam.

Il est évident que le non-aboutissement des négociations entre partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ne doit en aucun cas constituer un litige collectif au sens de la législation en question et qu'il reviendra partant en pareille hypothèse au législateur de suppléer, le cas échéant, à la carence des partenaires sociaux. Pour éviter toute confusion à cet égard et pour documenter le caractère extraordinaire de ces accords, les auteurs du projet de loi ont à raison réservé un titre entier de la loi projetée à cette forme de dialogue qui est réservé aux organisations professionnelles syndicales représentatives au niveau national et qui diverge nettement de la négociation collective traditionnelle qui continuera à occuper principalement les organisations professionnelles.

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

La Chambre de Commerce estime en outre qu'il est important de préciser qu'il appartiendra aux partenaires sociaux de définir librement et d'un commun accord les sujets sur lesquels les négociations porteront.

TITRE IV

L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE)

Concernant les articles 50 à 53

Dans la mesure où les articles sous avis ne tendent qu'à donner une base légale à l'ORPE, qui fonctionne en fait déjà depuis 2000, la Chambre de Commerce n'a pas d'observations générales à formuler à cet égard.

Elle voudrait toutefois relever qu'à l'article 51 paragraphe (2) dernier alinéa, il est prévu que le comité de gestion de l'ORPE comprend deux représentants des syndicats et deux représentants des employeurs, alors qu'à l'heure actuelle, la composition est de chaque fois trois représentants.

La Chambre de Commerce propose donc de prévoir également trois représentants salariaux et patronaux à l'endroit de l'article 51.

TITRE V

Dispositions modificatives et abrogatoires

Concernant l'article 54

Cet article modifie le paragraphe (1) de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

Il est prévu d'une part que les syndicats représentatifs au niveau sectoriel se verront accorder le droit de proposer des listes dans le cadre des élections pour les délégations du personnel dans leur secteur;

cette modification semble en effet être le complément nécessaire à l'introduction légale de la notion de représentativité sectorielle.

Il est proposé par ailleurs d'abaisser de 100 à 50 le seuil qui détermine le mode de scrutin lors des élections pour les délégations du personnel.

La Chambre de Commerce s'oppose à cette modification. En effet, le système de la majorité relative convient parfaitement aux entreprises présentant la taille retenue par la loi de 1979 en la matière; il faut insister sur le fait qu'un abaissement de ce seuil entraînera un travail administratif absolument démesuré et injustifié pour les petites entreprises en ce qu'il évite tant aux entreprises qu'aux salariés un formalisme démesuré.

Le seuil actuel permet par ailleurs, tout comme le système de la représentation proportionnelle, d'identifier, le cas échéant, les candidats et les délégués quant à leur appartenance à un syndicat donné.

Concernant l'article 55

Cet article introduit respectivement un article 4ter à la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, respectivement un point 8bis à l'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Ces ajouts ont pour objectif d'ouvrir la possibilité de dépasser dans le cadre de conventions collectives ou d'accords subordonnés et, sous certaines conditions, la durée du travail maximale légale dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes saisonnières extraordinaires concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six semaines.

Si la Chambre de Commerce approuve cette dérogation au droit commun, justifiée par les besoins réels des entreprises visées, elle ne peut pas accepter que de telles clauses, convenues entre partenaires sociaux, doivent être autorisées préalablement par le Ministre du Travail afin de pouvoir produire effet.

La Chambre de Commerce propose dès lors de supprimer l'exigence d'une autorisation ministérielle préalable.

En ce qui concerne le paragraphe (3) de l'article 55, ayant trait à la définition de la notion de cadre supérieur, il est renvoyé aux critiques formulées à l'endroit de l'article 20 du projet de loi sous avis.

*

Après consultation de ses ressortissants, et au vu des remarques fondamentales qui précèdent, la Chambre de Commerce ne peut marquer son accord aux dispositions du projet de loi sous avis que sous réserve de la prise en compte de celles-ci.

5045/07

N° 5045⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI**concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation**

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (15.10.2003).....	1
2) Relevé des litiges ayant donné lieu à des réunions de l'Office National de Conciliation en 2001 et 2002	2

*

**DEPECHE DU MINISTRE AUX RELATIONS AVEC LE PARLEMENT
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(15.10.2003)

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi, j'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe *le relevé des litiges ayant donné lieu à des réunions de l'Office National de Conciliation en 2001 et 2002*. Ce document a été demandé par la commission compétente du Conseil d'Etat qui a souhaité en prendre connaissance dans le cadre de l'examen du projet de loi sous rubrique. Cette commission a en outre désiré connaître la durée moyenne des procédures en question.

Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi aimerait par ailleurs ajouter l'information que ledit relevé comprend également les éventuels procès-verbaux de non-conciliation.

En ce qui concerne la durée moyenne des procédures devant l'Office National de Conciliation il est très difficile de la chiffrer, alors que cela dépend d'une part de la période pendant laquelle la demande est introduite (période de vacances scolaires) et d'autre part de la complexité du dossier.

Néanmoins Monsieur le Ministre considère qu'on pourrait retenir qu'une durée moyenne de trois mois avant l'évacuation finale du dossier par l'Office National de Conciliation est la règle dans la structure actuelle de l'Office National de Conciliation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Pour le Ministre aux Relations
avec le Parlement,*

Daniel ANDRICH

Conseiller de Gouvernement Ire classe

*

**RELEVÉ DES LITIGES AYANT DONNÉ LIEU
A DES RÉUNIONS DE L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION
EN 2001 ET 2002**

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2001 des litiges suivants:

- litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L, d'une part et la S.A. DES ANCIENS MAGASINS JULES NEUBERG, d'autre part, au sujet de la conclusion d'une convention collective de travail pour les employés privés
(réunion du 10 janvier 2001);
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la FEGARLUX et l'ADAL, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour les ouvriers des garages
(réunion du 14 février 2001);
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la S.A. COMPTOIR DES FERS ET METAUX, d'autre part, au sujet de l'introduction d'une convention collective de travail pour les ouvriers
(réunions des 14 février et 15 mars 2001);
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération Luxembourgeoise des Ascensoristes, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail
(réunion du 15 mars 2001);
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la CSC COMPUTER SCIENTISTS Luxembourg S.A., au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des employés
(réunion du 15 mars 2001);
- litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L, d'une part et la Société LBS, d'autre part, au sujet de la négociation d'une convention collective de travail
(réunion du 3 mai 2001);
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la S.A. LUXAIR, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour les ouvriers
(réunions du 3 mai et du 20 juin 2001);
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les Fédérations Patronales COPAS, EFg, EGCA et EGIPA, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des employés et des ouvriers
(réunions des 28 septembre 2001 et 5 novembre 2001);
- litige surgi entre le syndicat LCGB, d'une part et la ST GEORGE'S INTERNATIONAL SCHOOL Luxembourg, d'autre part, au sujet de la conclusion d'une convention collective de travail
(réunion du 14 novembre 2001);
- litige surgi entre le syndicat FNCTTFEL, d'une part et la Compagnie Française de Navigation Rhénane, d'autre part, au sujet de la négociation d'un plan social
(réunions des 9 et 23 novembre 2001);
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la S.A. TEXTILCORD STEINFORT, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail
(réunion du 12 décembre 2001);
- litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L, d'une part et la S.A. SECURITAS, la S.A. SECURICOR et BRINK'S ET ZIEGLER, d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour agents de sécurité
(réunion du 19 décembre 2001)

*

En outre l'Office National de Conciliation a été saisi en 2001 de diverses demandes en vue de déclarations d'obligation générale d'avenants à des conventions collectives de travail, il s'agit:

- de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux ouvriers et employés des entreprises de travail intérimaire conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'ULEDI, d'autre part
(réunion du 3 mai 2001; règlement grand-ducal du 11 août 2001);
- de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux travailleurs intérimaires conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'ULEDI, d'autre part
(réunion du 3 mai 2001; règlement grand-ducal du 11 août 2001);
- de l'avenant à la convention collective de travail pour les métiers graphiques ainsi que la grille des salaires applicable à partir du 1er mars 2001 pour les mêmes métiers conclus entre les syndicats FLTL, OGB-L et LCGB, d'une part et l'Association des Maîtres Imprimeurs du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part
(réunion du 12 juillet 2001; règlement grand-ducal du 3 octobre 2001);
- de l'avenant à la convention collective de travail pour les ouvriers du secteur des garages conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'ADAL et la FEGARLUX, d'autre part
(réunion du 3 mai 2001; règlement grand-ducal du 11 août 2001);
- de l'avenant à la convention collective de travail pour chauffeurs de taxis conclu entre la Fédération des Patrons Loueurs de Taxis et d'Ambulances du Grand-Duché de Luxembourg, d'une part et les syndicats OGB-L/ACAL, LCGB, FNCTTFEL/Secteur ACAL-Section Taxis et FCPT/Syprolux, d'autre part
(réunion du 12 juillet 2001; règlement grand-ducal du 3 octobre 2001);
- de l'avenant à la convention collective de travail pour les métiers de la construction et du génie civil conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics, et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil, d'autre part
(réunion du 23 novembre 2001);
- de l'avenant à la convention collective de travail pour les employés du secteur d'aide et de soins et du secteur social conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les organisations suivantes: Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil asbl; Entente des Foyers de Jour asbl; Confédération Luxembourgeoise des Prestataires et Ententes dans les Domaines de Prévention, d'Aide et de Soins Aux Personnes Dépendantes asbl; Entente des Gestionnaires des Institutions Pour Personnes Agées asbl et l'Entente des Gestionnaires des Maisons Pour Jeunes asbl, d'autre part
(réunion du 19 décembre 2001);
- de l'avenant à la convention collective de travail pour les ouvriers du secteur d'aide et de soins et du secteur social conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les organisations suivantes: Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil asbl; Entente des Foyers de Jour asbl; Confédération Luxembourgeoise des Prestataires et Ententes dans les Domaines de Prévention, d'Aide et de Soins Aux Personnes Dépendantes asbl; Entente des Gestionnaires des Institutions Pour Personnes Agées asbl et l'Entente des Gestionnaires des Maisons Pour Jeunes asbl, d'autre part
(réunion du 19 décembre 2001)

*

L'Office National de Conciliation a été saisi en 2002 des litiges suivants:

- litige surgi entre le syndicat LCGB d'une part et la ST GEORGE'S INTERNATIONAL SCHOOL Luxembourg d'autre part, au sujet de la conclusion d'une convention collective de travail pour le personnel employé
(réunion du 16 janvier 2002);
- litige surgi entre le syndicat OGB-L d'une part et la S.A. RUBBERMAID Luxembourg d'autre part, au sujet de la conclusion d'une convention collective de travail pour le personnel ouvrier
(réunion du 7 février 2002);

- litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L d'une part et les sociétés de services de sécurité et de gardiennage SECURICOR Luxembourg S.A., BRINK'S Luxembourg S.A., SECURITAS S.A. et SECUREL S.A. d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour le secteur en question
(réunions des 14 janvier 2002, 14 mars 2002, 9 avril 2002 et 22 avril 2002);
- litige surgi entre l'intersyndicale ALEBA, LCGB, OGB-L d'une part et l'Association des Banques et Banquiers d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des employés de banque
(réunion du 8 mai 2002);
- litige surgi entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la S.A. TECHNOFIBRES d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des employés privés et des ouvriers
(réunions des 3 juin 2002 et 16 juillet 2002);
- litige surgi entre le syndicat OGB-L d'une part et la S.A. LUXFUEL d'autre part, au sujet de la négociation d'une convention collective de travail
(réunions des 16 et 25 juillet 2002);
- litige surgi entre les syndicats COEP-SNEPR, LCGB et OGB-L d'une part et la S.A. GOODYEAR d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail
(réunion du 24 septembre 2002);
- litige surgi entre les syndicats OGB-L-ACAL, LCGB, FNCTTFEL et FCPT d'une part et le Groupement Transport d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail pour les transports professionnels de marchandises par route
(réunion du 8 novembre 2002, procès-verbal de non-conciliation signé en même date);
- litige surgi entre le syndicat OGB-L d'une part et la S.A.R.L. HEIN d'autre part, au sujet du renouvellement de la convention collective de travail des ouvriers
(réunions du 24 septembre et du 12 décembre 2002);
- litige surgi entre les syndicats LCGB et OGB-L ainsi que les délégations du personnel ouvriers et employés privés de COURTHEOUX S.A. d'une part et la société COURTHEOUX S.A. d'autre part, suite à l'échec des négociations en vue de la conclusion d'un plan social dans le cadre du licenciement collectif
(réunions des 5 et 13 décembre 2002)

*

En outre l'Office National de Conciliation a été saisi en 2002 de diverses demandes en vue de la déclaration d'obligation générale de conventions collectives de travail ou d'avenants à des conventions collectives de travail, il s'agit:

- de l'avenant à la convention collective de travail applicable aux agents des sociétés de services de sécurité et de gardiennage conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et les sociétés de services de sécurité et de gardiennage suivantes: BRINK'S LUXEMBOURG S.A., SECUREL S.A., PEDUS SECURITY S.A., SECURICOR LUX S.A. et SECURITAS S.A. d'autre part ainsi qu'un texte coordonné de la convention collective de travail en question
(réunion du 13 juin 2002; règlement grand-ducal du 16 septembre 2002);
- de la convention collective de travail des employés d'assurance conclue entre les syndicats ALEBA, LCGB/FEBA et OGB-L/SBA d'une part et l'Association des Compagnies d'Assurances du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part
(réunion du 13 juin 2002; règlement grand-ducal du 16 septembre 2002);
- de l'avenant II à la convention collective de travail pour le métier de nettoyeur de bâtiment conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération Luxembourgeoise des Entreprises de Nettoyage de Bâtiments d'autre part
(réunion du 13 juin 2002; règlement grand-ducal du 16 septembre 2002);

- de la convention collective de travail pour les chauffeurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privés conclue entre la FCPT, la FNCTTFEL, le LCGB et l'OGB-L d'une part et la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars d'autre part
(réunion du 16 juillet 2002; règlement grand-ducal du 5 décembre 2002);
- de la convention collective de travail conclue entre le syndicat OGB-L d'une part et la S.A. UTOPIA d'autre part
(réunion du 16 juillet 2002; règlement grand-ducal du 5 décembre 2002);
- de la convention collective de travail conclue entre les syndicats LCGB et OGB-L d'une part et la S.A. LUXEMBOURG SERVICES, LBS d'autre part
(réunion du 14 mars 2002; il n'y a pas eu unanimité pour proposer la déclaration d'obligation générale);
- de la convention collective de travail pour les employés des brasseries luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des Brasseurs Luxembourgeois d'autre part
(réunion du 24 septembre 2002; règlement grand-ducal du 5 décembre 2002);
- de la convention collective de travail pour les ouvriers des brasseries luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des Brasseurs Luxembourgeois d'autre part
(réunion du 24 septembre 2002; règlement grand-ducal du 5 décembre 2002);
- de la convention collective de travail des employés de banque conclue entre le syndicat ALEBA d'une part et l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg d'autre part
(réunion du 24 septembre 2002; il n'y a pas eu unanimité pour proposer la déclaration d'obligation générale);
- de la convention collective de travail relative à l'organisation du temps de travail des gens de mer conclue entre les syndicats OGB-L, LCGB, FNCTTFEL et FCPT/SYPROLUX d'une part et l'Union des Armateurs Luxembourgeois et l'Association Luxembourgeoise des Intérêts Maritimes d'autre part
(réunion du 8 novembre 2002)

Service Central des Imprimés de l'Etat

5045 - Dossier consolidé : 223

5045/08

N° 5045⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI**concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation**

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (17.10.2003).....	1
2) Dépêche du Président de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises au Ministre du Travail et de l'Emploi (2.7.2003)	2
3) Document reprenant les éléments convergents des prises de position des partenaires sociaux concernant les procédures de conciliation et de la déclaration d'obligation générale des conventions collectives sectorielles et interprofessionnelles (30.6.2003).....	2

*

**DEPECHE DU MINISTRE AUX RELATIONS AVEC LE PARLEMENT
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(17.10.2003)

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi, j'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe un document reprenant les éléments convergents des prises de position des partenaires sociaux concernant les procédures de conciliation et de la déclaration d'obligation générale des conventions collectives sectorielles et interprofessionnelles prévues par le projet de loi sous rubrique.

Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, avait en effet demandé à l'Union des Entreprises Luxembourgeoises et aux syndicats OGB-L et LCGB, lors de la phase de „préconsultation“ informelle des partenaires sociaux, de lui faire parvenir un avis commun sur le chapitre dudit projet de loi ayant trait à l'Office National de Conciliation, estimant que c'est ce chapitre qui est susceptible de présenter le plus de positions communes entre les partenaires sociaux.

Or il s'est effectivement avéré que l'Union des Entreprises Luxembourgeoises et les deux syndicats susmentionnés lui ont fait parvenir, en date du 2 juillet 2003 un document concernant les „éléments convergents“ des prises de position des partenaires sociaux interprofessionnels concernant la procédure de conciliation et la déclaration d'obligation générale.

Monsieur le Ministre a discuté ce document avec les partenaires sociaux en question et il est arrivé à la conclusion qu'il peut accepter les propositions émanant d'eux.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Pour le Ministre aux Relations
avec le Parlement,*

Daniel ANDRICH

Conseiller de Gouvernement Ire classe

*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE
L'UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES
AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(2.7.2003)

Monsieur le Ministre,

En vue de notre réunion du 8 juillet prochain, nous nous permettons de vous soumettre, sous ce pli, un document reprenant les éléments convergents des prises de position des partenaires sociaux concernant les procédures de conciliation et de la déclaration d'obligation générale des conventions collectives sectorielles et interprofessionnelles prévues par le projet de loi sur les rapports collectifs de travail. Ces propositions sont le résultat de concertations que nous avons eues, à votre initiative, avec les syndicats OGB-L et LCGB en la matière.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments très distingués.

Union des Entreprises Luxembourgeoises

Le Secrétaire général,

Pierre BLEY

Le Président,

Joseph KINSCH

*

DOCUMENT

**reprenant les éléments convergents* des prises de position
des partenaires sociaux concernant les procédures de concilia-
tion et de la déclaration d'obligation générale des conventions
collectives sectorielles et interprofessionnelles**

(30.6.2003)

Article 30

La constitution de l'ONC sous la forme d'un établissement public est contestée. Tout comme par le passé, le Ministre du Travail et de l'Emploi sera le Président de l'ONC (A noter toutefois que cette option est difficilement compatible avec les solutions préconisées aux articles 45 et 49).

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

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

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

Il s'ensuit que ceux-ci ne sont pas non plus à investir d'un droit de vote, à l'exception de celui prévu par l'article 41 (2) .

Article 31

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

Le terme „fédérations patronales nationalement représentatives“ est à remplacer par „les fédérations patronales les plus représentatives“.

* Les points divergents ne sont pas relatés dans ce document.

Article 35

(2) Limitation du recours devant le Tribunal administratif à la décision de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la présente loi. Il se pose par ailleurs la question de savoir à qui s'ouvre le recours.

(La suppléance du président n'est pas organisée.)

A rayer le 2e alinéa du 2e paragraphe.

Article 37

(1) Il est préconisé que le Président peut, conjointement avec les membres permanents, convoquer les parties en litige.

(1) Reformuler le 1er paragraphe comme suit: „... proposition en question. Pour les réunions subséquentes. ...“

(1) Remplacer les termes „membres spéciaux non admis au vote“ par „parties en litige“.

Article 38

(2) La proposition doit être faite conjointement par le Président et les deux groupes de membres permanents. (Le vote des propositions de conciliation doit se faire par groupe et non pas par accord majoritaire.)

Au cas où les discussions lui semblent bloquées sur base des propositions de conciliation visées à l'alinéa qui précède, il peut formuler des propositions des conciliation de sa propre initiative.

Article 39

(1) Faire abstraction des membres spéciaux.

(2) Pour la convocation des membres suppléants, il y a lieu de procéder par analogie à l'article 30 (4). Les assesseurs suppléants ne sont pas à affecter à un titulaire déterminé mais peuvent remplacer tous les trois membres effectifs. Le texte est à reformuler comme suit: „En cas d'empêchement d'un membre effectif, il sera remplacé par un des suppléants sur proposition de l'assesseur effectif empêché.“

Article 40

Rayer dans son intégralité.

Article 41

Il est préconisé de remplacer le texte du projet de loi par les dispositions suivantes:

(2) „Le règlement d'un différend résultera de la signature d'un accord entre les parties en litige habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.“

Le 3e alinéa du 2e paragraphe est à rayer.

(3) Remplacer le texte du 3e paragraphe comme suit: „Lorsque les membres permanents estiment conjointement“ (vote par groupe et non pas par accord majoritaire) „que les moyens de conciliation sont épuisés ou lorsque, après avoir rejeté une proposition de conciliation, une des parties au litige demande la déclaration de la non-conciliation, le Président doit le constater.“

Article 42

Rayer dans son intégralité.

Article 43

1er alinéa: La procédure telle que décrite applicable à un litige collectif concernant les conditions de travail est organisée au 3e alinéa. La référence à ce type de litige doit donc être rayée au 1er alinéa.

2e alinéa: La modification doit être acceptée par toutes les parties à la convention et non pas par les quatre groupes. Remplacer les termes „l'accord unanime des quatre groupes“ par „l'accord des mêmes signataires“.

Article 45

(4) Le 1er alinéa est à rayer dans son intégralité.

(5) Il est proposé de remplacer le 1er alinéa par le texte qui suit:

„Si le président conjointement avec les membres permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte par rapport au principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions de donner suite à la demande d'obligation générale.

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

Rayer le 2e alinéa dans son intégralité.

Il est renvoyé à cet endroit aux observations formulées à ce sujet en appendice.

Article 46

Rayer la référence faite au médiateur.

Article 49

(6) Il est proposé de reproduire à cet endroit mutatis mutandis le texte de l'article 45, paragraphe (5).

LCGB, OGB-L et UEL, le 30 juin 2003

5045/09

N° 5045⁹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI**concernant les relations collectives de travail, le règlement des
conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(15.12.2003)

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

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

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

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

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

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

Remarques liminaires

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

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

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

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

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

*

TABLE DES MATIERES

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

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

Index des graphiques

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

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

1.1. Formalisme et contraintes excessives du projet

Finalité du projet de loi

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

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

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

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

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

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

Formalisme exagéré

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

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

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

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

Impact sur les PME

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

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

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

Alourdissement des procédures de négociation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'article 7 point 1 dispose ainsi que: „*le secteur pour lequel la représentativité est revendiquée doit être un secteur particulièrement important de l'économie nationale. Dans l'appréciation de cette importance, l'emploi dans le secteur concerné sera particulièrement important; un secteur devra notamment être déclaré secteur particulièrement important si l'emploi y représente au moins dix pour cent (10%) de l'emploi salarié de droit privé total au Luxembourg (...).*“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.6. La procédure de négociation

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

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

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

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

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

1.7. La procédure de signature de la convention-cadre

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

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

1.8. Le dépôt de la convention collective

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

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

1.9. La grève d'avertissement et les moyens syndicaux

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

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

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

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

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

1.10. Les nouveaux contenus proposés en matière de négociations

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

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

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

1.11. Les considérations en terme de rétroactivité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Les sanctions

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

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

1.15. Les dispositions abrogatoires ou modificatives

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

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

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

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

2.1. Titre 1er: Les conventions collectives de travail

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

Article 1er

Le présent article énonce au paragraphe (1) que l'objet du projet de loi est „la réglementation des relations et des conditions de travail, par voie de convention collective de travail, entre des employeurs et des travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé“ tel qu'il résulte notamment de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ainsi que, sauf dispositions légales contraires, „des stagiaires et apprentis relevant d'un des deux statuts susmentionnés“.

Ainsi, la loi concerne des CCT

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2

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

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

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

2.1.3. Chapitre 3: Les syndicats de salariés

2.1.3.1. Définition générale du syndicat

Article 3

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

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

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

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

Quatre critères détaillés doivent être prouvés:

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

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

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

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

2.1.3.2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale

Article 4

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

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

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

Article 5

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

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

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

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

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

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

Article 6

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

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

Article 7

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

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

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

Les auteurs du projet de loi définissent „l'entreprise constituant une entité économique et sociale“ comme étant un „ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes“, mais qui ont

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.3.4. Procédure de reconnaissance

Article 8

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

Paragraphe (1)

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

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

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

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

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

Paragraphe (2)

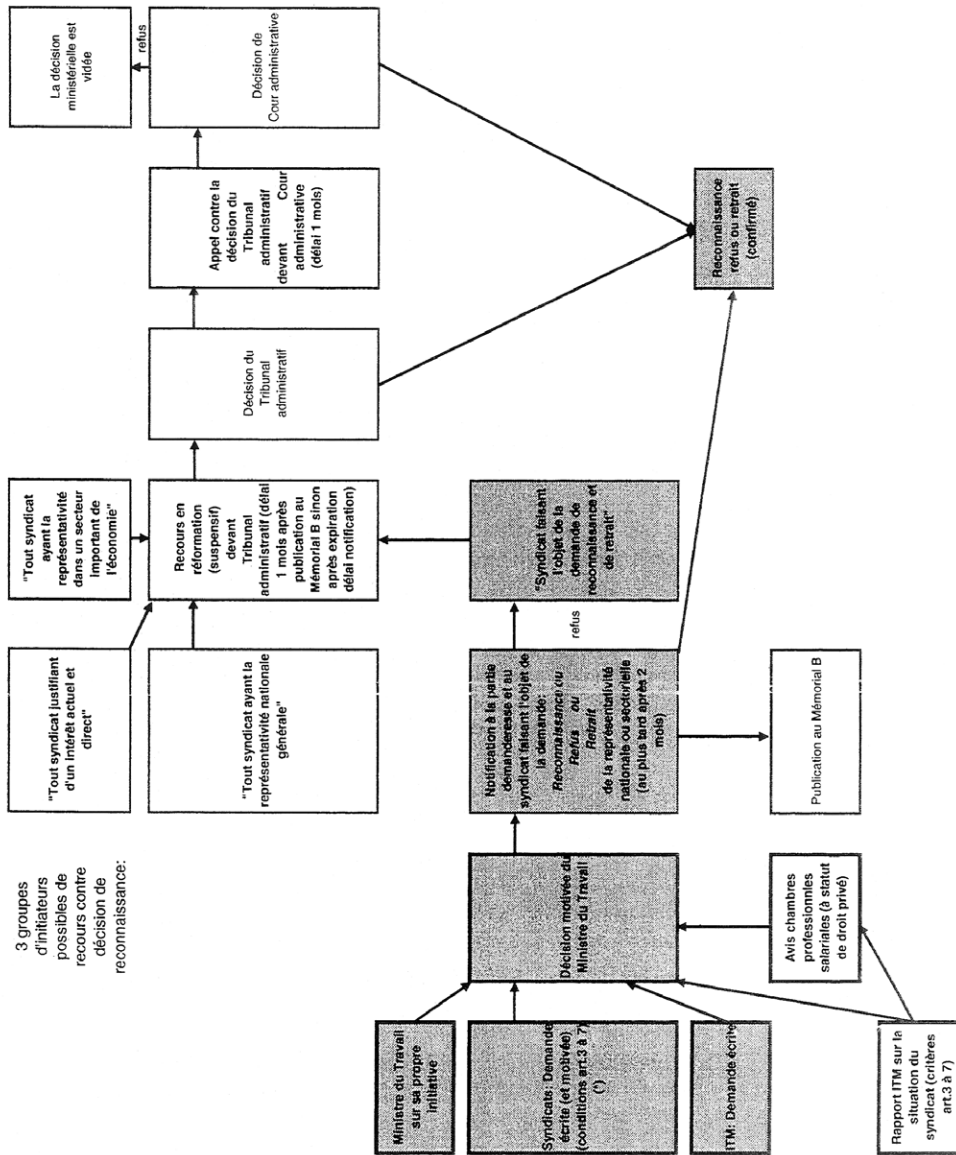
Le Ministre statue soit à la demande d'un syndicat, soit à celle de l'ITM, soit de sa propre initiative.

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

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

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

Graphique 1 : Procédure de reconnaissance



3 groupes d'initiateurs possibles de recours contre décision de reconnaissance:

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

La Chambre des Métiers note que la demande peut émaner:

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

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

Paragraphe (3)

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

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

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

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

Paragraphe (4)

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

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

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

La Chambre des Métiers partage ce point de vue.

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

- les syndicats ayant une représentativité nationale générale;
- les syndicats ayant une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie;
- tous les syndicats qui justifient „d'un intérêt né, actuel et direct dans le cadre de négociations collectives en cours ou dont l'ouverture a été demandée conformément à l'article 11 de la présente loi et impliquant le syndicat concerné par la décision de reconnaissance“ dans le cadre de négociations collectives en cours ou demandées.

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

Paragraphe (5)

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

Paragraphe (6)

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

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

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

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

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

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

Paragraphe (7)

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

2.1.4. Chapitre 4: La négociation de la convention collective de travail**2.1.4.1. Procédure de négociation d'une convention collective de travail**

Participation aux négociations; commission de négociation

Article 9

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

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

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

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

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

Graphique 2A : Procédure de négociation

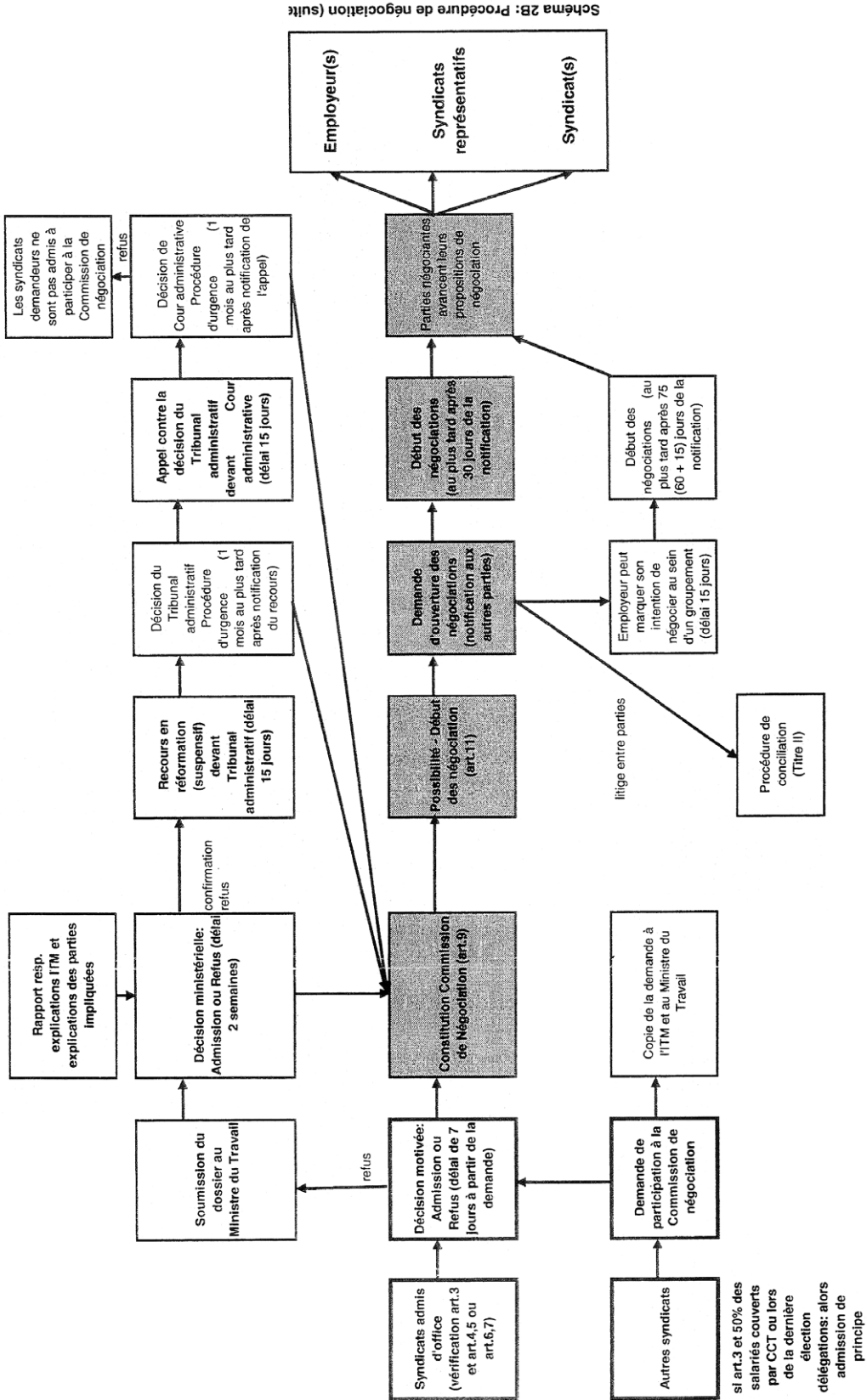


Schéma 2B: Procédure de négociation (suite)

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

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

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

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

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

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

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

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

Habilitation et protection des membres des commissions de négociation

Article 10

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

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

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

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

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

Demande d'ouverture des négociations collectives

Article 11

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

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

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

Le texte oblige par ailleurs la partie sollicitée à négocier.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.4.2. *Forme de la convention collective de travail*

Article 12

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

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

2.1.4.3. *Signature et validité de la convention collective*

Article 13

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

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

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

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

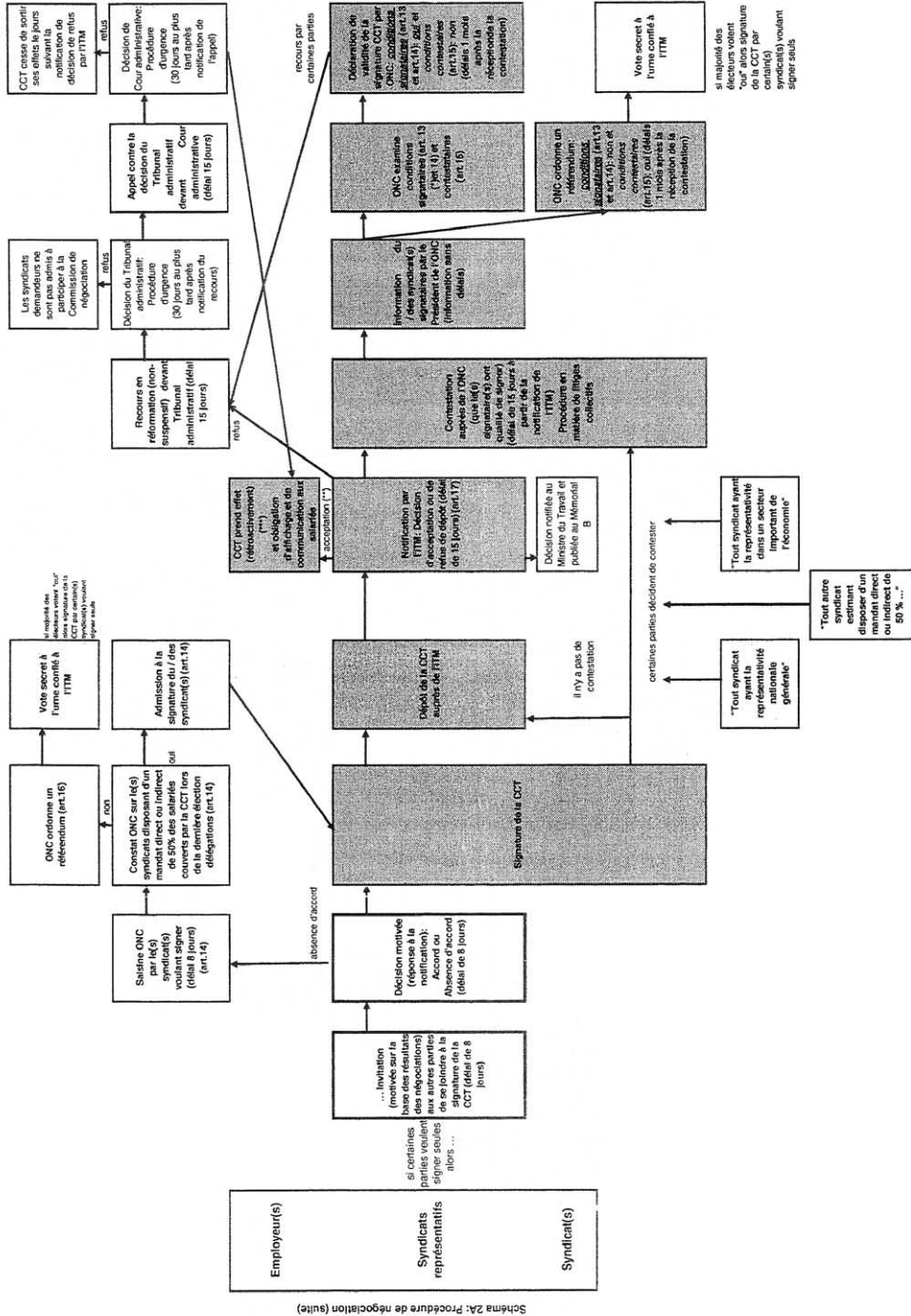
La Chambre des Métiers n'a pas de remarques en rapport avec l'article sous rubrique.

Article 14

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

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

Graphique 2B : Procédure de négociation (suite)



(*) art.13: la CCT n'est valablement signée que si signée par l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la Commission de négociation
 (**) acceptation du dépôt par l'ITM que si une des parties signataires au moins est habilitée à signer conformément à l'art.3 à 8 resp. habilitée par l'ONC (art.14 à 16)
 (***) effet rétroactif au jour suivant la notification pour dépôt à l'ITM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 15

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 16

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

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

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

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

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

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

Article 17

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.4.5. *Unicité de la convention collective*

Article 18

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 19

Lorsqu'une CCT s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs. Le présent article précise plusieurs conditions à vérifier, entre autres que la CCT doit énoncer expressément qu'il s'agit d'une convention-cadre.

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

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

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

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

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

Article 20

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.4.7. Déclaration d'obligation générale

Article 21

Toute CCT pourra être déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique pour lesquels elle a été conclue, conformément aux dispositions de l'article 45 du présent projet de loi. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la CCT.

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

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

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

Principe

Article 22

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

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

Dénonciation et renégociation

Article 23

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

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

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

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

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

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

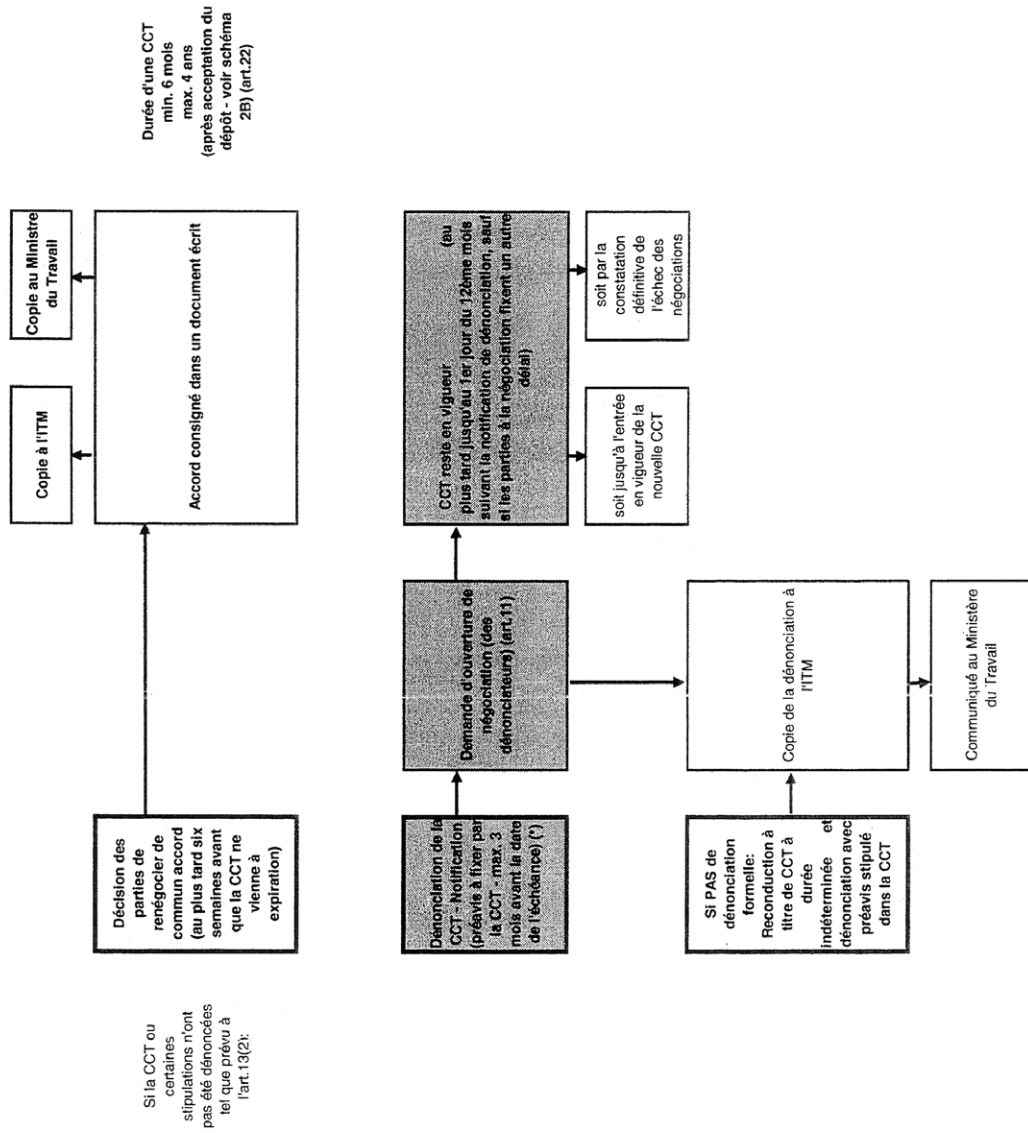
Dès lors, il est donc préconisé de ne pas innover en la matière et de supprimer les dispositions qui maintiennent l'ancienne convention en vigueur jusqu'à l'échec des négociations pour son renouvellement.

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

Au paragraphe (4) il est dit que si la CCT ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées, les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la CCT ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la CCT ou les dispositions concernées ne viennent à expiration. L'accord des parties est consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au Ministre ayant le travail dans ses attributions et à l'ITM.

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

Graphique 3 : Procédure de dénonciation et de renégociation



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

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

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

Article 24

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

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

2.1.4.10. *Contenu de la convention collective de travail*

Article 25

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 26

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

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

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

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

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

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

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

2.2.1. Attributions

Article 27

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

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

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

Article 28

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

Paragraphe (2)

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

Paragraphe (3)

Point 1:

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

Point 2:

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

Paragraphe (4):

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

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

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

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

Paragraphe (5)

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

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

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

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

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

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

Article 29

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

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

2.2.2. Composition*Article 30*

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

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

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

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

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

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

Article 31

Paragraphe (1)

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

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

Paragraphe (2)

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

Article 32

Pas de commentaire.

Article 33

Pas de commentaire.

Article 34

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

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

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

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

2.2.3. Procédure

2.2.3.1. En cas de litige

Article 35

Paragraphe (1)

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

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

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

Paragraphe (2)

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

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

Pour des raisons d'organisation pratique et de limitation de risques d'encombrement procéduraux, la Chambre des Métiers propose de rayer le 2e alinéa du paragraphe (2) qui dit que „*les membres permanents peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des informations supplémentaires et des compléments au dossier*“.

Article 36

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

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

Article 37

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

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

Article 38

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

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

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

Article 39

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

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

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

Le texte serait par conséquent à reformuler comme suit:

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

Article 40

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

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

Article 41

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

Le paragraphe (2) prendrait la teneur suivante:

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

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

Le paragraphe (3) serait à reformuler comme suit:

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

Article 42

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

Article 43

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

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

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

Article 44

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

2.2.3.2. En cas de déclaration d'obligation générale

Article 45

Paragraphe (1)

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

Paragraphe (2)

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

Paragraphe (4)

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

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

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

Paragraphe (5)

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

„Si le président conjointement avec les membres permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation, qui sont susceptibles de faire l'objet

d'une déclaration d'obligation générale, contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte par rapport au principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions de donner suite à la demande d'obligation générale.

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

Le 2e alinéa est à supprimer dans son intégralité.

2.2.4. Arbitrage

Article 46

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

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

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

Par ailleurs, il y a lieu de supprimer, au paragraphe (1), la référence faite au médiateur.

2.2.5. Dispositions communes

Article 47

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

2.2.6. Dispositions pénales

Article 48

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

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

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

Article 49

Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:

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

- les mesures de mise en oeuvre du principe de non-discrimination;
- les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail;
- le traitement du stress au travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articles 50 et 51

L'ORPE rend compte

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

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

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

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

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

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

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

2.5. Titre V: Dispositions modificatives et abrogatoires

Article 54

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

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

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

Les délégués titulaires et suppléants du personnel, tout comme les représentants des jeunes travailleurs, sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'établissement, sur des listes de candidats présentées

- soit par les syndicats,
- soit par un nombre de salariés représentant au moins 5% de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder 50 travailleurs.

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

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

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

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

Article 55

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

- la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers et
- la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 56

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

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

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

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

Luxembourg, le 15 décembre 2003

Pour la Chambre des Métiers,

Le Directeur,
Paul ENSCH

Le Président,
Paul RECKINGER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5045 - Dossier consolidé : 273

5045/10

N° 5045¹⁰

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation

* * *

AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX

DEPECHE DU MINISTRE AUX RELATIONS AVEC LE PARLEMENT
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES

(9.2.2004)

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail et de l'Emploi, j'ai l'honneur de vous faire parvenir le texte des amendements, retenus par le Conseil de Gouvernement dans sa réunion du 30 janvier 2004, relatifs au chapitre du projet de loi sous rubrique, concernant l'Office National de Conciliation et reflétant fidèlement un texte commun des partenaires sociaux à ce sujet.

Je joins également en annexe la lettre de saisine du Conseil de Gouvernement qui contient les explications nécessaires et le texte commun des partenaires sociaux.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Le Ministre aux Relations
avec le Parlement,*
François BILTGEN

*

TEXTE DES AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX

(30.1.2004)

1. Le paragraphe (1), alinéa 1 de l'article 27 est complété in fine, suite au terme „conciliation“, par les termes suivants:

„ci-après désigné comme „l'Office“ ou „l'ONC“.

2. L'article 30 prend la teneur suivante:

„Art. 30.– (1) L'Office national de conciliation exerce en toute indépendance les missions dont elle est investie en vertu de la présente loi.

(2) L'Office est présidé par le ministre ayant le travail dans ses attributions, ci-après dénommé „le ministre“, qui désignera comme conciliateur un président délégué, pour une durée de cinq ans, sur une liste de cinq hauts fonctionnaires ayant des compétences particulières en matière de droit collectif du travail et/ou ayant une connaissance approfondie de la vie économique et sociale luxembourgeoise et des relations professionnelles au Luxembourg et arrêtée par le Gouvernement en Conseil.

En cas d'indisponibilité du président délégué, le ministre peut le remplacer, pour une durée qu'il déterminera, par un autre membre de la liste précitée. Le ministre peut aussi désigner un autre membre de la liste pour des motifs qu'il jugera pertinents.

Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

Son mandat est renouvelable.

Avant d'entrer en fonction, le président de l'Office national de conciliation prête entre les mains du Grand-Duc ou de son représentant le serment suivant: „Je jure fidélité au Grand-Duc, obéissance à la constitution et aux lois de l'Etat. Je promets de remplir mes fonctions avec intégrité, exactitude et impartialité.“

L'office comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

La fonction de conciliateur est dévolue au Président conjointement avec les assesseurs permanents de la commission paritaire.

(3) La Commission paritaire est constituée d'une section unique comprenant des assesseurs permanents et siégeant dans toutes les matières dans lesquelles l'Office national de conciliation est compétent.

(4) La Commission paritaire visée aux dispositions qui précèdent comprend six assesseurs effectifs permanents dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés et six assesseurs suppléants permanents dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé mais pouvant remplacer l'ensemble des trois effectifs.

(5) La Commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.

(6) Aux fins de l'application de la procédure notamment de vote fixée par les articles suivants, et sans préjudice de l'article 44, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement

- le groupe des assesseurs permanents employeurs
- le groupe des assesseurs permanents salariés.

Toutefois, aux fins de l'application de l'article 44 relatif à la saisine d'un arbitre, l'Office est réputé composé de quatre groupes, les deux groupes des représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi venant s'ajouter aux deux groupes d'assesseurs permanents précités.

(7) La commission paritaire pourra s'adjoindre en qualité d'experts avec voix consultative des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dont aucun représentant ne figure

parmi les membres permanents nommés par le Président de l'Office ni parmi les représentants des parties au litige, ainsi que des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national.

Elle pourra de même s'adjoindre avec voix consultative d'autres experts."

3. L'article 31 prend la teneur suivante:

„**Art. 31.**– (1) Les assesseurs permanents sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions, sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs, et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions sur proposition des entreprises respectivement des syndicats concernés.

Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux visés à l'alinéa qui précède sans perte de rémunération pour les séances de l'Office. S'ils estiment que le nombre des représentants en question désignés par les travailleurs au-delà des membres spéciaux bénéficiant du droit de vote en vertu de l'article 41, paragraphe (2) est trop élevé, ils en informeront par écrit et en motivant leur position le Président de l'Office qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'imposera aux employeurs.

(2) Les assesseurs permanents sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse du fait de leur décès, de leur révocation par l'organisation qu'ils représentent et du changement de leur statut. Dans ces cas ils seront remplacés par un de leurs suppléants et le ministre ayant le travail dans ses attributions demande aux organisations visées au paragraphe (1), point 1. alinéa 1 du présent article (syndicats nationalement représentatifs, fédérations patronales les plus représentatives) de procéder à la nomination d'un nouvel assesseur permanent suppléant.

Les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi et au paragraphe (1), alinéa 2. du présent article de la présente loi sont nommés pour la durée de la session consacrée au litige collectif auquel ils sont directement intéressés. Le mandat de tous les représentants des parties au litige prend fin avec la dernière réunion consacrée à l'affaire pour laquelle ils ont été nommés.

(3) Les membres experts visés au paragraphe (6) de l'article 30 de la présente loi seront nommés, pour une durée qu'il détermine, par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

La nomination des membres experts visés à l'alinéa premier du présent paragraphe se fera, le cas échéant, sur base des propositions des organisations intéressées."

4. Le paragraphe (2) de l'article 34 prend la teneur suivante:

„(2) Les assesseurs permanents suppléants assistant à des réunions de l'ONC en remplacement d'un assesseur effectif, ainsi que les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi auront droit au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat."

5. Le paragraphe (2) de l'article 35 prend la teneur suivante:

„(2) Le Président transmet sans délai le dossier aux assesseurs permanents de la commission paritaire qui procèdent à l'instruction du dossier conjointement avec le Président.

- a) Les membres permanents peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des informations supplémentaires et des compléments au dossier.
- b) Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation les dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application de la présente loi.

Les décisions visées au point b) de l'alinéa qui précède sont susceptibles d'un recours en réformation devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond. Ce recours doit être introduit, à

peine de forclusion, dans le délai de quinze jours à compter de la notification des décisions précitées. Le tribunal administratif statue selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification du recours.

Contre cette décision appel peut être interjeté devant la Cour administrative dans le délai de quinze jours à compter de la notification du jugement visé à l'alinéa qui précède. La Cour administrative statue comme juge du fond selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification de l'appel."

6. L'alinéa 1 du paragraphe (1) de l'article 36 prend la teneur suivante:

„Art. 36.– (1) Au cas où la saisine de l'Office ne contient pas les propositions pour les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi à nommer, le Président demandera, aux organisations et/ou entreprises concernées, dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception de la saisine, des propositions afférentes."

7. Le paragraphe (2) de l'article 36 prend la teneur suivante:

„(2) Le Président procédera sans délai, et au plus tard conjointement avec la convocation de la commission paritaire, à la nomination des représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi et, le cas échéant, des membres experts de la commission paritaire."

8. Le paragraphe (1) de l'article 37 prend la teneur suivante:

„Art. 37.– (1) Le Président, conjointement avec les assesseurs permanents, convoque la commission paritaire, dans sa composition compétente pour le différend dont l'Office est saisi, le plus tôt possible et au plus tard dans un délai de huit jours à compter de la réception des propositions visées au paragraphe (1) de l'article 36 de la présente loi ou, en cas d'absence de propositions, dans un délai de huit jours à compter de l'expiration du délai fixé pour l'envoi des propositions en question. Pour des réunions subséquentes à la première, la convocation se fait dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception d'une demande écrite et motivée de la part de deux membres de la commission; cette demande doit être contresignée par un assesseur permanent ou un représentant des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi admis au droit de vote conformément au paragraphe (2) de l'article 41, si elle émane de deux représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi non admis au vote."

9. Dans le paragraphe (3) de l'article 37, le terme „membres“ est remplacé par le terme „assesseurs“.

10. Le paragraphe (2) de l'article 38 prend la teneur suivante:

„(2) Il peut formuler des propositions de conciliation conjointement avec les deux groupes d'assesseurs permanents. Le vote afférent est pris par groupes, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité des voix."

11. L'article 39 prend la teneur suivante:

„Art. 39.– (1) La commission ne pourra délibérer que tant que la moitié au moins de l'ensemble des représentants des salariés assesseurs permanents d'une part, que de l'ensemble des représentants des employeurs assesseurs permanents d'autre part, sont présents.

(2) En cas d'empêchement d'un assesseur effectif, il sera remplacé par un des suppléants, à convoquer par le Président, sur proposition de l'assesseur effectif empêché."

12. L'article 40 est supprimé.

Les articles subséquents seront renumérotés en conséquence.

13. L'alinéa 1 du paragraphe (2) du nouvel article 40 (ancien article 41) prend la teneur suivante:

„(2) Le règlement d'un différend résultera de la signature d'un accord entre les deux groupes de représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi dûment habilités à signer."

14. L'alinéa 3 du paragraphe (2) du nouvel article 40 est supprimé.

15. L'alinéa 1 du paragraphe (3) du nouvel article 40 prend la teneur suivante:

„(3) Lorsque les deux groupes des assesseurs permanents estiment conjointement que les moyens de conciliation sont épuisés, ou lorsque, après avoir rejeté une proposition de conciliation, l'un des groupes représentant les parties au litige demande une déclaration de non-conciliation, le Président doit émettre une déclaration de non-conciliation. Il proposera à la commission paritaire d'adopter un procès-verbal de non-conciliation.“

16. L'article 42 initial, devenu le nouvel article 41, est supprimé.

Les articles subséquents sont renumérotés en conséquence.

17. A l'alinéa 2 du nouvel article 41 (ancien article 43), les termes „l'accord des signataires originaux.“ remplacent les termes „accord unanime des quatre groupes de la commission paritaire.“

18. L'alinéa 1 du nouvel article 42 (ancien article 44) prend la teneur suivante:

„**Art. 42.**— Le ministre ayant le travail dans ses attributions, l'Inspection du travail et des mines, les assesseurs et les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi recevront communication des procès-verbaux de conciliation, de non-conciliation et des accords entre parties.“

19. L'alinéa 1 du paragraphe (4) du nouvel article 43 (ancien article 45) est supprimé.

20. Les alinéas 1 à 4 du paragraphe (5) du nouvel article 43 prennent la teneur suivante:

„(5) Au cas où le Président conjointement avec les assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

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

Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.

Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à une proposition de refus de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.“

21. L'alinéa 1 du paragraphe (1) du nouvel article 44 (ancien article 46) prend la teneur suivante:

„**Art. 44.**— (1) En cas de non-conciliation formelle conformément aux dispositions de l'article 40, la commission paritaire peut, conformément au paragraphe (6), alinéa 2 de l'article 30, à la majorité des quatre groupes des assesseurs permanents et des représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi, la voix du président étant prépondérante en cas de partage, demander au ministre ayant le travail dans ses attributions, dans un délai de quinze jours à partir de l'adoption du procès-verbal de non-conciliation, de nommer un arbitre. La décision à l'intérieur de chacun des quatre groupes est prise à la majorité des voix des membres présents. Le vote sera secret.“

22. Au paragraphe (3) du nouvel article 47 (ancien article 49), la référence à l'article 45 est remplacée par la référence à l'article 43.

23. Les alinéas 1 et 2 du paragraphe (6) de l'article 47 nouveau (ancien article 49) prennent la teneur suivante:

„(6) Au cas où le Président conjointement avec les assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

Le Ministre continuera la proposition de la commission paritaire de l'Office au Conseil de Gouvernement en joignant son avis.“

24. A l'alinéa 4 du paragraphe (6) de l'article 47 nouveau le terme „la“ proposition est remplacé par le terme „une“ proposition et les termes proposition de refus „du Président“ de l'Office sont remplacés par „proposition de refus de l'Office“.

25. Les alinéas 9 à 16 du paragraphe (6) de l'article 47 nouveau (ancien article 49) sont supprimés.

26. Les articles 50 à 56 actuels deviennent les articles 48 à 54.

*

DEPECHE DU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI AU PREMIER MINISTRE

(26.1.2004)

Monsieur le Premier Ministre,

Je vous prie de bien vouloir mettre à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Conseil de Gouvernement une proposition d'amendements à entériner par le Gouvernement et concernant le chapitre consacré à l'Office national de conciliation dans le projet de loi 5045 précité.

Le projet de texte initial contenait une réglementation très minutieuse et procédurière du fonctionnement de l'ONC, ce dans le but d'éviter des blocages dus à des différences de vue sur la procédure, mais visant aussi l'accélération du processus.

Or, dans une des réunions multiples de consultation sur l'avant-projet de loi avec les partenaires sociaux, ceux-ci m'ont fait part de leur accord visant à modifier substantiellement le texte, dans le but de revenir en quelque sorte sur l'approche plus pragmatique et flexible du texte actuel, qui, selon eux, aurait néanmoins fait ses preuves et correspondrait mieux à la finalité sous-jacente de la procédure de conciliation.

Ils m'ont, dans cette optique, soumis un texte commun que je leur ai promis d'accepter, alors que je n'avais pas de raison de m'opposer, dans le contexte de l'ONC, à la volonté commune des partenaires sociaux.

Le texte des amendements soumis par la présente en quarante exemplaires au Conseil de Gouvernement reprend fidèlement le texte commun des partenaires sociaux.

Je joins en annexe ledit texte sous forme de texte coordonné, les amendements sont repris respectivement en „gras“ voire „biffés“.

J'avais transmis le même texte au Conseil d'Etat en l'informant de ma volonté de me rallier aux propositions y contenues.

Dans une première phase, le Conseil d'Etat, qui est en train de finaliser son avis, ce qui explique l'urgence du dossier, avait opiné dans le sens qu'il reprendrait simplement les propositions des partenaires sociaux dans son avis respectivement texte coordonné.

Or, entre-temps, j'ai été informé de ce que la Haute Corporation préférerait néanmoins avoir à sa disposition un jeu tout fait d'amendements, par ailleurs dûment avalisés par le Conseil de Gouvernement.

Je prie donc le Conseil de Gouvernement de donner son accord au jeu d'amendements ci-joints et à sa transmission au Conseil d'Etat, à la Chambre des Députés, et, selon les modalités retenues récemment, pour information, aux chambres professionnelles.

A noter que les points non consensuels parmi les partenaires sociaux ne figurent pas dans le présent texte et se retrouvent dans les avis respectifs des chambres professionnelles.

Les explications précises ci-dessus formulées valent résumé et projet de décision.

En vous remerciant d'avance, je vous prie, Monsieur le Premier Ministre, de croire à l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François BILTGEN

*

TEXTE COORDONNE DE LA PROPOSITION D'AMENDEMENTS

TITRE II

L'Office national de conciliation (ONC)

1. Attributions

Art. 27.– (1) Il est institué auprès du ministère ayant le travail dans ses attributions un Office national de Conciliation **ci-après désigné comme „l'Office“ ou „l'ONC“.**

(2) Conformément aux dispositions du présent Titre ainsi que du Titre III de la présente loi, l'ONC a pour mission de

- prévenir et d'aplanir les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles collectives, et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail;
- régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas autrement abouti à une solution par voie de négociation collective à une convention collective ou un accord collectif conformément aux dispositions du Titre premier de la présente loi, ainsi que de
- déclarer d'obligation générale les conventions collectives de travail et les accords en matière de dialogue social national et/ou interprofessionnel entre partenaires sociaux conformément au TITRE III de la présente loi.

Art. 28.– (1) Les litiges d'ordre collectif ayant trait aux conditions de travail dans une ou plusieurs entreprises seront portés, avant tout arrêt ou cessation de travail, devant l'Office national de conciliation (ONC) par une des parties directement intéressées, conformément à la procédure fixée par les dispositions qui suivent.

(2) On entend par litiges d'ordre collectif au sens du paragraphe 1 qui précède tant ceux se déclarant dans le cadre de la conclusion d'une convention collective, que ceux se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail.

(3) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'Office national de conciliation:

- 1.– les contestations contre une convention collective conformément à l'article 15 de la présente loi;
- 2.– le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 11 de la présente loi;
- 3.– le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective à conclure conformément aux dispositions du chapitre 2 du titre premier de la présente loi.

(4) On entend par litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail relevant de la compétence de l'Office national de conciliation (ONC), sans préjudice des litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par les articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, à condition que les litiges soient véritablement collectifs et concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel, ceux découlant des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.

Au cas où la direction centrale de l'entreprise ou le centre décisionnel prenant les décisions ayant les effets précités sur les salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.

(5) Jusqu'à la décision finale de non-conciliation de l'Office national de conciliation (ONC), les parties s'abstiendront de tous faits, actes ou omissions qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective ainsi que de toute menace et exécution de grève et de lock-out.

Toutefois, durant la procédure de conciliation relative à un litige collectif au sens de la présente loi, chacun des syndicats ayant la représentativité nationale générale ou la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, et directement impliqués dans le litige collectif faisant l'objet d'une procédure de conciliation, peuvent déposer un préavis de grève d'avertissement auprès de l'Office national de conciliation (ONC). A cette fin ils informeront l'Office national de conciliation qu'ils considèrent les négociations arrivées à un point où la procédure de conciliation n'avance plus. L'implication directe dans le litige collectif sera évalué au cas par cas au regard notamment de la présence des syndicats dans les délégations du personnel du champ d'application de la convention collective à négocier ou du litige collectif à résoudre.

Le préavis visé à l'alinéa qui précède est déposé moyennant lettre recommandée à la poste avec accusé de réception dans un délai d'au moins trois semaines jours avant la date prévue pour la grève d'avertissement, en indiquant les raisons qui poussent les demandeurs à estimer que la solution ne peut pas être trouvée par la voie normale et en indiquant la date prévue pour la grève d'avertissement.

L'ONC se réunit dans la composition des seuls assesseurs permanents prévus à l'article 30, paragraphe (3) de la présente loi, sans délai, pour essayer d'aboutir à une solution du litige collectif. Sont invités par ailleurs trois représentants au plus du syndicat ayant déposé le préavis de grève d'avertissement et trois représentants au plus du ou des employeurs concernés par la grève d'avertissement. Ceux-ci n'auront pas le statut de membres spéciaux conformément à l'article 30, paragraphe (4) de la présente loi.

Au cas où les travaux de l'ONC soit n'aboutissent pas à une solution au moins partielle ou temporaire, soit à une situation satisfaisant la partie demanderesse au point de renoncer à la grève d'avertissement avant la date prévue pour la grève d'avertissement, le syndicat peut procéder à cette grève.

L'employeur peut, sous les mêmes conditions, et si la grève est déclenchée, faire usage des moyens à sa disposition en cas de conflit collectif.

Sont applicables à la procédure les articles 37 et 38 de la présente loi.

La position de l'Office est arrêtée à la majorité simple de l'ensemble des assesseurs permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix. Il n'y aura pas de vote par groupe conformément à l'article 40 de la présente loi. La position de l'ONC est constatée par écrit et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, sans possibilité de recours judiciaire, aux assesseurs permanents et aux représentants du syndicat ayant déposé le préavis et à ceux des employeurs concernés par la grève d'avertissement. Cette notification, en cas de volonté du maintien de la grève d'avertissement ouvre le droit à cette grève.

La grève d'avertissement doit être proportionnelle à la finalité recherchée et à la gravité du litige collectif à résoudre.

Art. 29.– L’Office national de conciliation (ONC) a compétence pour déclarer d’obligation générale une convention collective de travail en application des articles 21 et 27, paragraphe (2) de la présente loi, conformément à la procédure fixée à l’article 45 qui suit.

2. Composition

Art. 30.– (1) L’Office national de conciliation exerce en toute indépendance les missions dont elle est investie en vertu de la présente loi.

(2) L’Office est présidé par le ministre ayant le travail dans ses attributions, ci-après dénommé „le ministre“, qui désignera comme conciliateur un président délégué, pour une durée de cinq ans, sur une liste de cinq hauts fonctionnaires ayant des compétences particulières en matière de droit collectif du travail et/ou ayant une connaissance approfondie de la vie économique et sociale luxembourgeoise et des relations professionnelles au Luxembourg et arrêtée par le Gouvernement en Conseil.

En cas d’indisponibilité du président délégué, le ministre peut le remplacer, pour une durée qu’il déterminera, par un autre membre de la liste précitée. Le ministre peut aussi désigner un autre membre de la liste pour des motifs qu’il jugera pertinents.

Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

Son mandat est renouvelable.

Avant d’entrer en fonction, le président de l’Office national de conciliation prête entre les mains du Grand-Duc ou de son représentant le serment suivant: „Je jure fidélité au Grand-Duc, obéissance à la constitution et aux lois de l’Etat. Je promets de remplir mes fonctions avec intégrité, exactitude et impartialité.“

L’office comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

La fonction de conciliateur est dévolue au Président conjointement avec les assesseurs permanents de la commission paritaire.

Préférence sera donnée à un candidat titulaire d’un diplôme universitaire sanctionnant un cycle complet de quatre années d’études, de préférence en droit.

Il est révocable à tout moment par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

Son mandat est renouvelable.

Avant d’entrer en fonction, le président de l’Office national de conciliation prête entre les mains du Grand-Duc ou de son représentant le serment suivant: „Je jure fidélité au Grand-Duc, obéissance à la constitution et aux lois de l’Etat. Je promets de remplir mes fonctions avec intégrité, exactitude et impartialité.“

Lorsque le président de l’Office national de conciliation est issu du secteur public, il obtient un congé spécial pour la durée de son mandat avec maintien de tous les avantages et droits découlant de son statut respectif. Il continue notamment à jouir de son traitement, indemnité ou salaire suivant le cas, ainsi que du régime de sécurité sociale correspondant à son statut.

En cas de cessation du mandat, il est réintégré sur sa demande dans son administration d’origine à un emploi correspondant au traitement qu’il a touché précédemment, augmenté des échelons et majorations de l’indice se rapportant aux années de service passées comme président jusqu’à concurrence du dernier échelon du grade.

Toutefois, si l’autorité investie du pouvoir de nomination estime que la nature du travail accompli et l’expérience acquise par l’intéressé au sein de l’ONC justifie sa nomination à une fonction supérieure à celle visée ci-dessus, elle peut procéder à une telle nomination sans que le bénéficiaire ne peut, de ce fait, accéder à une fonction ou obtenir un rang plus élevé que les fonctionnaires de la même carrière entrés au service de l’Etat en même temps que lui ou avant lui.

A défaut de vacance, il peut être créé un emploi hors cadre correspondant à ce traitement; cet emploi est supprimé de plein droit à la première vacance qui se produit dans une fonction appropriée du cadre normal.

Lorsque le président de l'Office national de conciliation est issu du secteur privé, il touche une rémunération calculée par référence à la réglementation fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat qui est applicable en la matière, sur base d'une décision individuelle prise en vertu de l'article 23 du règlement grand-ducal du 28 juillet 2000 fixant le régime des indemnités des employés occupés dans les administrations et services de l'Etat. Il reste affilié au régime de sécurité sociale auquel il était soumis pendant l'exercice de sa dernière occupation. En cas de cessation du mandat, il touche pendant une durée maximale d'un an une indemnité d'attente mensuelle correspondant au salaire ou traitement mensuel moyen du dernier revenu professionnel cotisable annuel mis en compte au titre de sa carrière d'assurance en cours avant le début de sa fonction de président de l'Office national de conciliation. Cette indemnité d'attente est réduite dans la mesure où l'intéressé touche un revenu professionnel ou bénéficie d'une pension personnelle.

Au cas où il s'agira d'une personne bénéficiant d'une pension de vieillesse ou de vieillesse anticipée, le Président exercera sa fonction à titre d'indépendant et à des conditions à négocier avec lui par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

(3) La Commission paritaire est constituée d'une section unique comprenant des assesseurs permanents et siégeant dans toutes les matières dans lesquelles l'Office national de conciliation est compétent.

(4) La Commission paritaire visée aux dispositions qui précèdent comprend six assesseurs effectifs permanents dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés et six assesseurs suppléants permanents dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé mais pouvant remplacer l'ensemble des trois effectifs.

(5) La Commission paritaire est **assistée par des délégués** ~~complétée par des membres spéciaux~~ directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige. ~~Les membres spéciaux siégeront au même titre que les assesseurs permanents.~~

~~Toutefois, pour les votes pris non pas à l'unanimité ou la majorité par groupe, mais individuellement par l'ensemble des membres spéciaux ou l'ensemble des assesseurs permanents plus les membres spéciaux, soit du côté des représentants patronaux, soit du côté des représentants salariaux, soit ensemble, au maximum douze (12) membres spéciaux seront admis au vote, soit six représentants salariaux et six représentants patronaux au maximum. Si l'une des deux parties n'atteint pas le maximum de six fixé ci-dessus, dans les votes pris ensemble conformément à ce qui précède, seul le même nombre de membres spéciaux peut voter d'un côté comme de l'autre.~~

(6) Aux fins de l'application de la procédure notamment de vote fixée par les articles suivants, **et sans préjudice de l'article 44**, la commission paritaire est répartie en **deux** quatre groupes, à savoir respectivement

- le groupe des assesseurs permanents employeurs
- le groupe des assesseurs permanents salariés.

Toutefois, aux fins de l'application de l'article 44 relatif à la saisine d'un arbitre, l'Office est réputé composé de quatre groupes, les deux groupes des représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi venant s'ajouter aux deux groupes d'assesseurs permanents précités.

- le groupe des membres spéciaux employeurs
- le groupe des membres spéciaux salariés.

(7) La commission paritaire pourra s'adjoindre en qualité d'experts avec voix consultative des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dont aucun représentant ne figure parmi les membres permanents ~~ou spéciaux~~ nommés par le Président de l'Office **ni parmi les représentants des parties au litige**, ainsi que des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national.

Elle pourra de même s'adjoindre avec voix consultative d'autres experts.

Art. 31.– (1) Les assesseurs permanents sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions, sur proposition, d'une part, des fédérations **patronales les plus représentatives professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national** et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs, et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Les **représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi** ~~membres spéciaux patronaux respectivement salariaux directement concernés par le litige~~ sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions sur proposition des entreprises respectivement des syndicats concernés.

Les employeurs sont tenus de libérer les **représentants salariaux visés à l'alinéa qui précède** ~~membres spéciaux~~ sans perte de rémunération pour les séances de l'Office. S'ils estiment que le nombre des **représentants en question** ~~membres spéciaux~~ salariés désignés par les travailleurs au-delà des membres spéciaux bénéficiant du droit de vote **en vertu de l'article 41, paragraphe (2)** est trop élevé, ils en informeront par écrit et en motivant leur position le Président de l'Office qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'imposera aux employeurs.

(2) Les assesseurs permanents sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse du fait de leur décès, de leur révocation par l'organisation qu'ils représentent et du changement de leur statut. Dans ces cas ils seront remplacés par un de leurs suppléants et le ministre ayant le travail dans ses attributions demande aux organisations visées au paragraphe (1), point 1. alinéa 1 du présent article (syndicats nationalement représentatifs, fédérations patronales **les plus représentatives**) de procéder à la nomination d'un nouvel assesseur permanent suppléant.

Les **représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi** ~~membres spéciaux visés au paragraphe (5) de l'article 30~~ et au paragraphe (1), alinéa 2. du présent article de la présente loi sont nommés pour la durée de la session consacrée au litige collectif auquel ils sont directement intéressés. Le mandat de tous les **représentants des parties au litige** ~~membres spéciaux~~ prend fin avec la dernière réunion consacrée à l'affaire pour laquelle ils ont été nommés.

(3) Les membres experts visés au paragraphe (6) de l'article 30 de la présente loi seront nommés, pour une durée qu'il détermine, par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

La nomination des membres experts visés à l'alinéa premier du présent paragraphe se fera, le cas échéant, sur base des propositions des organisations intéressées.

Art. 32.– Les réunions de la commission paritaire seront présidées par le Président de l'Office.

Art. 33.– Le service administratif de la Commission sera assuré par le personnel du ministère du travail et de l'Inspection du travail et des mines.

Art. 34.– (1) Les assesseurs permanents effectifs représentant les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs conformément au paragraphe (2) de l'article 30 de la présente loi auront droit à une indemnité d'assiduité mensuelle égale au montant du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés, et au remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat, à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.

(2) Les assesseurs permanents suppléants assistant à des réunions de l'ONC en remplacement d'un assesseur effectif, ainsi que les **représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi** ~~membres spéciaux salariaux et patronaux~~ auront droit au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.

(3) Les experts désignés par les organisations professionnelles conformément au paragraphe (6), alinéa 1, de l'article 30, auront droit au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.

Les experts nommés par le ministre sur base de l'alinéa 2 du paragraphe (6) de l'article 30 auront droit à une indemnité fixée par convention à signer entre le ministre ayant le travail dans ses attributions et l'expert, convention qui fixera aussi les missions et leur durée ainsi que les droits et obligations de l'expert, et au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.

(4) Le personnel du secrétariat aura droit à une indemnité à fixer par règlement grand-ducal. Le même règlement grand-ducal pourra, si besoin en est, préciser les règles relatives au paiement des indemnités prévues aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent.

(5) La présence des assesseurs à une réunion dûment fixée par le Président, même, si besoin en est, à court terme et/ou unilatéralement, est obligatoire, sauf à se faire obligatoirement remplacer par un assesseur suppléant. L'absence de l'assesseur et de son suppléant pendant plus de deux réunions par semestre entraînera le non-paiement d'un mois d'indemnité.

3. Procédure

3.1. en cas de litige collectif

Art. 35.– (1) Tout différend d'ordre collectif au sens de l'article 28 de la présente loi fera l'objet d'une session de l'Office national de conciliation (ONC).

Sans préjudice de règles particulières prévues par la présente loi ou d'autres textes législatifs, réglementaires ou conventionnels, la procédure est régie par les dispositions qui suivent.

La session sera convoquée par le Président ou son délégué, sur demande écrite soit d'une des parties directement impliquées dans le litige collectif, soit de deux assesseurs permanents effectifs de la commission paritaire.

La demande de saisine se fera par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception. Elle doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet ainsi que, si possible, des propositions pour la nomination des membres spéciaux. La demande et le dossier doivent spécifier:

- l'objet exact du litige et ses antécédents
- les points de convergence
- les points de divergence
- les raisons expliquant pourquoi l'affaire n'est pas susceptible de trouver une solution entre partenaires.

L'Office peut se saisir d'office de tout litige collectif qui lui serait signalé, même en l'absence d'une demande formelle conformément à l'alinéa qui précède.

(2) Le Président transmet sans délai le dossier aux assesseurs permanents de la commission paritaire qui procèdent à l'instruction du dossier conjointement avec le Président.

- a) **Les membres permanents peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des informations supplémentaires et des compléments au dossier.**
- b) **Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation les dossiers qu'ils n'estiment pas prêts ou qui ne pas rentrernt pas dans le champ d'application de la présente loi.**

Les décisions visées **au point b) de l'alinéa aux alinéas** qui précèdent sont susceptibles d'un recours en réformation devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond. Ce recours doit être

introduit, à peine de forclusion, dans le délai de quinze jours à compter de la notification des décisions précitées. Le tribunal administratif statue selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification du recours.

Contre cette décision appel peut être interjeté devant la Cour administrative dans le délai de quinze jours à compter de la notification du jugement visé à l'alinéa qui précède. La Cour administrative statue comme juge du fond selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification de l'appel.

Art. 36.– (1) Au cas où la saisine de l'Office ne contient pas les propositions pour les **représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi membres spéciaux** à nommer, le Président demandera, aux organisations et/ou entreprises concernées, dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception de la saisine, des propositions afférentes.

Il en est de même des éventuels membres experts à nommer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions conformément à l'alinéa 1 du paragraphe (6) de l'article 30 de la présente loi. Les experts nommés en vertu de l'alinéa 2 dudit paragraphe ne feront pas l'objet d'une nomination par litige, mais seront convoqués, le cas échéant et selon les besoins, par le Président de l'Office.

Les propositions écrites afférentes doivent parvenir au Président dans un délai de huit (8) jours à compter de la date de réception de la demande de propositions conformément à l'alinéa premier du présent paragraphe.

(2) Le Président procédera sans délai, et au plus tard conjointement avec la convocation de la commission paritaire, à la nomination des **représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi membres spéciaux** et, le cas échéant, des membres experts de la commission paritaire.

Art. 37.– (1) Le Président, **conjointement avec les assesseurs permanents**, convoque la commission paritaire, dans sa composition compétente pour le différend dont l'Office est saisi, le plus tôt possible et au plus tard dans un délai de huit jours à compter de la réception des propositions visées au paragraphe (1) de l'article 36 de la présente loi ou, en cas d'absence de propositions, dans un délai de huit jours à compter de l'expiration du délai fixé pour l'envoi des propositions en question. ~~respectivement.~~ **Pour des réunions subséquentes à la première, la convocation se fait** dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception d'une demande écrite et motivée de la part de deux membres de la commission; cette demande doit être contresignée par un assesseur permanent ou un **représentant des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi membre spécial** admis au droit de vote conformément au ~~point 2.2. du~~ paragraphe (2) de l'article ~~31~~ **41**, si elle émane de deux **représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi membres spéciaux** non admis au vote.

(2) La séance aura lieu au plus tôt trois (3) jours et au plus tard huit (8) jours après la convocation.

(3) Ce délai peut être prolongé pour des raisons liées à l'instruction du dossier conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article 35 de la présente loi, par décision majoritaire des **membres assesseurs permanents**, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.

Toutefois, la première réunion plénière doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la saisine par l'ONC.

En cas de recours judiciaire en vertu des alinéas 4 et 5 du paragraphe (2) de l'article 35, la première réunion plénière doit avoir lieu au plus tard quinze (15) jours après la notification de la décision judiciaire finale.

Art. 38.– (1) Le Président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions.

Il organise l'instruction des dossiers conformément au paragraphe (2) de l'article 35 de la présente loi.

(2) Il peut formuler des propositions de conciliation **conjointement avec les deux groupes d'assesseurs permanents** avec l'accord majoritaire des membres permanents. Le vote afférent est pris

par **groupes** l'ensemble des assesseurs permanents et non par groupe, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité des voix,

Au cas où les discussions lui semblent bloquées sur base des propositions de conciliation visées à l'alinéa qui précède, il peut formuler des propositions de conciliation de sa propre initiative.

(3) Les réunions ne sont pas publiques.

Art. 39.— (1) La commission ne pourra délibérer que tant que la moitié au moins de l'ensemble des représentants des salariés, assesseurs permanents et ~~membres spéciaux admis au vote~~ d'une part, que de l'ensemble des représentants des employeurs; assesseurs permanents et ~~membres spéciaux admis au vote~~ d'autre part, sont présents.

(2) En cas d'empêchement d'un **membre assesseur** effectif, il sera remplacé par un des suppléants, à convoquer par le Président, ~~le cas échéant~~ sur proposition de l'assesseur effectif empêché.

Art. 40.— (1) ~~Chacun des quatre groupes peut se réunir séparément sur décision du président ou à la demande d'un assesseur ou membre. De même, des réunions séparées de l'ensemble des représentants salariés et des représentants employeurs peuvent être décidées par le président ou à la demande d'un assesseur ou membre du groupe concerné. Le président et, à la demande de la majorité des membres spéciaux admis au vote dans les groupes, les assesseurs permanents peuvent assister à la réunion des groupes.~~

(2) ~~Toute décision d'un groupe fera l'objet d'une délibération et d'un vote au sein du groupe.~~

(3) ~~Peuvent participer aux réunions séparées d'un groupe, sans droit de vote, les membres visés au paragraphe (6) de l'article 30 de la présente loi.~~

(4) ~~Toute proposition qui ne ralliera pas la majorité des voix des membres présents du groupe est rejetée par ce groupe.~~

(5) Le Président peut faire procéder à un vote secret s'il le juge opportun. Il devra le faire à la demande du Président de l'Office, à moins que la majorité de l'ensemble des assesseurs permanents employeurs et travailleurs, par vote secret, ne décide de s'opposer à la demande du Président. Le président de tout groupe devra à cette fin signaler au Président de l'Office, en temps utile, par tous les moyens écrits ou oraux, que son groupe va procéder à un vote en précisant le sujet et la portée du vote. Tous les votes secrets seront organisés et surveillés par l'Inspection du travail et des mines.

Art. 40 41.— (1) La procédure de conciliation est clôturée par l'acceptation de la proposition du conciliateur par les parties au différend, un arrangement entre parties ou un procès-verbal de non-conciliation.

(2) Le règlement d'un différend résultera **de la signature d'un accord entre les deux groupes de représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi dûment habilités à signer.** ~~de l'unanimité entre les quatre groupes, les décisions à l'intérieur de chaque groupe étant prises à la majorité des voix des membres présents.~~

Le secrétaire en dressera procès-verbal qui sera signé par le président et les parties.

~~Tous les accords collectifs établis ou entérinés par l'Office national de conciliation (ONC), conformes aux dispositions de la présente loi, pourront être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique dans lesquels ils ont été conclus, conformément aux dispositions de l'article 45 de la présente loi. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la convention collective ou des accords établis par l'Office.~~

(3) Lorsque **les deux groupes des assesseurs permanents estiment conjointement que le président estimera les moyens de conciliation sont épuisés, ou lorsque, après avoir rejeté une proposition de conciliation, l'un des groupes représentant les parties au litige demande une déclaration de**

non-conciliation, le Président doit émettre une déclaration de non-conciliation. Il proposera à la commission paritaire d'adopter un procès-verbal de non-conciliation. ~~Le Président doit le faire lorsqu'un des quatre groupes, à la suite d'un vote en due forme documenté par écrit le lui demande.~~

Le vote y afférent aura lieu par groupe.

La décision de non-conciliation sera prise à l'unanimité des quatre groupes, les décisions à l'intérieur de chaque groupe sont prises à la majorité des membres présents.

(4) Le procès-verbal de non-conciliation exposera de manière circonstanciée les points restés litigieux et la position des parties au moment de la décision de non-conciliation.

~~**Art. 41 42.**– Au cas où un règlement du différend n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion plénière, les parties au litige ou l'une d'entre elles, représentées par les deux groupes de membres spéciaux, peuvent unilatéralement décréter la non-conciliation, ce délai pouvant être prolongé par décision majoritaire des quatre groupes, la voix du président étant prépondérante en cas de partage. La décision au sein de chacun des deux groupes se prend à la majorité des voix des membres présents. La déclaration sera motivée et notifiée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au Président de l'Office, qui en adressera sans délai copie aux assesseurs permanents et aux membres spéciaux.~~

~~Toutefois, les assesseurs permanents, à la majorité des voix de l'ensemble des assesseurs permanents tant salariaux que patronaux, la voix du président étant prépondérante en cas de partage, peuvent décider de ne pas admettre cette décision unilatérale et de continuer la procédure de conciliation. Dans ce cas, les assesseurs permanents doivent présenter une proposition de conciliation finale dans un délai de quatre semaines à compter de la réception de la notification de la déclaration unilatérale visée à l'alinéa qui précède.~~

Art. 41 43.– Sans préjudice de la déclaration d'obligation générale conformément aux dispositions de l'article 45 de la présente loi, les règlements intervenus devant l'Office national de conciliation régleront les relations et conditions de travail dans les entreprises directement concernées et dans celles qui y adhéreront. Ils valent convention collective dans les cas où il s'agissait d'un litige collectif en matière de conventions collectives de travail.

Aucune modification, ni aucun avenant au contenu de l'accord de conciliation n'est valablement signé en cours de validité de l'accord, obligatoirement à fixer par ledit accord, sans l'accord **des signataires originaires.** ~~unanime des quatre groupes de la commission paritaire.~~

En cas de litige collectif relatif aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail, les règlements intervenus devant l'ONC s'imposent en tant que résolution du litige aux parties impliquées dans ce litige.

Art. 42 44.– Le ministre ayant le travail dans ses attributions, l'Inspection du travail et des mines, et les assesseurs et **les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi** ~~membres de la commission paritaire~~ recevront communication des procès-verbaux de conciliation, de non-conciliation et des accords entre parties.

Ils seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale conformément aux dispositions qui suivent.

La communication des copies visées aux deux alinéas qui précèdent peut se faire par voie de courrier électronique avec accusé de réception. Cependant, les parties directement impliquées dans le litige collectif peuvent demander l'envoi de copies sur support papier, notamment au cas où ils n'ont pas accès aux moyens informatiques leur permettant d'accéder au texte envoyé par courrier électronique.

3.2. en cas de déclaration d'obligation générale

Art. 43 45.– (1) Toute convention collective, ainsi que tout accord collectif établi ou entériné par l'Office national de conciliation (ONC), conformes aux dispositions de la présente loi, pourront être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique dans lesquels ils ont été conclus. La déclaration

d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la convention collective ou des accords établis par l'Office.

(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au Président de l'Office national de conciliation (ONC) soit par deux assesseurs permanents de la commission paritaire, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une décision conjointe des deux groupes d'assesseurs permanents de la commission paritaire, les Chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.

Par décision conjointe au sens de l'alinéa 1 qui précède on entend une décision prise tant à la majorité des assesseurs permanents salariés qu'à la majorité des assesseurs permanents employeurs.

Les décisions visées aux deux alinéas qui précèdent peuvent être prises après consultation écrite. Le Président doit toutefois convoquer les assesseurs permanents pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs permanents. Il peut le faire de sa propre initiative.

~~(4) En cas d'absence de décision conjointe au sens du paragraphe précédent, un groupe d'assesseurs permanents peut, à l'unanimité, demander au Gouvernement de procéder néanmoins à une déclaration d'obligation générale, en faisant valoir de manière motivée dans la mesure que celle-ci serait indispensable pour assurer une égalité des salariés et une situation concurrentielle équitable dans le champ d'application du secteur concerné.~~

Le Gouvernement en conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.

Sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.

Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.

Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.

Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.

La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.

(5) Au cas où le Président **conjointement avec les assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié.** ou la majorité de l'ensemble des assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office qui doivent faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale sont contraires à la loi ou à l'ordre public, **Le cas échéant, ils proposeront et proposera** au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, ~~de ne pas~~ donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

Le Ministre continuera la proposition au Président de **la commission paritaire de l'Office au Conseil de Gouvernement en joignant son avis. Cet avis peut requérir le Gouvernement en Conseil de considérer les dispositions légales en apparence violées comme ayant un caractère supplétif par rapport aux dispositions conventionnelles. Le Gouvernement en Conseil ne peut pas considérer comme supplétives les dispositions conventionnelles qui sont contraires à l'ordre public.**

Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.

Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à la **une** proposition de refus ~~du Président~~ de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.

Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.

Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.

Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.

La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.

(6) Les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale prendront effet huit jours francs après leur insertion au Mémorial, à moins qu'ils ne fixent un délai plus court ou plus long et sans préjudice des dispositions que la convention collective déclarée d'obligation générale déclare d'application rétroactive.

Les règlements grand-ducaux d'obligation générale cesseront leurs effets au même moment que la convention collective ou l'accord ONC qu'ils déclarent d'obligation générale cessera ses effets conformément aux dispositions de la présente loi ou aux dispositions propres desdites conventions et accords, notamment en cas de dénonciation, d'expiration de la durée de validité fixée par l'accord collectif ou de non-renouvellement.

Un règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale pourra être rapporté par règlement grand-ducal.

4. Arbitrage

Art. 44 46.– (1) ~~Sans préjudice de la possibilité du Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis du Président de l'Office, de nommer un médiateur en cours de négociations; En cas de non-conciliation formelle conformément aux dispositions des l'articles 40 41 et 42, la commission paritaire peut, conformément au paragraphe (6), alinéa 2 de l'article 30, à la majorité des quatre groupes des assesseurs membres permanents et des représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi~~ ~~spéciaux de la commission, la voix du président étant prépondérante en cas de partage, demander au ministre ayant le travail dans ses attributions, dans un délai de quinze jours à partir de l'adoption du procès-verbal de non-conciliation, de nommer un arbitre. La décision à l'intérieur de chacun des quatre groupes est prise à la majorité des voix des membres présents. Le vote sera secret.~~

(2) Dans un délai de quinze jours à partir de l'envoi de la demande de nomination d'un arbitre, le ministre ayant le travail dans ses attributions désigne un arbitre.

L'arbitre doit être accepté à l'unanimité par l'ensemble des quatre groupes de la commission paritaire, la décision à l'intérieur de chacun des quatre groupes étant prise à la majorité des voix des membres présents. Le vote sera secret.

Avant de se prononcer l'arbitre doit consulter la commission paritaire et le Président de l'Office. Il décidera s'il entendra la commission par groupes et/ou ensemble, en présence ou non du Président de l'Office.

L'Office national de conciliation (ONC) communiquera à l'arbitre le procès-verbal de non-conciliation et tiendra à sa disposition les renseignements qu'il a recueillis en cours de procédure.

Il mettra à la disposition de l'arbitre ses moyens de contrôle pour les investigations supplémentaires qui pourront paraître utiles.

L'arbitre tiendra compte des positions constatées en dernier lieu par le conciliateur.

(3) La sentence arbitrale devra intervenir dans le délai d'un mois à compter de la nomination de l'arbitre. A défaut, le procès-verbal de non-conciliation prendra effet. Toutefois, le délai pourra être prolongé, sans pouvoir excéder deux mois, sur proposition de l'arbitre, par décision prise à la majorité des voix des assesseurs permanents, procédant par vote secret individuel, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.

La sentence sera communiquée par tous les moyens dont la voie du courrier électronique aux parties au litige, au Président, assesseurs et membres de l'Office ainsi qu'au ministre ayant le travail dans ses attributions et l'Inspection du travail et des mines. Des copies sur support papier seront délivrées à ceux qui en feront la demande, notamment au cas où ils n'ont pas accès aux moyens technologiques leur permettant d'accéder au courrier électronique.

(4) L'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale.

L'acceptation de la décision arbitrale vaut respectivement conclusion d'une convention collective, qui sera publiée dans les formes prévues par la loi et susceptible de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale, et acceptation de la solution du litige collectif ayant trait aux intérêts collectifs relatifs aux conditions de travail.

La commission paritaire de l'ONC décidera de l'opportunité de publier la sentence arbitrale, même non-acceptée, si elle estime que c'est utile dans l'intérêt général ou en vue de la solution du litige collectif en cause. La décision sera prise par vote individuel et secret à la majorité de l'ensemble des assesseurs permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.

5. Dispositions communes

Art. 45 47.– Dans l'accomplissement de leur mission, l'Office national de conciliation et l'arbitre visé à l'article 46 de la présente loi s'entoureront de tous renseignements utiles. Ils pourront, par décision motivée, entendre des tierces personnes, sans avoir le droit de demander communication des secrets d'affaires et de fabrication des entreprises.

Dans le cas de l'Office, la décision est prise à la majorité des voix individuelles des assesseurs permanents employeurs et salariés, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité de voix.

6. Dispositions pénales

Art. 46 48.– (1) La procédure de conciliation prévue au présent Titre II est obligatoire.

(2) Est passible d'une amende de 620 à 65.000 euros celui qui aura:

- provoqué un arrêt ou une cessation collective du travail sans avoir auparavant saisi l'Office national de conciliation;
- refusé sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'Office;
- entravé l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire.

(3) Seront par ailleurs condamnés à des dommages-intérêts les employeurs qui auront indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les membres salariés tant de la commission de négociation visée aux articles 9 et 10 de la présente loi que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifié des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

TITRE III

Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel

Art. 47 49.– (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du

présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui pourront être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en oeuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail, etc.

(2) Les accords visés au paragraphe (1) du présent alinéa peuvent être rendus obligatoirement applicables sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par le biais d'une déclaration d'obligation générale conformément aux dispositions qui suivent.

(3) Par dérogation aux dispositions de l'article **43 45** qui précède, la déclaration d'obligation générale conformément au présent article rend applicable l'accord national entre partenaires sociaux visé au paragraphe (1) à l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et des travailleurs travaillant pour leur compte.

(4) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au président de l'Office national de conciliation par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception signée conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.

(5) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une décision conjointe des deux groupes d'assesseurs permanents de la commission paritaire, les Chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale. Il y a décision conjointe en cas d'accord unanime des assesseurs permanents, à constater par voie de vote secret individuel à organiser et surveiller par l'Inspection du travail et des mines, la voix du Président étant déterminante en cas d'égalité des voix.

Les décisions visées aux deux alinéas qui précèdent peuvent être prises après consultation écrite. Le Président doit toutefois convoquer les assesseurs permanents pour une réunion de la commission paritaire soit sur demande de trois des assesseurs permanents, soit de sa propre initiative, soit en cas d'opposition écrite dûment motivée de la part d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.

(6) (texte repris mutatis mutandis de l'ancien article 45, nouvel article 43 (5)) Au cas, où le Président **conjointement avec les assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié.** ou la majorité de l'ensemble des assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office qui doivent faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale sont contraires à la loi ou à l'ordre public; **Le cas échéant, ils proposeront** il proposera au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de **ne pas** donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

Le Ministre continuera la proposition du Président de **la commission paritaire de l'Office** au Conseil de Gouvernement en joignant son avis. ~~Cet avis peut requérir le Gouvernement en Conseil de considérer les dispositions légales en apparence violées comme ayant un caractère supplétif par rapport aux dispositions conventionnelles. Le Gouvernement en Conseil ne peut pas considérer comme supplétives les dispositions conventionnelles qui sont contraires à l'ordre public.~~

Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.

Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à la ~~une~~ proposition de refus ~~du~~ Président de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.

Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.

Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.

Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.

La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.

~~Au cas où le Président ou la majorité de l'ensemble des assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office qui doivent faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale sont contraires à la loi ou à l'ordre public, il proposera au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de ne pas donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.~~

~~Le Ministre continuera la proposition du Président de l'Office au Conseil de Gouvernement en joignant son avis. Cet avis peut requérir le Gouvernement en Conseil de considérer les dispositions légales en apparence violées comme ayant un caractère supplétif par rapport aux dispositions conventionnelles. Le Gouvernement en Conseil ne peut pas considérer comme supplétives les dispositions conventionnelles qui sont contraires à l'ordre public.~~

~~Le Gouvernement en conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.~~

~~Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à la proposition de refus du Président de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.~~

~~Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.~~

~~Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.~~

~~Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.~~

~~La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.~~

(7) Les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale prendront effet huit jours francs après leur insertion au Mémorial, à moins qu'ils ne fixent un délai plus court ou plus long.

Un règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale pourra être rapporté par règlement grand-ducal à publier au Mémorial.

Les articles 50 à 56 actuels deviennent les articles 48 à 54.

*

OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

Eléments convergents* des prises de position des partenaires sociaux interprofessionnels concernant la procédure de conciliation et la déclaration d'obligation générale

Art. 30.– La constitution de l'ONC sous la forme d'un établissement public est contestée. Tout comme par le passé, le Ministre du Travail et de l'Emploi sera le Président de l'ONC, (A noter toutefois que cette option est difficilement compatible avec les solutions préconisées aux articles 45 et 49).

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

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

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

Il s'ensuit que ceux-ci ne sont pas non plus à investir d'un droit de vote, à l'exception de celui prévu par l'article 41(2).

Art. 31.– (2) Le mandat des assesseurs permanents doit avoir la même durée que celui du président.

Le terme „fédérations patronales nationalement représentatives“ est à remplacer par „les fédérations patronales les plus représentatives“.

Art. 35.– (2) Limitation du recours devant le Tribunal administratif à la décision de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la présente loi. Il se pose par ailleurs la question de savoir à qui s'ouvre le recours.

(La suppléance du président n'est pas organisée.)

A rayer le 2e alinéa du 2e paragraphe.

Art. 37.– (1) Il est préconisé que le Président peut, conjointement avec les membres permanents, convoquer les parties en litige.

(1) Reformuler le 1er paragraphe comme suit: „... proposition en question. Pour les réunions subséquentes ...“.

(1) Remplacer les termes „membres spéciaux non admis au vote“ par „parties en litige“.

Art. 38.– (2) La proposition doit être faite conjointement par le Président et les deux groupes de membres permanents. (Le vote des propositions de conciliation doit se faire par groupe et non pas par accord majoritaire).

Au cas où les discussions lui semblent bloquées sur base des propositions de conciliation visées à l'alinéa qui précède, il peut formuler des propositions de conciliation de sa propre initiative.

Art. 39.– (1) Faire abstraction des membres spéciaux.

(2) Pour la convocation des membres suppléants, il y a lieu de procéder par analogie à l'article 30 (4). Les assesseurs suppléants ne sont pas à affecter à un titulaire déterminé mais peuvent remplacer tous les trois membres effectifs. Le texte est à reformuler comme suit: „En cas d'empêchement d'un membre effectif, il sera remplacé par un des suppléants sur proposition de l'assesseur effectif empêché.“

Art. 40.– Rayer dans son intégralité.

– Les points divergents ne sont pas relatés dans ce document

Art. 41.– Il est préconisé de remplacer le texte du projet de loi par les dispositions suivantes:

(2) „Le règlement d’un différend résultera de la signature d’un accord entre les parties en litige habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents“.

Le 3e alinéa du 2e paragraphe est à rayer.

(3) Remplacer le texte du 3e paragraphe comme suit: „Lorsque les membres permanents estiment conjointement“ (vote par groupe et non pas par accord majoritaire) „que les moyens de conciliation sont épuisés ou lorsque, après avoir rejeté une proposition de conciliation, une des parties au litige demande la déclaration de la non-conciliation, le Président doit le constater.“

Art. 42.– Rayer dans son intégralité.

Art. 43.– 1er alinéa: La procédure telle que décrite applicable à un litige collectif concernant les conditions de travail est organisée au 3e alinéa. La référence à ce type de litige doit donc être rayée au 1er alinéa.

2e alinéa: La modification doit être acceptée par toutes les parties à la convention et non pas par les quatre groupes. Remplacer les termes „l’accord unanime des quatre groupes“ par „l’accord des mêmes signataires“.

Art. 45.– (4) Le 1er alinéa est à rayer dans son intégralité.

(5) Il est proposé de remplacer le 1er alinéa par le texte qui suit:

„Si le président conjointement avec les membres permanents estiment que la convention collective ou l’accord intervenu devant l’Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l’objet d’une déclaration d’obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte par rapport au principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions de donner suite à la demande d’obligation générale.“

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

Rayer le 2e alinéa dans son intégralité.

Il est renvoyé à cet endroit aux observations formulées à ce sujet en appendice.

Art. 46.– Rayer la référence faite au médiateur.

Art. 49.– (6) Il est proposé de reproduire à cet endroit mutatis mutandis le texte de l’article 45, paragraphe (5).

LCGB, OGB-L et UEL, le 30 juin 2003

5045/11

N° 5045¹¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES
RELATIF AUX AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX**

(19.2.2004)

Par lettre du 5 février 2004, Monsieur François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis pour information à la Chambre des Employés Privés les propositions d'amendements aux articles 27-56 du projet de loi 5045 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation.

1. La Chambre des Employés Privés (CEP•L) se félicite des amendements apportés au texte du projet de loi initial. Les amendements tiennent en effet compte, dans une large mesure, des observations formulées par la CEP•L dans son avis relatif au projet de loi en question.

Ainsi, tout le formalisme exagéré prévu par le projet de loi initial en ce qui concerne la procédure devant l'Office national de conciliation est supprimé.

La Chambre des Employés Privés salue particulièrement le fait que le ministre du Travail reste président de l'ONC et qu'il instaure un pool de fonctionnaires auxquels il peut déléguer cette fonction. Elle accueille également de manière favorable que les amendements ne parlent plus de membres spéciaux, mais de représentants des parties au litige qui sont en général exclus des procédures de vote.

Elle approuve également les nouvelles dispositions relatives à la prise de décision au sein de l'ONC, notamment en ce qui concerne la décision d'acceptation ou de non-acceptation d'une proposition de conciliation.

2. La CEP•L regrette toutefois que les amendements ne tiennent pas compte d'un certain nombre de ses remarques qu'elle juge pourtant fondamentales.

Ainsi, dans la suite du présent avis, elle tient à réitérer ces remarques qui permettraient, à ses yeux, d'apporter des améliorations substantielles au déroulement de la procédure de conciliation.

3. La Chambre des Employés Privés regrette que les amendements ignorent, sans commentaire, ses remarques et propositions concernant la grève d'avertissement.

La CEP•L tient donc à rappeler qu'elle s'exprime contre la grève d'avertissement telle qu'elle est prévue par le projet de loi. Elle propose par contre d'instaurer un modèle inspiré du modèle allemand. Il s'agirait en l'occurrence d'une grève d'avertissement à durée limitée („befristeter Warnstreik“) qui doit avoir lieu au cours des négociations collectives proprement dites, c'est-à-dire avant la saisine de l'Office national de conciliation.

Les salariés pourraient ainsi démontrer leur détermination avant le début de la procédure de conciliation, ce qui met les représentants patronaux devant le choix de céder dans les négociations ou d'accepter le début d'une procédure conciliatrice.

La procédure de conciliation elle-même doit être protégée contre toute forme de grève afin d'assurer son bon déroulement dans des délais raisonnables. Une grève d'avertissement ou la simple menace

d'une telle grève risquent en effet d'alourdir le climat des négociations ce qui pourrait provoquer une prolongation des négociations de conciliation.

En outre, la possibilité d'interrompre la procédure de conciliation par une grève d'avertissement constitue un moyen de pression exagéré qui peut facilement mener à des abus et qui va à l'encontre du principe de conciliation.

D'après notre Chambre, la possibilité d'une telle grève d'avertissement porte donc préjudice au bon déroulement des négociations et nuit à la procédure de conciliation plutôt qu'elle ne la sert.

4. La Chambre des Employés Privés accueille très favorablement les amendements apportés à l'article 30 du projet. Ces amendements lui donnent satisfaction sur presque tous les points.

La CEP•L critique toutefois que le Gouvernement a maintenu le *nombre limité d'assesseurs suppléants permanents*. Elle estime que, vu la charge de travail élevée des assesseurs permanents, trois assesseurs suppléants pour le patronat et trois assesseurs suppléants pour le salariat sont insuffisants pour assurer le remplacement efficace des assesseurs permanents.

5. La Chambre des Employés Privés regrette que le Gouvernement n'a pas retenu sa proposition en ce qui concerne la rémunération des assesseurs permanents.

Elle estime en effet que l'instauration d'un système calqué sur le modèle du *congé politique* serait beaucoup plus pragmatique qu'une indemnité fixe, vu qu'il est difficile d'estimer à l'avance le nombre d'heures consacrées à la tâche d'assesseur permanent.

6. La CEP•L regrette que le Gouvernement a maintenu l'article 41, § 4, dans sa version originale qui prévoit un *procès-verbal de non-conciliation* exposant de manière circonstanciée les points restés litigieux et la position des parties au moment de la décision de non-conciliation.

La CEP•L est d'avis que ce procès-verbal ne doit pas constituer un procès-verbal classique, mais seulement prendre acte de l'échec de la procédure de conciliation. Un procès-verbal détaillé des négociations risque en effet d'empêcher les discussions ouvertes et de limiter la formulation de propositions sans engagement lors des négociations.

7. La CEP•L constate que le Gouvernement n'a pas tenu compte de sa remarque concernant la nécessité de *modifier la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail*. Elle espère que le Gouvernement ne tardera pas à effectuer l'adaptation de cette loi.

La CEP•L avait relevé qu'une modification de l'article 4, § 2, point I) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail s'impose. Ce point stipule actuellement qu'un contrat de travail doit mentionner, le cas échéant, l'existence d'une convention collective régissant les conditions de travail du salarié.

Vu l'introduction des accords en matière de dialogue social interprofessionnel comme outil de régulation des relations collectives au Luxembourg, une adaptation de cette disposition précitée s'impose.

Après l'entrée en vigueur du présent projet de loi, il sera en effet nécessaire, que le contrat de travail comporte également, le cas échéant, la mention des accords interprofessionnels régissant les conditions de travail du travailleur. Ainsi notre Chambre souhaite-t-elle que l'article 4, § 2, point I) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail soit complété dans ce sens.

En outre, la CEP•L estime qu'il est nécessaire d'introduire une disposition dans le projet de loi qui prévoit, par analogie aux dispositions concernant les conventions collectives, l'interdiction, sous peine de nullité, de toute clause d'un contrat de travail individuel, d'un règlement d'atelier, d'un règlement interne ou d'un texte similaire contraire à un accord interprofessionnel, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les travailleurs.

Luxembourg, le 19 février 2004

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur adjoint,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

5045/12

N° 5045¹²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI**concernant les relations collectives de travail, le règlement des
conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation**

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL
RELATIF AUX AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX****DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL
AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(2.3.2004)

Nous accusons réception de votre courrier du 3 février 2004 dans lequel vous nous soumettez, pour information, les amendements gouvernementaux au Titre „ONC“ du projet de loi 5045 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation.

Notre chambre se réjouit de constater que la plupart des observations qu'elle a formulées dans son avis 39/2002 relatif au projet de loi cité sous rubrique ont été reprises dans les amendements gouvernementaux.

Elle aimerait cependant rappeler trois points qui n'ont pas été intégrés dans les amendements:

1) La grève d'avertissement

Notre chambre a revendiqué que la grève d'avertissement ait lieu avant la procédure de conciliation et non pas – comme le prévoient les articles 24 et 28(5), alinéa 2 du projet de loi – pendant la procédure de conciliation.

2) L'augmentation des assesseurs permanents suppléants

A l'article 30(4) du texte, notre chambre a plaidé pour une augmentation du nombre des assesseurs permanents suppléants de six à douze, c.-à-d., six représentants des employeurs et six représentants des salariés.

3) L'indemnisation des assesseurs permanents

Au lieu d'accorder une indemnité d'assiduité aux assesseurs permanents, notre chambre a proposé d'appliquer une indemnisation calquée sur le modèle du congé politique. Un tel système serait préférable à une indemnité fixe, vu qu'il est difficile d'estimer à l'avance le nombre d'heures consacrées à la tâche d'assesseur permanent.

Dans l'espoir que vous prendrez en considération les observations susénoncées, nous vous présentons, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

Service Central des Imprimés de l'Etat

5045 - Dossier consolidé : 302

5045/13

N° 5045¹³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI**concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(16.3.2004)

Par dépêche du 6 novembre 2002, le Conseil d'Etat fut saisi par le Premier Ministre, Ministre d'Etat, d'un projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation, élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi. Le texte était accompagné d'un exposé des motifs très fouillé et d'un commentaire des articles.

Par dépêche du 18 décembre 2002, une prise de position du Conseil national des Femmes du Luxembourg fut communiquée au Conseil d'Etat, complétée en date du 12 mars 2003 par l'envoi d'une deuxième contribution.

Les avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, de la Chambre de travail, de la Chambre des employés privés, de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers furent communiqués respectivement le 16 janvier 2003, le 25 juin 2003, le 5 septembre 2003, le 7 octobre 2003 et le 13 janvier 2004.

Par dépêche du 9 février 2004, le Conseil d'Etat fut saisi d'amendements gouvernementaux relatifs aux dispositions du Titre II. Des avis complémentaires sur ces amendements de la Chambre des employés privés et de la Chambre de travail ont été communiqués au Conseil d'Etat par dépêches respectivement des 9 et 11 mars 2004.

*

Les amendements gouvernementaux au projet initial suscités comportent des modifications substantielles par rapport au projet tel que soumis pour avis aux chambres professionnelles.

A titre d'exemple:

- la constitution de l'Office national de conciliation (ONC) sous forme d'établissement public est abandonnée;
- le ministre est maintenu dans sa fonction de président de l'ONC;
- les parties au litige ne siègent plus dans la commission paritaire au titre de membres spéciaux.

Ces changements furent introduits sur base d'un document conjoint élaboré par les partenaires sociaux. A la lecture des avis des chambres professionnelles, on s'aperçoit que ces dernières avaient manifestement connaissance des accords trouvés entre les partenaires sociaux, raison pour laquelle ces propositions, faisant l'objet des amendements, se retrouvent également dans ces avis. Une nouvelle consultation des chambres professionnelles n'est dès lors pas nécessaire.

Le Conseil d'Etat fait abstraction de considérations générales tout en renvoyant aux observations préliminaires aux Titres respectifs.

*

INTITULE

Compte tenu des divers articles *in fine* du projet de loi qui comportent diverses modifications à des lois existantes et en renvoyant à son article spécifique relatif à un article abrégé servant pour toutes les références ultérieures à la loi en projet, le Conseil d'Etat propose de conférer à l'intitulé le libellé détaillé qui suit:

„Projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. *la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;*
2. *la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;*
3. *la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel;*
4. *la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.“*

*

TITRE I

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Observations préliminaires

Ce titre appelle d'abord quelques observations préliminaires.

– 1. Quant à la forme d'introduction des demandes et de notification des diverses décisions susceptibles de recours, le projet de loi sous revue fait systématiquement référence au procédé d'envoi „par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception“. Il est renvoyé à cet égard aux dispositions des articles 8(2) et (3), 9(2) et (4), 11(1) et (3), 15(4), 17(1) et (3), 18(1) et 23(1). L'article 14(1) et (2) y ajoute une variante sous la forme d'un „courrier électronique (commun) avec accusé de réception“.

Le Conseil d'Etat propose d'homogénéiser la procédure en la matière et d'alléger parallèlement le texte en prévoyant sous un Chapitre 5 nouveau intitulé „*Questions de procédure*“ la disposition ci-après:

„Art. 22.– (selon le Conseil d'Etat) Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre I sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.“

– 2. Les articles 8(4), 9(5), 15(4) et 17(4) instaurent un recours en réformation contre certaines décisions administratives. Les solutions retenues sont loin d'être homogènes quant aux délais de recours et d'appel, quant au caractère suspensif ou non des voies de droit et quant au temps de réaction imparti aux juridictions administratives de premier et deuxième degré.

Le Conseil d'Etat donne à considérer s'il ne serait pas avantageux de s'en tenir au droit commun, quitte à prévoir un délai de recours et d'appel uniforme d'un mois. La matière est suffisamment complexe pour justifier que les actes d'instance des différents intervenants (parties principales et tiers intéressés) soient préparés en toute sérénité et que les juridictions puissent trancher sans précipitation. A noter d'ailleurs que la loi du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives permet une instruction d'urgence pouvant le cas échéant hâter une décision judiciaire (voir ses articles 5(8) et 46(5)). La loi en question apporte en outre une réponse univoque pour ce qui est du caractère suspensif ou non de l'exercice d'une voie de droit.

Dans cette optique, le Chapitre 5 nouveau dont question ci-avant serait à compléter par un article à libeller comme suit:

„Art. 23.– (selon le Conseil d'Etat) Les décisions visées à l'article 22 sont susceptibles d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Le délai de recours et d'appel est fixé à respectivement un mois.“

– 3. Reste une autre remarque d'ordre formel. L'article 8(1) annonce qu'à travers le projet le ministre ayant le travail dans ses attributions serait systématiquement dénommé „le ministre“. Encore faudrait-il s'y tenir. Or tel est loin d'être le cas. (Voir p. ex., en ce qui concerne le Titre I, aux articles 9, paragraphes 2 et 4, 17, paragraphe 3, 23, paragraphes 1er, 3 et 4)

Afin d'alléger le texte du projet, le Conseil d'Etat propose sous le même article 8(1) une abréviation pour désigner l'Inspection du travail et des mines. Il convient de la répercuter sur l'ensemble du texte du projet de loi sous revue.

– 4. Dans le contexte des renvois, le projet de loi sous revue opère quasi systématiquement par référence aux différents articles „de la présente loi“. A d'autres occasions il fait état d'articles, de paragraphes ou d'alinéas qui précèdent ou se situent „ci-après“. Cette méthode n'agrémente nullement la lecture du texte en cause sans pour autant en augmenter la sécurité juridique.

Aussi le Conseil d'Etat propose-t-il d'omettre au regard d'articles précis du projet toute mention „de la présente loi“ et d'identifier par l'indication de leur simple nombre les articles, paragraphes ou alinéas visés.

*

Les conventions collectives présentent quelques particularités en matière de droit contractuel. „En droit civil une personne quelconque peut conclure un contrat avec une autre personne. Le libre choix du contractant est une conséquence de la liberté contractuelle. Dès lors qu'apparaissent des collectivités et des groupements, la personne du négociateur (et du concluant) revêt une importance décisive, car les droits et obligations ne concerneront plus la seule personne qui aura apposé sa signature, mais des tiers, pas nécessairement représentés par elle. On demeurerait toutefois à l'intérieur du système inspiré du droit civil, lorsque n'étaient liés que les seuls adhérents du groupement dont le représentant avait signé. Le mécanisme de la représentation suffisait alors à tout justifier. Si un seul syndicat signait, la convention pouvait être pleinement valable, car elle ne produisait d'effet juridique qu'au bénéfice et à l'encontre des seuls membres de ce syndicat. Et réciproquement du côté patronal. A partir du moment où le législateur – feignant de croire que la convention collective ne pouvait qu'accroître les avantages reconnus par la loi aux salariés – décidait qu'elle s'appliquerait à tout le personnel de l'entreprise, ou de la branche (...) surgissait inévitablement le doute: qui peut conclure une telle convention valablement?“ (*Gérard Lyon – Caen / Pour une réforme claire et imaginative du droit de la négociation collective / Droit Social No 4 Avril 2004, p. 356*). Se trouve ainsi posée la question de la représentativité, pouvant être définie „comme l'aptitude reconnue à un syndicat professionnel d'être le porte-parole des salariés dont il prétend défendre et promouvoir les intérêts (y compris de ceux qui ne sont pas ses adhérents, et qu'il ne représente donc pas, au sens du droit civil)“. (*Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud / Droit du travail / Précis Dalloz, 21e édition, p. 648*)

A cet égard, le projet de loi sous avis distingue entre trois types de syndicats:

- „– les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale,
- les syndicats ayant la représentativité dans un secteur important de l'économie, et
- les syndicats ayant un mandat direct ou indirect d'au moins 50% des salariés relevant du champ d'application de la convention collective concernée.“ (point 2.2.2 de l'exposé des motifs)

Les tenants et aboutissants de cette approche résultent à suffisance de l'exposé des motifs et du commentaire des articles, de sorte qu'à ce stade le Conseil d'Etat se dispense de plus amples discussions. Les chambres professionnelles semblent globalement positives à l'égard de l'orientation générale de la réforme préconisée par les auteurs du projet. Le Conseil d'Etat pour sa part n'entend pas remettre en cause ce large consensus entre partenaires sociaux et réserve ses critiques à l'examen détaillé des différents articles.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Chapitre 1er.– *Champ d'application de la loi*

Article 1er

Cet article détermine le champ d'application de la loi.

Le secteur public en est exclu, en concordance d'ailleurs avec l'article 6 de la Convention No 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en sa 32^{me} session, le 1er juillet 1949 et approuvée par une loi du 10 février 1958.

Le Conseil d'Etat propose d'en écarter également les stagiaires et les apprentis. La catégorie des stagiaires visés n'est en effet nullement circonscrite. Les apprentis bénéficient quant à eux d'une protection spéciale en vertu de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage. Notons qu'au sens dudit arrêté „le contrat d'apprentissage est celui par lequel un industriel, un artisan, un commerçant ou toute autre personne ou entreprise reconnue comme qualifiée à cet effet par une chambre professionnelle s'oblige à enseigner ou à faire enseigner la pratique d'une profession à une autre personne...“ (article 1er). Nous voilà loin de relations de travail proprement dites. Faut-il par ailleurs signaler la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs pour souligner qu'il est difficile de s'imaginer en quoi les conventions collectives seraient de nature à apporter une protection accrue aux stagiaires et apprentis?

En conclusion des développements qui précèdent, le Conseil d'Etat propose d'alléger sensiblement l'article 1er du projet de loi sous revue en lui conférant la teneur suivante:

„Art. 1er.– *La présente loi a pour objet la réglementation, par voie de convention collective de travail, des relations et conditions de travail des ouvriers et employés privés liés à un employeur par un contrat de travail au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989.“*

Il résulte du texte proposé que resteront en dehors du champ d'application de la future loi tous les agents dont le statut est établi et organisé unilatéralement par le pouvoir législatif ou réglementaire. Au regard de leur employeur, ces personnes sont placées dans une situation régie par des dispositions générales et impersonnelles et qui ne découle donc pas de stipulations contractuelles. (Voir avis du Conseil d'Etat du 10 juillet 1998 sur le projet de loi portant, entre autres, modification de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat/*Doc. parl. Nos 4338⁵ – 4339³, sess. ord. 1997-1998, pages 3-6*)

A noter qu'en vertu des articles 18, paragraphe 2, alinéas 2 et 20, paragraphe 4 du projet de loi sous examen les employés ayant la qualité de „cadres supérieurs“ ne sont pas couverts par la convention collective conclue pour le personnel ayant le statut d'employé privé. Le Conseil d'Etat reviendra en détail à cette question lors de la discussion des dispositions susmentionnées. A ce stade, il se contente de donner à considérer s'il ne pourrait pas s'avérer utile d'annoncer dès l'article 1er que cette catégorie spécifique du personnel salarié n'entre pas dans le champ d'application de la loi. Dans cette optique, ledit article, tel que reformulé ci-avant, serait à compléter par un paragraphe 2 nouveau libellé comme suit:

„(2) Restent en dehors du champ d'application de la présente loi les employés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont à considérer comme tels les employés dont la rémunération dépasse le quintuple des douze salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins et qui participent d'une façon effective et continue à la direction de l'entreprise.“

A noter que le Conseil d'Etat se déclare d'ores et déjà d'accord avec tout autre multiple qui serait jugé approprié pour entrer dans la définition du cadre supérieur au sens ci-dessus.

Chapitre 2.– *Définition de la convention collective de travail*

Article 2

Dans ce contexte, le Conseil d'Etat propose une modification rédactionnelle en rapport avec la disposition figurant au dernier tiret qu'il faudrait lire ainsi:

„– soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, d'autre part.“

Chapitre 3.– Les syndicats de salariés

Article 3

Ledit texte forme ensemble avec les articles 4 à 8 le chapitre 3 intitulé „Les syndicats de salariés“ intégré au Titre I du projet de loi sous avis. Il n'est donc pas indispensable de faire à deux reprises référence „aux salariés“ à l'intérieur du paragraphe 1er qui pourrait pourtant être simplifié par l'omission de ce renvoi superflu et s'énoncer comme suit:

„(1) Constituent un syndicat au sens de la présente loi les groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail.“

Le texte proposé ne se réfère plus à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs dont devrait se préoccuper un syndicat pour pouvoir être considéré comme tel „au sens et en vue de l'application de la présente loi“. La loi en question a en effet précisé pour objet la „réglementation des conditions de travail“ des salariés et non pas celle de leurs conditions de vie. A noter que la législation en vigueur fait état d'„amélioration de leurs conditions d'existence“, formule qu'il s'agit de lire dans le contexte de la période d'après-guerre.

A la limite, toute la phrase „ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail“ pourrait tout aussi bien être supprimée alors qu'elle n'ajoute rien à l'objet consistant dans „la défense des intérêts professionnels“ en général.

Le paragraphe 2 impose aux syndicats une indépendance financière et organique par rapport aux employeurs. Cette indépendance se prouve „notamment“ au regard des quatre critères cumulatifs y définis et constitue, il y a lieu de le relever, une condition de la *qualité* même de syndicat dans le cadre de l'application des dispositions de la future loi.

Il s'agit en l'occurrence d'une approche radicalement différente de celle adoptée par le législateur français qui voit dans l'indépendance un critère, parmi d'autres, de la *représentativité* des organisations syndicales¹.

Le Conseil d'Etat ne peut en tout cas pas suivre les auteurs du projet dans leur démarche.

Il paraît tout d'abord quelque peu simpliste de vouloir définir l'„indépendance financière et organique“ d'un syndicat en recourant à des critères tels que „l'indépendance organique“, „la capacité financière“ et „l'autonomie financière“ qui n'ajoutent en somme pas grand-chose au concept qu'ils ont précisément pour objet de déterminer.

A cela s'ajoute que la condition d'indépendance organique telle que décrite risque de rendre fort théorique la reconnaissance de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie. Il suffirait en effet que „le personnel dirigeant, ainsi que les secrétaires syndicaux et les mandataires chargés par le syndicat“ – voire même un seul membre de ces catégories – soient employés „par un des employeurs susceptibles de rentrer dans le champ d'application d'une éventuelle convention collective“ pour disqualifier le syndicat en cause, d'ailleurs au regard de la représentativité tant sectorielle que nationale. Toujours dans le contexte de cette condition d'indépendance organique, le bout de phrase „ou un employeur distinct du syndicat“ est en outre franchement incompréhensible.

¹ Article L133 – 2 du Code du travail:

- „La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants:
- les effectifs;
 - l'indépendance;
 - les cotisations;
 - l'expérience et l'ancienneté du syndicat;
 - l'attitude patriotique pendant l'occupation.“

Mais enfin et surtout, ne faut-il pas rappeler que ce qui est déterminant en matière de convention collective, c'est le caractère représentatif d'un syndicat? Pourquoi alors s'évertuer à définir avec la dernière précision la qualité de syndicat?

Aussi le Conseil d'Etat suggère-t-il de remplacer le paragraphe 2 de l'article 3 par la disposition suivante:

„(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance financière et organique par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2.“

Sans en dénaturer le sens, le Conseil d'Etat propose encore de modifier comme suit le paragraphe 3 de l'article 3:

„(3) Quant à leur capacité de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats au regard des articles 4 à 7, ainsi que, le cas échéant, 12.“

Article 4

Au vœu du paragraphe 1er, pour pouvoir revendiquer la représentativité nationale générale, un syndicat doit disposer d'„un degré suffisant de puissance sociale au niveau national“, c'est-à-dire être investi, conformément au paragraphe 2, alinéa 1, de l'efficiences et du pouvoir nécessaires „pour pouvoir assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale générale et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national“. En fait, le „degré suffisant de puissance sociale“ est censé traduire le „Mächtigkeitsprinzip“, notion tirée du droit allemand. Il s'agit d'une traduction „il est vrai difficile“ comme le reconnaît le commentaire afférent. Le Conseil d'Etat se demande si l'idée à la base ne se transposerait pas mieux avec le recours à la notion d'„influence nationale“ ou de „capacité d'entraînement“ du syndicat². Etant donné cependant que, quel que fût le concept retenu, aucun ne serait autosuffisant et devrait donc être explicité, le Conseil d'Etat se demande s'il ne serait pas plus judicieux d'en faire l'économie et de modifier comme suit l'article 4:

„Art. 4.– Sont à considérer comme justifiant de la représentativité nationale générale les syndicats disposant de l'efficiences et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau national un conflit majeur d'ordre social.

Cette représentativité doit être remplie cumulativement pour les deux catégories de travailleurs visées à l'article 1er, paragraphe 1er.“

Article 5

Conformément audit article, les syndicats représentatifs au niveau national doivent réunir trois conditions.

La première se réfère aux résultats obtenus par le syndicat lors des „deux dernières élections aux chambres professionnelles salariales“. Le Conseil d'Etat estime que le critère de la représentativité devrait s'apprécier par rapport aux seules dernières élections, à l'instar de la solution adoptée dans d'autres domaines de la vie publique faisant appel audit critère et à l'exemple d'ailleurs de l'approche retenue par les auteurs mêmes du projet dans le cadre de leur référence aux élections des délégations du personnel (Voir notamment articles 5, point 2, 7, point 3, 9, paragraphe 3, 15, paragraphe 1er, alinéa 2).

La deuxième condition exige du syndicat qu'il doive „avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays“, présence „contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel“.

Le Conseil d'Etat se demande si le recours à cette deuxième condition est vraiment indispensable alors que ses contours s'annoncent passablement flous et sa pertinence assez discutable.

Il en va d'ailleurs de même de la troisième qui prévoit que „l'action du syndicat doit être diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique“.

Selon le commentaire y relatif, cette action doit comprendre „notamment la consultation sociale, la négociation collective³, les informations, une politique de communication, l'édition régulière de périodiques, le travail dans les délégations, le travail „politique“ envers les pouvoirs publics etc., [la] diversi-

² Jean-Maurice Verdier (Critères de la représentativité syndicale: recomposition et contrôle du juge de cassation? Droit Social No 3 Mars 2003, p. 300)

³ Ne serait-ce pas une conséquence de la représentativité plutôt qu'une condition de celle-ci?

fication géographique [allant] de soi si un syndicat se déclare représentatif au niveau „national“: son action ne peut se limiter à une région géographique“. Abstraction faite qu’il ne sera pas toujours aisé d’en rapporter la preuve, le Conseil d’Etat s’interroge tout comme la Chambre de commerce sur l’apport réel de cette condition par rapport aux deux premières et propose par conséquent de la retirer.

Compte tenu des développements qui précèdent, l’article 5 se réduirait au libellé suivant:

„Art. 5.– Pour pouvoir prétendre à la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat visé à l’article 4 doit en outre avoir obtenu, lors des dernières élections aux chambres professionnelles salariales, en moyenne au moins vingt pour cent (20%) des suffrages des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs visées à l’article 1er, et au moins quinze pour cent (15%) des suffrages de chacune des deux catégories en question.“

Article 6

Par analogie à son approche à l’endroit de l’article 4, le Conseil d’Etat suggère de modifier comme suit l’article 6 du projet de loi sous examen:

„(1) Sont à considérer comme justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l’économie pour les employés privés ou pour les ouvriers ou pour les deux à la fois, les syndicats disposant de l’efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernées un conflit majeur d’ordre social.“

Article 7

Ledit article mélange définition et critères à remplir par un syndicat tendant à se voir reconnaître la représentativité visée à l’article 6. Le point 1 s’évertue ainsi à déterminer ce qu’il y a lieu d’entendre par „secteur particulièrement important de l’économie nationale“ en faisant y intervenir la notion d’„entreprise constituant une entité économique et sociale“. D’après le commentaire de la disposition en cause, le projet tente de la sorte „de synthétiser et préciser les éléments jurisprudentiels trouvés“. Quelque louable que paraisse, à première vue du moins, cette démarche, force est de constater que sa lourdeur rend le texte quasiment illisible. Le Conseil d’Etat se demande en outre s’il est vraiment souhaitable de s’essayer à consacrer dans un texte de loi *in extenso* tous les éléments de définition par la jurisprudence qui est par nature évolutive (et parfois même contradictoire). Toujours est-il qu’il préconise d’élargir les définitions en question et de les intégrer à l’article 6 sous un paragraphe 2 de la teneur suivante:

„(2) L’importance d’un secteur de l’économie s’apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Sera ainsi déclaré secteur particulièrement important de l’économie nationale celui dont l’emploi représente au moins dix pour cent (10%) des personnes visées à l’article 1er, paragraphe 1er, occupées au Grand-Duché de Luxembourg.

Le secteur considéré doit cependant comprendre plus d’une entreprise. Lorsque l’entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l’entité globale. Lorsqu’il y a identité ou très large ressemblance d’enseigne, il y a présomption d’appartenance à une même entité.“

L’alinéa 2 du paragraphe 2 nouveau qu’il est proposé d’ajouter à l’article 6 du projet de loi sous avis est largement inspiré de l’article 5(2) de la loi du 20 décembre 2002 portant, entre autres, réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l’hôtellerie et la restauration.

En conclusion des développements qui précèdent et dans la ligne des considérations émises à l’endroit de l’article 5, l’article 7 prendrait la teneur ci-après:

„Art. 7.– Pour pouvoir prétendre à l’octroi de la reconnaissance d’une représentativité au sens de l’article 6, le syndicat doit:

- 1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales;*
- 2. avoir obtenu*
 - soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d’application de la convention collective concernée,*

- *soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, cinquante pour cent (50%) des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément à l'article 6, paragraphe 2. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.*

Article 8

Cet article institue une procédure formelle d'octroi, de refus ou de retrait de reconnaissance de la qualité de syndicat représentatif au sens de la loi. Sous l'empire de la législation en vigueur, une décision afférente n'intervient que de façon incidente dans le contexte de la procédure de dépôt de la convention collective (article 3, alinéa 3 de la loi de 1965).

Si le Conseil d'Etat peut se rallier à cette nouvelle approche, il se doit néanmoins de formuler quelques critiques à l'égard du texte même de l'article 8 sous revue.

Le paragraphe 1er prévoit qu'interviendront dans la procédure, à côté du ministre ayant le Travail dans ses attributions, l'Inspection du travail et des mines et, à deux stades différents, les „chambres professionnelles représentant les salariés à statut de droit privé“. L'implication de ces dernières ne manquera pas d'alourdir la procédure en elle-même déjà suffisamment complexe et le Conseil d'Etat n'en perçoit d'ailleurs guère ni l'utilité ni surtout la nécessité objectives. Aussi propose-t-il d'en faire abstraction.

Le paragraphe 2 a trait aux formalités attachées aux demandes d'octroi ou de retrait de la reconnaissance de syndicat représentatif. Le Conseil d'Etat propose de scinder le paragraphe en cause afin de mieux différencier les deux espèces de requêtes.

D'après la disposition sous revue, cette reconnaissance peut être accordée à la demande soit du syndicat concerné, soit de l'Inspection du travail et des mines. La qualité de syndicat représentatif peut encore être accordée par le ministre „de sa propre initiative“.

Le Conseil d'Etat estime que seul le syndicat intéressé devrait être recevable à postuler pour se voir reconnaître la représentativité légale. C'est à lui seul d'apprécier l'opportunité d'introduire ou non une demande en ce sens.

Quant à la procédure de retrait de cette reconnaissance qu'il est proposé de régler par un paragraphe 3 nouveau, les observations suivantes paraissent être de mise.

D'après le texte du projet, une telle demande pourrait émaner tant du syndicat concerné que de tout autre syndicat concurrent, voire même de la part de l'Inspection du travail et des mines. Dans ce contexte, le Conseil d'Etat se demande quel pourrait bien être l'intérêt du syndicat en cause de procéder lui-même dans cette optique. Il conteste en outre à l'Inspection du travail et des mines le droit d'agir en cette matière. Seul devrait être admis à introduire une demande de retrait un syndicat tiers intéressé.

Le paragraphe 3 implique que la décision ministérielle doit être „dûment motivée“. Cette précision est superflète au regard de l'article 6 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes.

L'alinéa 3 du même paragraphe 3 ne confirme que la règle de droit commun régissant le silence de l'administration face à une demande et comme tel peut être rayé sans dommage.

Le paragraphe 4 institue un recours en réformation en matière de refus d'octroi ou de retrait de la reconnaissance. Les délais de recours et d'appel sont respectivement fixés à un mois et dérogent en cela aux délais de droit commun s'élevant à respectivement trois mois et 40 jours conformément aux articles 13 et 38 de la loi modifiée du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives. Le Conseil d'Etat aurait une préférence pour l'application des règles de procédure usuelles, sauf à prévoir un délai de recours et d'appel fixé uniformément à un mois. A ce propos, il est renvoyé aux observations préliminaires ci-avant.

Le paragraphe 5 est superflu en ce qu'il comporte une règle qui va de soi, à savoir que „la décision ministérielle, ou, le cas échéant, la décision judiciaire ayant acquis autorité de chose décidée respectivement force de chose jugée, valent jusqu'à décision contraire en due forme qui devra être prise sur base de nouveaux éléments de fait ou de droit intervenus depuis la décision précédente“.

Le paragraphe 6 règle les conséquences découlant d'un changement intervenu dans la structure d'un syndicat dûment reconnu ou encore celles liées à la constitution d'un nouveau syndicat ou d'une nouvelle fédération de syndicats. De l'avis du Conseil d'Etat, aucun argument dirimant ne plaide en faveur de dispositions spéciales en la matière. En effet, la procédure d'octroi ou de retrait de la reconnaissance devrait pouvoir s'appliquer telle quelle à la nouvelle donne sans qu'il y ait lieu de s'attendre à des difficultés insurmontables.

Le paragraphe 7 prévoit que „la réformation de la décision du ministre ne donnera pas lieu à dommages-intérêts“. Le Conseil d'Etat a quelque mal à saisir le bien-fondé de la disposition visée, justifiée comme suit aux termes de son commentaire:

„La loi prévoit que la présente matière est soustraite aux dommages-intérêts à verser par l'Etat en cas de décision de reconnaissance, refus ou retrait de reconnaissance réformée par la suite.

Les intérêts en cette matière étant essentiellement quasi politiques, il a semblé inopportun de lier la réformation éventuelle des décisions du Gouvernement à des dommages-intérêts.“

Dans les conditions données, il propose de s'en tenir au régime de droit commun de la responsabilité civile de l'Etat et des collectivités publiques se dégageant de la loi modifiée du 1er septembre 1988 et de supprimer en conséquence le paragraphe 7 de l'article 8 sous examen.

En conclusion des développements qui précèdent, l'article 8 devrait prendre la teneur suivante:

„Art. 8.– (1) *La décision portant octroi, refus ou retrait de reconnaissance des qualités visées aux articles 3 à 7 incombe au ministre ayant le Travail dans ses attributions, ci-après dénommé le ministre, statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'Inspection du travail et des mines, ci-après désignée sous le sigle ITM.*

(2) *La décision d'octroi ou de refus est rendue à la requête du syndicat intéressé joignant à sa demande dûment motivée toutes les pièces à l'appui.*

(3) *La décision de retrait est rendue à la requête de tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.*

(4) *La décision est notifiée aux parties intéressées et publiée au Mémorial B.*“

Chapitre 4.– La négociation de la convention collective de travail

Article 9

Ledit article définit les règles présidant à la constitution d'une commission de négociation. Afin de devenir lisible, il mérite d'être sérieusement élagué pour se lire comme suit:

„Art. 9.– (1) *Par convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions prévues aux articles 3, 4 et 5, respectivement 3, 6 et 7, selon la convention visée.*

(2) *Ces syndicats peuvent, à l'unanimité, admettre ou refuser d'autres syndicats à la négociation. Copie de leur décision est adressée au ministre et à l'ITM.*

(3) *Doivent être admis à la commission de négociation le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective.*

Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

(4) *Les demandes visées au paragraphe 3 doivent être tranchées dans un délai de sept jours à compter de leur réception.*

En cas de refus d'admission ou d'absence de décision dans le délai imparti, l'affaire est transmise au ministre qui rendra sa décision dans les deux semaines, en statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'ITM, les parties entendues en leurs explications.“

Il s'entend que par application des principes découlant de la réglementation sur la procédure administrative non contentieuse, la décision ministérielle doit être motivée. Inutile donc de reprendre la disposition afférente du paragraphe 4 du texte du projet de loi sous avis.

Le paragraphe 5 relatif aux voies de recours est à omettre parallèlement au regard des dispositions que le Conseil d'Etat propose d'inscrire au Chapitre 5 nouveau. Il est renvoyé à ce sujet au point 2 des observations préliminaires émises ci-avant sous le Titre I.

Article 10

L'alinéa 1 prévoit que „les représentants des syndicats, des employeurs ou groupements d'employeurs peuvent contracter en vertu soit de dispositions statutaires, soit d'une délibération spéciale du syndicat ou du groupement professionnel, soit de mandats écrits ou apparents qui leur sont conférés par leurs membres et adhérents“. En cela, il ne fait que rappeler les principes et règles ayant généralement cours en la matière. Aussi le Conseil d'Etat n'en perçoit-il pas l'utilité pratique et propose-t-il de le supprimer.

L'alinéa 2 de l'article 10 accorde aux membres salariés des commissions de négociation une protection contre le licenciement, à l'instar des membres des délégations du personnel. Comme l'explique le commentaire, „le Gouvernement s'est finalement rallié au caractère indispensable de cette mesure, prônée par les syndicats“.

Cette argumentation n'est pas très convaincante. A noter tout d'abord que les membres titulaires et suppléants visés aux „articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel [qui seraient] applicables *mutatis mutandis* aux membres de la Commission de négociation“ ne bénéficient de la protection spéciale contre le licenciement que pendant la durée de leur mandat et les premiers six mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat. Les candidats à ces fonctions profitent de la même protection pendant une durée de trois mois à partir de la présentation des candidatures. Pendant quel laps de temps protéger les membres de la commission de négociation, pendant la durée des tractations, la période de validité de la convention conclue ou encore ...? A souligner en outre que, contrairement aux délégués du personnel élus, les membres de la commission de négociation sont directement désignés par les syndicats. Leur désignation relève donc du seul pouvoir discrétionnaire des organisations visées. Force est d'ailleurs de reconnaître enfin qu'en pratique, les négociateurs salariés seront en règle générale soit des salariés de leur syndicat, soit des personnes bénéficiant déjà par ailleurs d'une protection contre le licenciement du fait de l'exercice d'une fonction élective.

L'alinéa 2 est partant des plus problématiques et ne mérite pas d'être conservé de sorte que l'article 10 est à omettre dans son intégralité. Il en découle que les articles subséquents sont à rénumérer en conséquence.

Article 11 (10 selon le Conseil d'Etat)

Le paragraphe 1er pourrait être sensiblement allégé par l'omission des références qu'il n'est pas véritablement nécessaire de reprendre à cet endroit. A cet effet, ledit paragraphe prendrait la teneur ci-après:

„(1) La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.

La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations.“

Selon le paragraphe 4, la partie qui n'entre pas dans la procédure de négociation dans les délais prévus est présumée, et ce de façon „irréfragable“, refuser l'ouverture de la négociation collective demandée. Le Conseil d'Etat s'interroge dans ce contexte sur l'apport escompté de cette présomption *juris et de jure* comportant une interdiction absolue de preuve contraire. A son avis, l'objectif des auteurs pourrait tout aussi pleinement être atteint par la disposition ci-après:

„(4) En cas de refus explicite ou implicite d'engager les négociations dans le délai légal, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.“

Conformément à l'article 28, paragraphe 3, point 3 du projet de loi sous examen, le cas visé constitue en effet un litige collectif soumis à la procédure prévue aux articles 35 et suivants.

Articles 12 et 13 (11 selon le Conseil d'Etat)

L'article 12 peut s'interpréter comme impliquant que la convention collective doit „être écrite et signée“ par les représentants qualifiés. Or, il devrait suffire de préciser qu'elle soit signée par eux, cet acte présupposant évidemment un écrit. La référence à l'article 10 alourdit par ailleurs inutilement le texte.

En fait, l'objet de l'article 12 pourrait utilement être fusionné avec le contenu légèrement remanié de l'article 13 pour former un article 11 nouveau de la teneur suivante, placé sous une section „2. Signature et validité de la convention collective de travail“:

„Art. 11.– *La convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation, sans préjudice des dispositions de l'article 12.*

Elle n'entre en vigueur qu'à la suite du dépôt accepté conformément à l'article 13.“

Article 14 (12 selon le Conseil d'Etat)

Le paragraphe 1er mérite quelques clarifications et mises au point.

Il convient d'abord de lever une équivoque au niveau des parties pouvant prendre l'initiative d'inviter d'autres syndicats à se joindre à la signature de la convention collective. Peut-il s'agir d'„un ou plusieurs syndicats“ comme le laisse entendre la subordonnée conditionnelle ou au contraire du „syndicat en question“ tel qu'évoqué dans la proposition principale?

Le même paragraphe d'innover également en matière procédurale. L'invitation susévoquée ne peut en effet pas seulement se faire par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, mais en outre par voie de courrier électronique avec accusé de réception. Le Conseil d'Etat se permet de renvoyer à ce propos à ses observations préliminaires au Titre I. Pourquoi d'ailleurs prévoir dans ce contexte un délai de forclusion?

D'après la phrase finale „cette demande sera dûment motivée et indiquera notamment les motifs qui amènent les parties en question à considérer que le résultat des négociations collectives justifie la signature de la convention collective“. Est visée ici l'invitation adressée à d'autres syndicats de se joindre à la signature. Quant à la nécessité de motivation, le Conseil d'Etat partage les appréhensions de la Chambre des employés privés articulées dans son avis du 8 juillet 2003. Pourquoi un syndicat devrait-il de surcroît, ensemble avec l'employeur cocontractant, être forcé de motiver sa signature? A quelle fin et dans quel intérêt?

Les remarques ci-dessus pour autant qu'elles portent sur la procédure de notification et la motivation de l'acte en cause peuvent être transposées telles quelles dans le contexte du paragraphe 2, sauf que l'obligation de motiver le refus de cosigner prend ici un relief encore plus particulier. Ne revient-elle pas en effet à nourrir, sinon susciter, voire organiser la polémique dans le domaine de la signature des conventions collectives de travail?

A l'alinéa 3 du même paragraphe 2, le bout de phrase „au besoin par ce ou ces syndicats seuls“ est à éliminer alors qu'il n'ajoute rien à la disposition visée.

L'alinéa final prévoit qu'„au cas où le ou les syndicats ne remplissent pas la condition [de représentativité] précitée, l'Office national de conciliation (ONC) ordonne un référendum conformément à l'article 16 de la présente loi“. Pour les motifs que le Conseil d'Etat approuve, la Chambre des employés privés se prononce contre le recours au référendum en estimant que ce dernier „viderait de son sens la participation des syndicats aux négociations“, alors que „tout syndicat, sans considération du nombre de salariés qu'il représente, peut engendrer un référendum en signant seul une convention collective“.

Le Conseil d'Etat se demande d'ailleurs pourquoi faire intervenir ledit Office à ce stade de la procédure. Dans la logique des règles s'appliquant aux étapes antérieures, les décisions contentieuses sont prises par le ministre, sous réserve des recours administratifs prévus. Aucune raison impérieuse ne plaide en faveur d'une solution dérogatoire.

En conclusion des observations ci-dessus, le Conseil d'Etat propose de remplacer l'article 14 du texte du projet de loi sous avis par les dispositions ci-après:

„Art. 12.– *(1) Un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peuvent convenir avec leur cocontractant de signer seuls la convention collective tout en invitant, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.*

(2) Dans les huit jours de l'invitation, les syndicats contactés doivent faire part de leur décision.

(3) A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, un ou plusieurs des syndicats décidés à signer seuls conformément au paragraphe 1er peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l'expiration du délai prévu au paragraphe 2.

(4) Au cas où le ministre constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, il admettra le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective.

A cette fin, le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

Article 15

Ledit article prévoit que sous les conditions prévues un syndicat „peut, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze (15) jours à partir de la date de la notification de la décision d'acceptation ou de refus du dépôt de la convention collective à l'Inspection du Travail et des Mines conformément à l'article 17 de la présente loi, faire valoir que le ou les signataires n'ont pas la qualité pour signer valablement la convention collective auprès de l'Office national de conciliation (ONC), selon la procédure définie dans les articles 28 et 35 et suivants en matière de litiges collectifs“.

Le Conseil d'Etat a du mal à entrevoir l'agencement passablement confus des différentes procédures juxtaposées. Aussi appuie-t-il la Chambre des métiers plaidant pour la suppression de l'article sous examen. A noter d'ailleurs que conformément au droit commun, les syndicats tiers intéressés disposent d'un recours administratif contre la décision d'acceptation ou de refus du dépôt de la convention collective dans les conditions prévues à l'article 17 (13 selon le Conseil d'Etat).

Article 16

Pour les raisons développées ci-avant sous l'article 14, le Conseil d'Etat se prononce contre l'institution d'un recours au référendum en la matière et propose d'éliminer l'article 16 du projet de loi sous avis.

Article 17 (13 selon le Conseil d'Etat)

Aux termes du paragraphe 2, alinéa 1, „la convention collective de travail sort ses effets entre les parties signataires du fait de la décision d'acceptation de son dépôt à l'Inspection du travail et des mines par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou le fonctionnaire par lui délégué à cette fin“.

Le paragraphe 5 dispose quant à lui qu'au cas d'acceptation du dépôt, „la convention collective de travail sort ces effets, à moins que les parties n'aient disposé autrement, rétroactivement, au jour suivant sa notification pour dépôt à l'Inspection du travail et des mines, conformément au paragraphe (1) du présent article“.

Selon le paragraphe 7, alinéa 2, „la convention collective de travail sort ses effets, rétroactivement, à moins que les parties n'en aient disposé autrement, au jour suivant sa notification pour dépôt à l'Inspection du travail et des mines, conformément au paragraphe 2 du présent article“.

Abstraction faite de l'emploi de formulations hétérogènes et de la mise en place de renvois quelque peu hasardeux, la solution visée est loin d'être claire. Le Conseil d'Etat propose de s'en tenir à la règle en vigueur qui veut que les conventions collectives soient applicables, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit celui du dépôt valablement reçu (cf. article 3, alinéa 2 de la loi de 1965).

Conformément à l'article 17, paragraphe 2 du projet de loi sous avis, la décision d'acceptation ou non du dépôt d'une convention collective appartient à l'Inspection du travail et des mines. Cette décision est

communiquée aux parties signataires, publiée au Mémorial B et notifiée en copie au ministre compétent, le tout par application des dispositions figurant au paragraphe 3 du même article 17. A noter qu'en vertu des textes en vigueur, la décision de refus en la matière relève du ministre qui statue sur proposition de l'Inspection (article 3, alinéa 3 de la loi de 1965). Ce changement d'optique n'est pas très plausible, d'autant plus que les auteurs du projet semblent quelque peu hésitants, comme le laisse entrevoir le commentaire sibyllin de la disposition en cause:

„Pour assurer que le Directeur de l'ITM, qui peut déléguer un fonctionnaire à cette fin, se tienne à des considérations purement techniques, l'alinéa lui donne en l'espèce une simple compétence liée. Il doit en effet prendre l'avis de l'organe „politique tripartite“ qu'est l'Office national de conciliation. Cet avis lie le Directeur de l'ITM. Cette disposition est nécessaire pour éviter qu'un organe purement technique comme l'Inspection du travail n'interfère par des décisions ayant des implications directes dans le paysage de la politique sociale luxembourgeoise, au niveau du fonctionnement du dialogue social.“

Quant aux voies de recours prévues au paragraphe 4, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations antérieures.

Le paragraphe 6, sans véritable valeur juridique ajoutée, n'a pas sa place dans le présent contexte.

Le paragraphe 8 prévoit qu'„en cas de refus subséquent du dépôt par décision judiciaire, la convention cesse de sortir ses effets le jour suivant la notification de la décision définitive de refus“.

D'après son commentaire, ce paragraphe „est nécessaire pour régler la situation dans laquelle il y aura un refus subséquent du dépôt, au cas où la convention collective, non attaquée et donc censée entrer en vigueur conformément au paragraphe qui précède, est attaquée dans la suite. Dans ce cas, elle reste en vigueur jusqu'au jour suivant la notification définitive de refus conformément aux dispositions qui précèdent. Cette disposition ajoute encore à la sécurité juridique, notamment des salariés et employeurs couverts par la convention litigieuse.“

Le Conseil d'Etat a du mal à suivre ce raisonnement. La disposition en cause est en effet à rapprocher du paragraphe 7 qui, en rapport avec le silence de l'administration, introduit une exception au droit administratif général en ce que l'inaction de l'autorité dans le délai légal n'équivaut en l'espèce pas à une décision de refus, mais correspond à une décision positive. Dans quelles circonstances et à l'initiative de quelle partie (d'ailleurs informée par quel biais de ce silence administratif incriminé?) interviendrait en l'occurrence une décision judiciaire réformant la décision implicite d'acceptation du dépôt d'une convention collective? A cela s'ajoute que l'article 17 ne prévoit pas – et ce à bon escient – de recours administratif contre une décision de l'espèce, qu'elle soit au demeurant explicite ou implicite.

Le paragraphe 9 relatif à la publication de la convention collective paraît un tantinet outrancier. Un texte de loi doit-il vraiment, comme en l'espèce, aller jusqu'à prévoir l'envoi du texte de la convention par voie électronique à tous les salariés concernés, voire imposer, pour le cas où un tel envoi serait impossible, sa remise „sur support papier“, de surcroît „aux frais des employeurs concernés“?

Le Conseil d'Etat préconise en tout cas une solution comparable à celle en vigueur consistant dans l'affichage de la convention collective „aux entrées principales des lieux de travail“ (article 3, alinéa 4 de la loi de 1965). Rien n'empêchera les parties de prévoir, en commun ou séparément, d'autres voies de communication.

En conclusion de l'ensemble des observations ci-dessus, le Conseil d'Etat propose de reformuler comme suit l'article 17 du projet, placé sous une section „3. Dépôt et publicité de la convention collective de travail“:

„**Art. 13.**– (1) La convention collective est déposée à l'ITM par la partie la plus diligente.

(2) Sur proposition de l'ITM, le ministre émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui sera communiquée aux parties et publiée au Mémorial B.

A défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.

(3) La convention collective dont le dépôt a été accepté sort ses effets au lendemain de la formalité prévue au paragraphe 1er, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.

(4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Article 18 (14 selon le Conseil d'Etat)

Ledit article consacre le principe de l'unicité de la convention collective. Sous l'empire de la législation en vigueur, il ne peut y avoir „qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel „ouvrier“ et qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel „employé“ par groupement d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise“ (article 5, alinéa 1 de la loi de 1965). Le projet de loi sous avis va plus loin en disposant qu'il ne peut y avoir qu'une seule convention collective „pour l'ensemble du personnel“ quitte à ce que „les parties contractantes [puissent] décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé“. Avec la Chambre de commerce, l'on peut craindre que cette nouvelle approche ne risque de causer préjudice aux syndicats représentatifs sur le plan sectoriel qui „ne représentent pas nécessairement les deux catégories de salariés“.

Le paragraphe 2, alinéa 2, évoque les cadres supérieurs dont les conditions de travail et de rémunération resteraient en dehors du champ d'application de la convention collective des employés, à moins que les parties contractantes ne décident de négocier une convention collective particulière pour la catégorie de personnel visée. Ce faisant, les parties ne feraient cependant qu'usage de leur liberté contractuelle, de sorte que l'alinéa 2 sous examen peut tomber en économie.

Pour ce qui est de la notion même de cadres supérieurs, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations sous les articles 1er et 20.

Le paragraphe 3 ne fait que réaffirmer les principes de l'effet relatif des conventions et du parallélisme des formes (cf. article 1134 du Code civil) et comme tel ne mérite pas d'être maintenu.

Article 19 (15 selon le Conseil d'Etat)

Cet article ayant trait aux accords subordonnés à une convention-cadre se situe dans la ligne des mesures de mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi. Il confirme la légitimité de tels actes tout en se préoccupant d'„éviter que ces accords subordonnés ne deviennent des „accords dits accords maison“ signés des syndicats dits „syndicats maison““, comme s'exprime le commentaire de la disposition en cause. A cet effet, l'article 19, paragraphe 1er prévoit que la convention-cadre doit expressément:

- „2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs;
3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise;
4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail de la réglementation peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.“

Ces précautions étant prises, l'on peut légitimement mettre en doute le bien-fondé de la solution retenue au paragraphe 2 prévoyant que ces accords subordonnés „ne sont valables que s'ils sont contresignés par les syndicats ayant aussi signé la convention collective-cadre“, le terme „contresignés“ étant d'ailleurs équivoque en l'espèce. Aussi le Conseil d'Etat n'entrevoit-il guère l'intérêt du maintien dudit paragraphe 2 qu'il propose partant d'éliminer.

Par analogie à sa version de l'article 12 du projet, le Conseil d'Etat propose de modifier comme suit le paragraphe 3 (2 selon le Conseil d'Etat) de l'article sous avis:

„(2) Les accords visés ci-dessus doivent, sous peine de nullité, être signés par les représentants des parties contractantes.“

Le paragraphe 4 comporte une redite du principe découlant du paragraphe 1er et comme telle est à supprimer.

Compte tenu de ses observations antérieures, le Conseil d'Etat propose de reformuler comme suit la disposition du paragraphe 5 qui pourrait par ailleurs utilement être intégrée comme alinéa 2 au paragraphe (2) ci-avant proposé:

„Ils n’entrent en vigueur qu’après avoir fait l’objet d’une décision d’acceptation dans les conditions de l’article 13.“

La formulation du paragraphe 2 nouveau rend la disposition du paragraphe 6 superflue.

Article 20 (16 selon le Conseil d’Etat)

Au paragraphe 1er il y a lieu d’éliminer la subordonnée „sans préjudice des dispositions précédentes concernant la validité des deux types d’actes“ alors qu’il va de soi que seuls les conventions et accords valables sont susceptibles de sortir des effets en droit. Au même motif, peuvent être radiés au paragraphe 2 les termes „valables au sens de la présente loi“.

Au paragraphe 3, il est proposé de rayer le passage „sauf, pour ce dernier, de ne pas pouvoir s’appliquer à un niveau inférieur à celui de l’entreprise“ qui ne constitue que le corollaire de l’article 19, paragraphe 1er, alinéa 1, point 3 (article 15 selon le Conseil d’Etat).

Conformément à l’article 18, paragraphe 2, alinéa 2 du projet de loi sous avis, „les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective conclue pour le personnel ayant le statut d’employé, conformément à l’article 20 de la présente loi. Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.“ Le paragraphe 4, alinéa 1 de l’article 20 sous revue ne dit pas autre chose en disposant que „sauf disposition contraire de la convention collective ou de l’accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l’accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d’employé“.

L’alinéa 2 du même paragraphe 4 définit comme suit les cadres supérieurs:

„Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d’une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l’accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l’exercice d’un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l’organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l’absence de contraintes dans les horaires.“

La Chambre de commerce critique cette définition en la qualifiant d’„amalgame des jurisprudences existant tant dans le domaine des dispositions spécifiques concernant la durée du travail des employés privés que dans celui des conventions collectives de travail“. Pour la Chambre des employés privés, la définition en question „est trop large. Elle est d’avis [qu’elle] devrait être libellée de manière plus restrictive et propose que, pour être considéré comme cadre supérieur, un travailleur [doit] remplir cumulativement les trois conditions suivantes, à savoir:

- disposer d’une rémunération nettement supérieure à celle des employés privés tenant compte du temps nécessaire à l’accomplissement des fonctions;
- exercer un véritable pouvoir de direction effectif;
- exercer des tâches comportant une autorité bien définie, une large indépendance dans l’organisation du travail et une large liberté des horaires de travail notamment caractérisée par l’absence de contraintes dans les horaires“.

Le Conseil d’Etat, tout en renvoyant à ses observations au regard de l’article 1er, se demande si la notion de cadre supérieur ne pourrait pas se déduire de certains éléments tirés de l’application de la législation régissant la sécurité sociale. Serait ainsi à considérer comme cadre supérieur le salarié dont la rémunération annuelle dépasserait le quintuple (ou un autre multiple à définir) des douze salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins (cf. articles 39, alinéa 5, 142, alinéa 3 et 241, alinéa 3 du Code des assurances sociales) et qui participerait d’une façon effective et continue à la direction de l’entreprise.

L’alinéa 3 du paragraphe 4 s’agence mal avec l’alinéa 1 et doit être rayé. Il en va de même de l’alinéa 4 également superflu. L’alinéa final mérite pareillement d’être éliminé alors qu’il paraît évident

que la législation du travail est globalement applicable aux employés ne pouvant être qualifiés de cadres supérieurs.

En fait, l'article sous revue peut être réduit à la teneur suivante:

„Art. 16.– (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les appliquera à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.“

Article 21

Aux termes dudit article, „toute convention collective conforme aux dispositions de la présente loi pourra être déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique pour laquelle elle a été conclue, conformément aux dispositions de l'article 45 de la présente loi. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la convention collective.“

La même règle est rappelée à d'itératives reprises (voir articles 27, paragraphe 2, 29 et 43 du projet de loi amendé). Une telle répétition alourdit inutilement le texte et comporte même un risque non négligeable d'insécurité juridique dans la mesure où les dispositions seraient similaires sans être identiques et seraient ainsi susceptibles de nourrir toutes sortes de gloses futiles. Autant éliminer ce foisonnement en commençant par la suppression de l'article 21 du texte du projet sous examen.

Article 22 (17 selon le Conseil d'Etat)

Au vœu dudit article, la durée de validité d'une convention collective ne peut être ni inférieure à six mois ni supérieure à quatre ans. A noter qu'actuellement la durée maximale est fixée à trois années (article 10, alinéa 1 de la loi de 1965).

Le changement proposé est diversement apprécié par les chambres professionnelles consultées. Alors que la Chambre de travail et la Chambre des employés privés critiquent cette prolongation de durée, la Chambre de commerce et la Chambre des métiers l'approuvent.

Le Conseil d'Etat propose quant à lui de laisser tout en l'état, d'autant plus que l'article suivant n'apporte pas de changement non plus du délai de préavis ni pour ce qui est de la reconduction comme convention à durée indéterminée d'une convention qui n'a pas fait l'objet d'une dénonciation dans les formes.

Article 23 (18 selon le Conseil d'Etat)

Au paragraphe 1er, l'alinéa 3 est à radier, alors que l'application des dispositions de l'article 11 en cas de dénonciation d'une convention collective découle à suffisance du libellé de l'alinéa 2.

Le paragraphe 2 peut être reformulé comme suit:

„(2) La convention collective dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation, sauf fixation conventionnelle d'un autre délai.“

Le maintien de l'alinéa 2 du même paragraphe 2 n'est pas indispensable. Son élimination comporte une adaptation du paragraphe 3.

Au niveau des paragraphe 3 et 4, la correction d'une erreur de renvoi s'impose. Il convient en effet de faire référence au paragraphe 1er et non pas 2.

Le paragraphe 5 visant les accords subordonnés est à supprimer comme étant sans grande valeur ajoutée par rapport aux principes se dégageant de l'article 19. La phrase finale quelque peu déconcertante est à éliminer en toute hypothèse.

Article 24 (19 selon le Conseil d'Etat)

Compte tenu des observations du Conseil d'Etat à l'endroit de l'article 28 du projet de loi sous avis, l'article sous revue est à modifier comme suit:

„Art. 19.– Pendant la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné, les parties contractantes s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.“

Article 25 (20 selon le Conseil d'Etat)

Avec la Chambre des employés privés, l'on peut soutenir „qu'il est inopportun de prescrire de façon trop détaillée et exhaustive aux partenaires sociaux les sujets à traiter lors de négociations collectives. Le législateur se rend de la sorte coupable d'une ingérence dans l'autonomie tarifaire en créant trop d'obligations à respecter dans le cadre de ces négociations.“

Le Conseil d'Etat estime qu'il faut laisser aux parties un maximum de liberté en matière de négociation d'une convention collective qui, aux termes de l'article 2 du projet de loi sous avis, „est un contrat relatif aux relations et aux conditions générales de travail“ et couvre partant un champ d'application matériel très large. Aussi l'article sous examen pourrait-il se limiter aux dispositions ci-après:

„Art. 20.– (1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixeront, sous peine de nullité:

- 1. les qualités des parties;*
- 2. leur champ d'application professionnel et territorial;*
- 3. leurs date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.*

(2) Les conventions et accords peuvent convenir des mesures de formation dont bénéficieront les salariés reprenant le travail après une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(3) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.

(4) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nulles, à moins qu'elles ne soient plus favorables pour les travailleurs.“

En ordre subsidiaire, les observations suivantes s'imposent.

Au regard des paragraphes 1er à 4, il est proposé de ne pas élargir encore davantage la matière visée à l'article 4 de la loi en vigueur du 12 juin 1965. Il en découle que sous le point 5 du paragraphe 3, toute référence au harcèlement moral ou mobbing dont les contours sont d'ailleurs des plus flous, est à omettre.

Le paragraphe 5 est à supprimer pour avoir été repris dans la formulation du paragraphe 2 telle que proposée ci-dessus.

Le dernier alinéa du même paragraphe 5 est à éliminer, alors qu'il est déconseillé d'accepter dans le cadre de la réglementation des relations collectives de travail une catégorie spéciale de conventions liant directement le ministre à une ou plusieurs entreprises, sans passer par une structure de représentation des salariés concernés.

Le paragraphe 7 est carrément inacceptable. L'Inspection du travail et des mines itérativement impliquée dans la procédure régissant les conventions collectives de travail ne saurait décemment jouer le rôle de conseiller juridique des parties. Se poserait en outre la question de sa responsabilité en cas de désapprobation ultérieure par une juridiction d'un comportement conforme à son avis. Quelle serait d'ailleurs la sanction de l'absence d'avis dans le délai imparti?

Article 26 (21 selon le Conseil d'Etat)

Selon le paragraphe 4, les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la loi en perspective.

Le Conseil d'Etat a du mal à imaginer l'hypothèse dans le contexte d'une action en interprétation d'une convention collective ou d'un accord subordonné.

Chapitre 5 (nouveau).– *Questions de procédure*

En renvoyant à ses observations préliminaires, le Conseil d'Etat propose de compléter le Titre I du projet de loi sous revue par un chapitre 5 comportant les deux articles suivants:

„Art. 22.– Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre I sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.“

„Art. 23.– Les décisions visées à l'article 22 sont susceptibles d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Le délai de recours et d'appel est fixé à respectivement un mois.“

*

TITRE II

L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

Observations préliminaires

Le Titre II du projet de loi a pour ambition de régler jusque dans les moindres détails les attributions, la composition et les procédures de l'Office national de conciliation, ci-après désigné par le sigle „ONC“.

Cette méticulosité se justifierait, d'après l'exposé des motifs, par le souci de clarifier les textes et par la volonté d'accélérer les procédures.

Or, le Conseil d'Etat se demande si certaines des réformes proposées, une fois adoptées, n'entraîneraient pas l'effet contraire.

Les données actuellement disponibles ne permettent en tout cas pas de diagnostiquer un fonctionnement insatisfaisant de l'ONC ou un encombrement de l'institution.

Ainsi, en 2002, l'ONC fut saisi de dix dossiers seulement. Neuf litiges ont abouti à une conciliation et dans un seul dossier les partenaires sociaux n'ont pu se mettre d'accord. Sur les dix dernières années, les procès-verbaux de non-conciliation constituent l'exception rare. Ce bilan est manifestement encourageant et souligne l'utilité de l'institution ainsi que la sagesse et le bon sens des partenaires sociaux.

D'après les auteurs du projet, la réforme proposée s'imposerait encore en raison de la lenteur de la procédure devant l'ONC dans sa forme actuelle. Or, sur demande du Conseil d'Etat, le ministre du Travail et de l'Emploi a confirmé par dépêche du 15 octobre 2003 que les procédures devant l'ONC sont évacuées en moyenne endéans trois mois. Ce délai ne paraît nullement déraisonnable, de sorte que la réforme envisagée ne se justifie guère sous cet aspect.

Vu la complexité des nouvelles procédures prévues, les intervenants devant l'Office, c'est-à-dire les cadres et chefs d'entreprises, les représentants des syndicats et les délégués du personnel pour lesquels l'ONC est censé constituer un outil en vue de la recherche d'un compromis, seraient bien inspirés de s'adjoindre, dès le départ de la procédure de conciliation, les services d'un juriste particulièrement avisé en la matière afin de ne pas se perdre irrémédiablement dans un dédale de réglementations.

Cette situation n'est guère satisfaisante et surtout peu propice à la création d'un climat de confiance réciproque. Dès que la forme prend le dessus sur le fond, la mission primaire de l'ONC se trouve compromise.

La conciliation ne peut avoir lieu moyennant votes et procédures, mais dans le cadre d'entretiens parfois confidentiels en dehors de tout formalisme excessif et contraignant. Tout vote suppose des „vainqueurs“ et des „vaincus“ et entraînera des crispations peu propices à un compromis ultérieur. Tout l'art d'un conciliateur consistera à éviter la tenue d'un vote jusqu'au moment où il pourra raisonnablement admettre que son issue aboutira à un accord.

Sachant que dans le cadre de la procédure tout résultat autre que la conciliation constituera un échec, les procédures de votes à répétition sont à proscrire.

Pour ces raisons, le Conseil d'Etat propose un élagage substantiel du texte et une simplification systématique de toutes les dispositions afin de rendre également cette partie de la loi plus lisible et mieux compréhensible. Le Conseil d'Etat constate avec satisfaction que les amendements gouvernementaux par rapport au projet initial vont dans le même sens.

En partant de la prémisse que les parties n'arrivent pas à s'accorder entre elles avant de saisir l'ONC, le Conseil d'Etat estime qu'il y a lieu d'accorder au seul membre de cette institution, ni directement, ni indirectement intéressé à l'issue de la conciliation, à savoir, son président, un rôle plus actif.

Sous l'empire de la législation actuelle (l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation), l'ONC est présidé par „le Ministre du Travail ou un délégué de son choix“. En fait, le ministre désigne pour chaque litige un délégué. L'arrêté grand-ducal se tait sur les pouvoirs du président. Aux termes de son article 12, il „ouvre, dirige et lève les séances“. Le texte ne précise pas s'il peut intervenir dans les débats et soumettre des propositions à son initiative. Le projet de loi soumis pour avis n'est pas beaucoup plus explicite sur cette question. La mission du président n'est pas plus clairement circonscrite.

Le nombre de litiges constatés pour l'année 2002 et le volume de travail (22 réunions en tout) ne justifient en outre pas la nomination de membres effectifs jouissant des avantages financiers appréciables prévus dans le projet.

Si les procédures de conciliation n'ont pas toujours pu avancer au rythme éventuellement souhaité par l'une ou l'autre des parties, la cause de ce problème semble avoir résidé essentiellement dans un manque de disponibilité des membres. Cette difficulté pourrait être tempérée si la loi habilitait le président à intervenir activement dans l'instruction et dans la préparation des dossiers ensemble avec les deux parties au litige.

Lors de la réunion convoquée par le président, le membre effectif empêché devrait pouvoir se faire remplacer par un suppléant choisi par lui sur la liste créée à cet effet.

Par ailleurs, il n'est pas établi que les lenteurs de la procédure de conciliation soient toujours et nécessairement critiquables ou dues à un prétendu fonctionnement insatisfaisant de la commission. Il arrive en effet que le report des réunions est demandé par les parties elles-mêmes et que l'intervalle entre les réunions est mis à profit pour engager des réflexions et des concertations utiles. Obliger les parties à évacuer la procédure de conciliation au pas de charge peut s'avérer parfaitement contre-productif. Le Conseil d'Etat se demande aussi à quoi peut servir une accumulation de délais souvent excessivement brefs dont l'éventuel non-respect n'entraînera de toute façon aucune sanction.

Le Conseil d'Etat constate que le nouveau projet de loi n'institue pas moins de trois recours en réformation devant les juridictions administratives dans le cadre de la procédure devant l'ONC. Il y a lieu de rappeler que, dans notre droit administratif, le recours en réformation (recours de pleine juridiction), par opposition au recours en annulation, permet au juge d'aller au-delà de la simple annulation de la décision attaquée et de remplacer la décision administrative annulée par une décision qu'il prend lui-même.

Est-il opportun de rétrocéder, en cette matière sensible, le pouvoir de décision de l'ONC, organe paritaire, à une juridiction administrative?

Qui plus est, le texte introduit des délais de saisine et d'évacuation des affaires judiciaires extrêmement brefs. Ces procédures d'urgence ne seraient pas compatibles avec la procédure actuellement en vigueur devant les juridictions administratives. Un texte beaucoup plus élaboré devrait être proposé à ce sujet. Les dispositions du projet de loi actuel sont impraticables et risquent d'être incompatibles avec certains principes fondamentaux tels que le droit à un procès équitable garanti par l'article 6, paragraphe 1er de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. A partir du moment où les auteurs du projet croient devoir instituer un recours juridictionnel contre une décision de la commission paritaire, le souci d'enfermer ce recours dans des délais très brefs, pour éviter ainsi une prolongation excessive de la procédure, est certes légitime, mais la voie choisie est totalement irréaliste. Comment réussir la gageure de déposer un recours en réformation dans la quinzaine d'une décision? Pareil recours nécessite une préparation sérieuse et nécessairement plus complexe qu'un simple recours en annulation. Comment respecter le droit de la défense des autres parties intéressées? D'après le projet, le jugement sur le recours en réformation devrait intervenir dans le mois de la saisine. Or, le demandeur en justice se voit accorder un délai de 15 jours pour préparer son recours. Par quel argument pourrait-on refuser ce même droit au défendeur? Est-il par ailleurs raisonnable de contraindre les juridictions administratives de prendre des décisions en matière de réformation et susceptibles d'entraîner des conséquences graves sur la paix sociale endéans quelques jours? S'il est vrai que cette procédure d'urgence

existe en matière de réfugiés politiques et que dans cette matière elle n'a pas encore été contestée, elle doit rester l'exception au risque de désorganiser les juridictions administratives. A cela s'ajoute que pour les recours de réfugiés, la seule partie défenderesse est l'Etat, auteur de la décision attaquée. Tel n'est pas le cas dans la situation sous avis où deux intervenants privés au moins, qui ne sont pas les auteurs de la décision attaquée, s'affrontent.

Ces considérations amènent le Conseil d'Etat à limiter les recours juridictionnels dans cette procédure qui est de toute façon destinée à rester purement consensuelle et à appliquer par ailleurs la procédure de droit commun.

*

Le Conseil d'Etat s'aperçoit que dans le projet de loi l'Office national de conciliation est désigné de façon variée et propose de s'en tenir à la seule formulation uniforme: „Office national de conciliation“ et de se servir de l'abréviation ONC à travers l'ensemble du projet.

Le Titre II est subdivisé en 6 points. Le Conseil d'Etat propose de regrouper les articles sous des chapitres, à l'instar du Titre I.

Suite aux amendements gouvernementaux, la numérotation des articles du projet change à partir de l'article 40 par rapport au projet initial. Le présent avis s'en tient exclusivement à la numérotation telle qu'elle figure au projet amendé.

Chapitre 1er.– Attributions

Article 27 (24 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

Le Conseil d'Etat propose de reformuler la phrase suivant le libellé comme suit:

„(1) L'Office national de conciliation, ci-après désigné sous le sigle ONC, est institué auprès du ministre.“

Paragraphe 2

Il y a lieu d'omettre l'introduction du paragraphe ainsi libellé „Conformément aux dispositions du présent Titre ainsi que du Titre III de la présente loi“. Le paragraphe commencera dès lors par „L'ONC a pour mission: ...“.

Quant à la première mission de l'ONC: prévenir et aplanir les litiges collectifs sur les conditions de travail

Le projet prévoit le maintien de la compétence de l'ONC pour tous les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles, même en dehors des négociations en vue de l'établissement d'une convention collective. Cette mission figurait d'ailleurs déjà à l'article 6 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 („L'Office National de Conciliation a pour objet de prévenir ou d'aplanir les conflits collectifs du travail qui n'ont pas entièrement abouti à une conciliation“) ainsi qu'à l'article 9 („Lorsqu'il se produit un conflit d'ordre collectif ayant trait aux conditions de travail dans une ou plusieurs entreprises, il est porté, avant tout arrêt ou cessation de travail, devant l'Office National de Conciliation par l'une des parties intéressées“). Il est vrai que l'ONC ne s'est en fait jamais saisi par le passé de ces conflits.

Par la loi PAN 1998 du 12 février 1999, la mission de l'ONC est d'ores et déjà étendue aux litiges en rapport avec le plan d'organisation du travail. L'article 4 de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie permet depuis cette réforme à „la délégation“ et même au „personnel“ ou à l'employeur de saisir l'Inspection du travail et des mines en cas de désaccord à propos des plans de travail. En cas de subsistance du litige malgré l'intervention du directeur de l'ITM, „la partie la plus diligente“ peut saisir l'ONC. Une disposition identique fut introduite par la loi PAN 1998 dans l'article 6 du texte coordonné du 5 décembre 1998 sur le louage de service des employés privés. Si l'ITM et *a fortiori* l'ONC n'ont pas été saisis à ce jour d'un litige dans le cadre de cette compétence particulière, ceci laisse supposer que la complexité des dispositions légales, d'ailleurs critiquées à l'époque par le Conseil d'Etat, a découragé les intervenants.

La réforme proposée va dans le même sens.

Le Conseil d'Etat entend souligner quelques difficultés majeures qui risquent d'entraver sérieusement l'application pratique de cette mission de l'ONC.

Le projet ne précise pas la qualité des intervenants devant l'ONC en cas de „litige collectif pouvant naître des relations professionnelles collectives et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail“.

Tout au plus, l'article 35 du projet dispose-t-il que la session de l'ONC est convoquée „sur demande écrite ... d'une des parties“ sans autre précision. Faut-il en déduire qu'à l'instar des dispositions de la loi PAN 1998 précitée „le personnel“ ou „la délégation“ peuvent saisir l'ONC? S'il était permis au personnel de saisir l'ONC, ce dernier rencontrerait des difficultés pour contrôler le mandat des requérants déclarant agir au nom du personnel concerné. Cette hypothèse doit dès lors être exclue. Par contre, la délégation du personnel retrouve dans ses attributions telles que définies à l'article 10(1) de la loi du 18 mai 1979 notamment les missions de „rendre son avis et [de] formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi“ ainsi que de „prévenir et apaiser les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'entreprise“.

L'article 10(1) attribue également à la délégation la mission de saisir des différends, à défaut de règlement, l'ITM. On peut penser que la possibilité créée dans le présent projet de saisir l'ONC des mêmes litiges fait double emploi. Toutefois, seul l'échec des négociations devant l'ONC pourrait déboucher sur une grève licite (sous réserve des observations y relatives à l'article 48).

Le texte du projet accorde expressément au syndicat le droit de saisir le tribunal administratif des recours prévus notamment aux articles 28(5) (grève d'avertissement) et 35(2), même en l'absence de personnalité juridique. Tel n'est pas le cas des délégations du personnel qui seraient dès lors privées de ces recours.

D'après l'article 41, alinéa 3 (numérotation d'après le projet amendé), les règlements intervenus devant l'ONC s'imposent en tant que résolution du litige aux parties impliquées dans ce litige. Il est dès lors important de circonscrire exactement le mandat des parties.

Le texte du projet ne précise pas les droits des parties en cas de non-conciliation. Les parties peuvent-elles alors recourir à la grève ou à des mesures de lock-out même en présence d'une convention collective en vigueur? Le libellé de l'article 28, paragraphe 5 du projet qui dispose que „jusqu'à la décision finale de non-conciliation“ les parties s'abstiendront de „... toute menace et exécution de grève et de lock-out“ ... semble aller dans ce sens. Comment concilier toutefois le droit de déclencher dans cette hypothèse une grève ou de prendre une mesure de lock-out avec l'obligation illimitée de maintenir la trêve sociale durant la période de validité de la convention collective prévue à l'article 24 (19 selon le Conseil d'Etat)? Une interdiction légale de faire grève dans ce cas de figure constituerait par contre une atteinte à un droit constitutionnel.

Le projet ne précise pas non plus si, pendant la procédure devant l'ONC, l'employeur doit s'abstenir de prendre des décisions en matière d'organisation, de réorganisation ou de restructuration. A défaut d'interdiction formelle telle qu'elle figure dans l'article 7 de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi (licenciement collectif), il semble bien que l'employeur ne soit pas empêché d'agir selon ce qu'il considère être l'intérêt de l'entreprise, même en cas de saisine de l'ONC, espérant ainsi poser des faits accomplis. L'intérêt de la procédure de conciliation sera ainsi sérieusement affecté.

La première mission de l'ONC n'est guère non plus compatible avec les dispositions relatives aux licenciements collectifs contenues dans les articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi. Un employeur qui décide de restructurer son entreprise et de procéder dans ce contexte à des licenciements collectifs serait soumis à la loi de 1993 et à la procédure abrégée devant l'ONC y prévue. Un employeur qui procéderait à une restructuration sans licenciements collectifs devrait se soumettre à la procédure plus longue et complexe instituée devant l'ONC par la présente loi.

Il peut aussi arriver que le litige visé dans cette première mission de l'ONC puisse s'analyser comme contestation née de l'exécution d'une convention collective. Dans cette hypothèse, l'article 26 du projet serait d'application et les juridictions de travail seraient seules compétentes.

Il résulte de toutes ces considérations que les attributions de l'ONC en rapport avec les litiges collectifs en matière de conditions de travail risquent de soulever autant de problèmes qu'elles ne sont censées en résoudre.

Le Conseil d'Etat propose dès lors au législateur d'omettre cette première mission.

A titre subsidiaire, le Conseil d'Etat propose de reformuler le texte du projet qui s'était inspiré des termes de l'arrêté grand-ducal susmentionné de 1945.

La mission de „prévenir“ les litiges collectifs est en contradiction avec la réalité. Au moment où l'ONC est saisi, il existe par définition un litige qui ne peut plus être „prévenu“.

L'expression „aplanir les litiges“ est également mal choisie. La répétition du terme „collectif“ à trois reprises rend la lecture difficile. Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant: „... résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail“.

Quant à la deuxième mission de l'ONC (première mission selon le Conseil d'Etat): les litiges collectifs en rapport avec les négociations en vue de la conclusion d'une convention collective

Il s'agit de la mission essentielle et primaire de l'ONC.

Le Conseil d'Etat s'est prononcé systématiquement contre les références au sein d'un même texte législatif rappelant à chaque fois qu'il s'agit du même texte. De même, les termes définis à d'autres endroits du texte n'exigent pas d'autres explications ou renvois. En observant ces règles légistiques, le texte gagnerait en clarté.

La mission se lira dès lors comme suit:

„- de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif;“.

Quant à la troisième mission de l'ONC (deuxième mission selon le Conseil d'Etat): la déclaration d'obligation générale

Le libellé de la troisième mission confiée à l'ONC selon les auteurs du projet n'est pas compatible avec l'article 43, paragraphes 3 et 4, qui prévoit que la déclaration de l'obligation générale se fait par règlement grand-ducal. Il y aurait dès lors lieu de préciser que l'ONC intervient dans la procédure de déclaration d'obligation générale conformément à l'article 43 du projet sous examen. En tenant compte des observations formulées par le Conseil d'Etat à l'endroit de l'article 43, le troisième tiret (deuxième tiret selon le Conseil d'Etat) se lira comme suit:

„- d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclus conformément au Titre III.“

L'article se lira dès lors comme suit:

„**Art. 24.**– (1) L'Office national de conciliation, ci-après désigné sous le sigle ONC, est institué auprès du ministre.

(2) L'ONC a pour mission:

- de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif;
- d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclus conformément au Titre III.“

Article 28 (25 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

La notion „arrêt ou cessation de travail“, qui figurait déjà dans l'article 9 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945, est à remplacer par l'expression „grève ou mesure de lock-out“.

La grève est définie comme interruption concertée et collective du travail par des salariés afin d'assurer le succès de leurs revendications. L'expression anglaise „lock-out“ est aujourd'hui reçue en droit français. Elle se définit comme l'interruption de l'activité de l'entreprise ou d'une fraction de celle-ci sur décision de la direction, au cours d'un conflit du travail, soit pour prévenir une grève, soit pour y riposter.

Conformément aux propositions figurant à l'endroit de l'article 46 du projet, il est suggéré de souligner le caractère contraignant de la procédure de conciliation en incluant le terme „obligatoirement“ dans le texte.

Le texte proposé par le Conseil d'Etat se lira dès lors comme suit:

„(1) Avant toute grève ou mesure de lock-out, les litiges collectifs visés au premier tiret de l'article 24(2) sont portés obligatoirement par la partie la plus diligente devant l'ONC.“

Le paragraphe 2 de l'article 28 est superfétatoire. La notion y définie („litige d'ordre collectif“) ne se retrouve nulle part ailleurs dans la loi.

Paragraphe 3 (2 selon le Conseil d'Etat)

Ainsi qu'il a été relevé ci-dessus, il n'est pas de bonne technique législative de rappeler la référence au sein d'un même acte. Le Conseil d'Etat ayant proposé la suppression de l'article 15 du projet de loi, le point 1 est aussi à omettre.

Paragraphe 4 (3 selon le Conseil d'Etat)

Alinéa 1

Cet alinéa est à omettre si la mission figurant sous le premier tiret du paragraphe 2 de l'article 27 est abandonnée, tel que proposé par le Conseil d'Etat.

La définition des litiges collectifs visés au premier tiret de l'article 27(2) en question est d'ailleurs extrêmement complexe. Si cette mission de l'ONC était maintenue, contre l'avis du Conseil d'Etat, la définition suivante est proposée à l'endroit de l'alinéa sous avis:

„On entend par „litiges collectifs en matière de conditions de travail“ au sens de l'article 27(2), premier tiret, les litiges relatifs à des problèmes de restructuration de l'entreprise ne comportant pas de licenciements collectifs au sens des articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi et qui ont un impact sur les intérêts collectifs de la majorité du personnel de l'entreprise.“

Alinéa 2

Si la mission figurant sous le premier tiret du paragraphe 2 de l'article 27 du projet et dès lors la définition à l'alinéa 1 étaient omises, conformément à la proposition du Conseil d'Etat, l'alinéa sous avis qui se rapporte aux litiges y visés serait également superfétatoire. Si les dispositions précitées étaient maintenues, le libellé de cet alinéa n'exigerait pas d'observation.

La précision fournie par cet alinéa aura toutefois aussi son utilité dans le cadre des litiges en rapport avec les conventions collectives. Le Conseil d'Etat propose dès lors de reprendre le texte en l'adaptant légèrement. L'alinéa sous revue se lira comme suit:

„Au cas où la direction centrale de l'entreprise chargée d'appliquer la présente loi aux salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.“

Paragraphe 5 (4 selon le Conseil d'Etat)

Alinéa 1

Le Conseil d'Etat approuve l'idée à la base de cette disposition.

Le texte tel que formulé ne donne cependant pas satisfaction. Faut-il rappeler que l'ONC ne „décide“ pas la non-conciliation, mais se limitera à constater un échec des négociations et un désaccord des parties au litige?

Il paraît aussi difficile d'imposer l'„abstention“ d'une „omission“. Le texte, s'il était néanmoins maintenu, se lirait dès lors comme suit:

„Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les parties s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.“

Alinéas 2 et suivants

Les dispositions qui tendent à régler le recours à une grève d'avertissement ne sont pas approuvées par le Conseil d'Etat qui rejoint l'analyse de la Chambre des employés privés et des chambres patronales. Durant la procédure de conciliation, toute grève est à proscrire. Une telle initiative irait à l'encontre même de la volonté manifestée par les deux parties de se concilier. Le Conseil d'Etat estime que les parties disposent d'autres moyens tout aussi dissuasifs pour montrer leur détermination et leur force.

D'un point de vue formel, ces dispositions n'auraient d'ailleurs pas leur place dans cet article qui a trait aux attributions de l'ONC.

L'article se lira partant comme suit:

„Art. 25.– (1) Avant toute grève ou mesure de lock-out, les litiges collectifs visés au premier tiret de l'article 24(2) sont portés obligatoirement par la partie la plus diligente devant l'ONC.

(2) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'ONC:

- le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 10(4);*
- le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective définie à l'article 2.*

(3) Au cas où la direction centrale de l'entreprise chargée d'appliquer la présente loi aux salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.

(4) Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les parties s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.“

Article 29

De l'avis du Conseil d'Etat, cet article est superfétatoire dans la mesure où il ne fait que répéter la mission figurant dans l'article 27(2), troisième tiret (Art. 24, deuxième tiret selon le Conseil d'Etat). La possibilité d'une déclaration d'obligation générale est réglée par l'article 43 du projet.

Chapitre 2.– Composition*Article 30 (26 selon le Conseil d'Etat)*Paragraphe 1er

Le paragraphe 1er dispose que l'ONC exerce ses missions „en toute indépendance“. Cette affirmation cadre mal avec la structure de l'institution qui est présidée par le ministre ou son délégué, révocable à tout instant par le ministre.

De même, les assesseurs siègent à la commission paritaire en tant que représentants de leur organisation (art. 31(2)) et peuvent être révoqués à tout moment.

Le maintien de ce paragraphe, qui n'a de toute façon aucune portée concrète, paraît dès lors inopportun.

Ce n'est qu'en ordre subsidiaire qu'il y aurait lieu d'en corriger le libellé:

„L'ONC exerce en toute indépendance les missions dont il est investi.“

Paragraphe 2 (1er selon le Conseil d'Etat)*Alinéa 1*

Il suffit de s'en référer au „ministre“.

La disposition d'après laquelle le président délégué est désigné comme conciliateur est en contradiction avec l'alinéa 7 aux termes duquel „la fonction de conciliateur est dévolue au Président conjointement avec les assesseurs permanents de la commission paritaire“.

La notion de „hauts fonctionnaires“ ne repose sur aucune définition légale. Elle est à remplacer par le terme consacré „fonctionnaires de la carrière supérieure“. Les compétences particulières visées dans le

projet ne sont guère contrôlables. Pourquoi ne pas faire confiance au ministre pour désigner des délégués suffisamment compétents? Le Conseil d'Etat estime que la liste à proposer par le ministre ne devrait comporter que trois noms.

La première phrase du paragraphe 1er se lira dès lors comme suit:

„L'ONC est présidé par le ministre qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois fonctionnaires de la carrière supérieure.“

Alinéas 2 et 3

Le président délégué peut être remplacé par le ministre „en cas d'indisponibilité“, mais aussi „pour des motifs qu'il [le ministre] jugera pertinents“.

Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant:

„Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre fonctionnaire figurant sur la liste précitée.“

Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.“

Alinéa 4

La précision comme quoi le mandat est renouvelable est superflue alors qu'elle ne fait que reprendre le droit commun.

Alinéa 5

La disposition prévoyant le serment est également à omettre. Dans la mesure où tous les présidents sont des fonctionnaires assermentés, ils ont déjà prêté le même serment au moment de leur nomination, en application de l'article 110(2) de la Constitution.

Alinéa 6

Sans observation.

Alinéa 7

Le texte du projet de loi cite à plusieurs endroits les „assesseurs permanents“. Le terme „assesseurs“ pour désigner les membres est approprié. Encore faudrait-il se servir d'une désignation identique à travers le texte de loi. L'adjectif „permanent“ est toutefois superflu, les membres „spéciaux“ ayant été radiés du projet initial par les amendements gouvernementaux.

Paragraphe 3

Ce paragraphe est à omettre pour être superfétatoire.

Paragraphe 4 (2 selon le Conseil d'Etat)

Eu égard à la difficulté de réunir les membres de la commission paritaire dans des délais utiles, difficulté tenant apparemment au problème de disponibilité des membres effectifs, le Conseil d'Etat ne s'opposerait pas à un dédoublement du nombre des suppléants tel que suggéré par la Chambre des employés privés dans son avis. La facilité accordée à chaque membre effectif de désigner librement son remplaçant éventuel parmi tous les membres suppléants en cas d'empêchement de sa part serait de nature à éviter des conflits qui risqueraient autrement de compromettre le fonctionnement efficace de l'institution. Dans la mesure où le projet est muet sur la question, cette précision paraît utile.

Paragraphe 5

Les partenaires sociaux avaient proposé de rayer du texte du projet de loi toute référence aux „membres spéciaux“. Le projet, dans sa version amendée, tend à remplacer les membres spéciaux par des „délégués“ qui assisteraient la commission. Le Conseil d'Etat propose de supprimer ce paragraphe. Les parties n'ont pas vocation à assister la commission paritaire, mais à y défendre leur position. Ils ne devraient avoir aucun lien direct avec la commission.

Paragraphe 6 (3 selon le Conseil d'Etat)

Le libellé amendé du paragraphe prévoit de maintenir quatre groupes au sein de la commission paritaire pour l'application de l'article 44 relatif à l'arbitrage. Cette fiction légale est incohérente et inutile. Il est renvoyé aux observations à l'endroit de l'article 44.

Ce paragraphe est dès lors superfétatoire.

Paragraphe 7 (4 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose d'opérer une nette distinction entre les représentants d'organisations patronales ou syndicales n'ayant pas de représentants parmi les assesseurs ou les parties au litige et les experts visés à l'alinéa 2. Les premiers nommés ne devraient pas être désignés au titre d'experts, mais dans leur fonction de représentants tout court.

Le libellé du paragraphe est en contradiction avec les dispositions de l'article 31 dans la mesure où les assesseurs ne sont pas nommés par le président, mais par le ministre.

Pour le surplus, le Conseil d'Etat procède à une reformulation du libellé de ce paragraphe, afin d'en améliorer la lisibilité.

L'article se lira comme suit:

„Art. 26.– (1) L'ONC est présidé par le ministre, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois fonctionnaires de la carrière supérieure. La liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre.

Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre fonctionnaire figurant sur la liste précitée.

Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.

L'ONC comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre.

La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire.

(2) La commission paritaire comprend six assesseurs effectifs, dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés ainsi que douze assesseurs suppléants dont six représentants des employeurs et six représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé, mais pouvant remplacer l'ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné.

(3) Aux fins de l'application de la procédure de vote, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement:

- le groupe des assesseurs employeurs;*
- le groupe des assesseurs salariés.*

(4) La commission paritaire peut s'adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations professionnelles d'employés dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige.

Elle peut de même s'adjoindre des experts avec voix consultative.“

Article 31 (27 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

Alinéa 1

Il y a lieu d'omettre l'adjectif „permanents“ pour les assesseurs et de se référer au „ministre“ tout court dans l'alinéa premier.

Alinéa 2

L'alinéa 2, aux termes duquel le ministre nommerait les représentants des parties au litige, est à omettre. Les parties doivent être libres de désigner leurs représentants. Dans la mesure où il est prévu d'instituer dans l'alinéa 3 un recours devant la commission paritaire contre la décision de nomination émanant du ministre, le président de l'ONC, délégué du ministre, serait ainsi désigné pour statuer sur ce recours.

Alinéa 3

L'alinéa 3 contient une référence erronée à l'article 41(2) au lieu de l'article 44(2). Le Conseil d'Etat renvoie aux observations à l'endroit de l'article 44(2) et propose la suppression de cette référence.

Paragraphe 2

Alinéa 1

Le texte du projet prévoit de faire cesser le mandat des assesseurs permanents notamment du fait de leur décès et de „changement de statut“. Il n'est pas nécessaire de régler le cas du décès spécialement dans la loi. La possibilité accordée à l'organisation de demander la révocation du membre qui est censé la représenter à l'ONC suffira par ailleurs pour éviter des incompatibilités. Il paraît toutefois inacceptable de conférer un pouvoir de révocation direct aux organisations patronales ou salariales par rapport à des mandataires nommés par le ministre. La révocation devrait pouvoir être proposée par les organisations visées et sera prononcée par le ministre.

Les autres dispositions du paragraphe sous avis sont superflues. En cas de vacance d'un poste, le ministre fera procéder à une nouvelle nomination conformément au paragraphe 1er. Contrairement au libellé du projet, il n'appartiendra évidemment pas à l'organisation bénéficiant d'un droit de proposition de procéder à la „nomination d'un nouvel assesseur permanent suppléant“. Il y aura lieu de préciser que le nouveau membre effectif et le nouveau suppléant achèveront la durée du mandat restant à courir.

Alinéa 2

L'alinéa 2, qui se rapporte aux membres spéciaux, est à omettre pour les motifs développés à l'endroit du paragraphe 1er.

Paragraphe 3

Il y a lieu de viser le paragraphe 7 de l'article 30 (paragraphe 4 de l'article 26 selon le Conseil d'Etat) au lieu du paragraphe 6.

L'article se lira comme suit:

„Art. 27.– (1) Les assesseurs effectifs et suppléants sont nommés par le ministre sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des négociations sans perte de rémunération pour les séances de la commission paritaire. S'ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en informent par écrit et en motivant leur position le président de l'ONC qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties.

(2) Les assesseurs sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse par leur révocation sur demande des organisations professionnelles des employeurs ou des travailleurs qu'ils représentent. En cas de vacance d'un poste, l'assesseur nommé par le ministre conformément au paragraphe 1er achève la durée du mandat restant à courir.

(3) Les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1, et les experts visés à l'article 26(4), alinéa 2, sont nommés par le ministre pour une durée qu'il détermine.

La nomination des représentants se fait sur base des propositions des organisations intéressées.“

Article 32 (28 selon le Conseil d'Etat)

Il y a lieu de remplacer le libellé „Président de l'Office“ par „président de l'ONC“.

L'article sera libellé comme suit:

„Art. 28.– Les réunions de la commission paritaire sont présidées par le président de l'ONC.“

Article 33

L'article 33 est superfétatoire. A l'endroit de l'article 30(2), il est précisé que le ministre nomme les membres du service administratif.

*Article 34 (29 selon le Conseil d'Etat)*Paragraphe 1er

Le Conseil d'Etat partage le souci des auteurs du texte d'assurer dorénavant une rémunération correcte aux assesseurs de la commission paritaire. Il propose néanmoins de maintenir le système de l'indemnisation des assesseurs effectifs et suppléants de la commission paritaire par un système d'indemnités fixées par vacation et dont le montant sera déterminé par règlement grand-ducal. A signaler que, suivant le libellé du projet, les assesseurs suppléants ne toucheraient aucune indemnité, mais bénéficieraient uniquement du remboursement de leurs frais exposés.

Le système des indemnités de présence est d'autant plus équitable qu'il est proposé d'instituer douze suppléants, ce qui fait présumer que les membres effectifs se feront remplacer plus ou moins régulièrement par leurs suppléants. Le Conseil d'Etat est d'avis que le nombre relativement restreint de réunions au cours des dernières années ne justifie pas l'allocation d'une indemnité d'assiduité mensuelle aux membres effectifs égale au montant du salaire minimum pour travailleurs qualifiés, indépendamment du nombre de réunions auxquelles ils sont censés assister.

Paragraphe 2

Ce paragraphe est à omettre dans la mesure où l'indemnité des assesseurs suppléants est réglée de la même manière que celle des membres effectifs.

Paragraphe 3

Si le paragraphe 1er était retenu dans la version proposée par le Conseil d'Etat, les indemnités à payer aux experts seraient réglées par un règlement grand-ducal. Le paragraphe sous examen serait dès lors superfétatoire.

L'alinéa 2 se réfère à un alinéa 2 du paragraphe 6 de l'article 30 qui est inexistant. Il est dès lors également à omettre.

Dans la mesure où le ministre dispose des crédits nécessaires, il peut toujours conclure une convention d'honoraires avec des experts sans qu'il y ait besoin de régler cette question dans la loi.

Paragraphe 4

L'indemnité allouée au secrétariat sera également déterminée dans le règlement grand-ducal.

Ce paragraphe est dès lors à omettre.

Paragraphe 5

Le projet de loi prévoit d'instituer une sanction en cas de non-assistance aux réunions. Cette solution, qui était déjà discutable en soi, ne paraît plus justifiée à partir du moment où chaque membre effectif est remplacé en cas de besoin et où l'indemnité forfaitaire est remplacée par une indemnité fixée pour chaque réunion.

Dès lors, ce paragraphe sera à omettre également, de sorte que l'article se lira comme suit:

„Art. 29.– Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation des assesseurs effectifs et suppléants, des experts visés à l'article 26(4), alinéa 2 et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige et les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1.“

Chapitre 3.– Procédure**1. En cas de litige collectif (selon le Conseil d'Etat: 1. Procédure en cas de litige collectif)***Article 35 (30 selon le Conseil d'Etat)*Paragraphe 1erAlinéa 1

La référence à l'article 24(2), premier tiret, remplacera la référence à l'article 28.

Alinéa 2

En dehors de la présente loi, la saisine de l'ONC est prévue dans le cadre de la loi PAN 1998 du 12 février 1999 et dans la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi (licenciement collectif). Seule la loi de 1993 prévoit une procédure particulière très sommaire qui devra être adaptée dans les dispositions modificatives et abrogatoires de la présente loi. Le Conseil d'Etat n'a pas connaissance d'une autre disposition légale prévoyant un tel recours. Aucune saisine ne paraît concevable dans une disposition réglementaire ou même conventionnelle. Ces hypothèses sont à exclure de la loi et cet alinéa peut dès lors être entièrement omis.

Alinéa 3

Le Conseil d'Etat se demande dans quelle hypothèse les parties au litige préféreront laisser le soin de demander la convocation de la commission paritaire aux membres effectifs. La disposition afférente pourra dès lors être omise sans dommage.

Alinéa 4

L'alinéa 4 porte sur l'instruction des dossiers. Le Conseil d'Etat a lu avec intérêt le commentaire des articles relatif à cette disposition. Si, comme l'affirment les auteurs du projet, l'ONC est régulièrement saisi de dossiers incomplets, le Conseil d'Etat se demande s'il ne serait pas utile de confier au président de l'ONC le soin d'intervenir auprès des parties afin de les voir compléter leurs dossiers en vue de les rendre rapidement conformes aux exigences légales. En conférant cette mission au président, le déroulement de la procédure serait accéléré sans pour autant porter atteinte aux prérogatives de la commission paritaire dans le cadre de l'instruction du dossier. Le président est en effet tenu de convoquer les membres de la commission paritaire endéans le délai fixé à l'article 37.

Il n'est pas nécessaire de prévoir dans la loi le détail du contenu du dossier. Il suffira de demander un dossier spécifiant l'objet exact du litige et ses antécédents. Les points de convergence et de divergence résultent nécessairement de l'objet du litige.

Alinéa 5

Le Conseil d'Etat éprouve quelques appréhensions à voir maintenir la saisine d'office telle qu'elle existe actuellement dans l'article 9 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945. Cette possibilité très dirigiste et contraire au principe de l'autonomie des partenaires sociaux pouvait se justifier dans l'immédiat après-guerre. Le Conseil d'Etat propose d'omettre ce dernier alinéa du paragraphe 1er.

Paragraphe 2

L'expression „assesseurs permanents“ figurant à plusieurs endroits du projet n'a plus sa place à partir du moment où il a été décidé dans les amendements gouvernementaux au projet initial de supprimer les „membres spéciaux“ à l'endroit de l'article 30, paragraphe 5. Le Conseil d'Etat propose de remplacer la désignation „membres permanents“ par „assesseurs effectifs“ ou par „assesseurs“ si tant les membres effectifs que les membres suppléants sont visés. Le projet prévoit que la commission paritaire peut refuser d'admettre la conciliation dans deux hypothèses:

- le dossier n'est pas prêt;
- le dossier ne rentre pas dans le champ d'application de la loi.

Le projet institue un recours en réformation devant le tribunal administratif contre une éventuelle décision d'incompétence (mais non pas contre une décision de compétence). Concernant le recours juridictionnel, il est renvoyé aux observations figurant sous les considérations générales.

Paragraphe 3 (nouveau)

Il est toutefois important de prévoir un bref délai endéans lequel la première réunion doit avoir lieu. Le Conseil d'Etat propose d'inclure le délai fixé pour la première réunion dans un paragraphe 3 sous l'article sous examen, en s'inspirant du libellé de l'article 37, paragraphe 3, alinéas 2 et 3 du projet de loi.

L'article se lira comme suit:

„Art. 30.– (1) Tout différend d'ordre collectif au sens de l'article 24(2), premier tiret, fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation.

La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.

(2) Le président transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission paritaire qui procède à l'instruction.

Les assesseurs peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des compléments au dossier.

Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application de la présente loi. Cette décision peut faire l'objet d'un recours en réformation conformément à l'article 23.

(3) La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'ONC.

En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée."

Articles 36 et 37

Le Conseil d'Etat propose d'omettre ces articles qui contiennent un nombre impressionnant de délais sans que leur éventuel non-respect ne puisse être sanctionné. Les alinéas 2 et 3 de l'article 37(3) ont toutefois déjà été repris dans l'article 30 (selon le Conseil d'Etat).

Article 38 (31 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

Le paragraphe reprend les attributions du président figurant actuellement dans l'article 12 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945. Le renvoi à l'article 35(2) devrait être étendu à l'article 35 en entier (article 30 selon le Conseil d'Etat).

Paragraphe 2

Partant de la prémisse que l'ONC est saisi par l'une des parties suite à l'incapacité des parties de trouver un accord en dehors de l'intervention d'un tiers, le Conseil d'Etat estime que le rôle du président devrait être renforcé. Le texte sous avis prévoit que le président ne peut formuler des propositions de conciliation qu'avec l'accord majoritaire des assesseurs. Une majorité hétéroclite comprenant, à titre d'exemple, en dehors du président, deux membres d'un groupe et un membre de l'autre groupe pourrait ainsi soumettre une proposition. Cette hypothèse ne paraît pas heureuse dans la mesure où la proposition de conciliation rencontrerait l'opposition de la majorité d'un groupe. De même, une proposition émanant d'un groupe et soutenue par le président n'est guère de nature à contribuer à une solution. Une proposition de conciliation devrait dès lors être soutenue soit par les deux groupes conjointement, chaque groupe pouvant fixer sa position dans le cadre d'un vote séparé, soit à l'initiative du président seul, ainsi que cela est préconisé à l'alinéa 2 de ce paragraphe. Cette attribution du président soulignera son rôle dans la recherche d'un compromis.

A défaut d'accord entre les deux groupes sur une proposition conjointe, il appartiendra alors au président de déterminer le moment qu'il jugera propice pour soumettre sa propre proposition de conciliation. Il pourra ainsi peser sur le déroulement de la procédure dont l'issue sera influencée par ses talents de conciliateur. Les parties pourront demander la clôture de la procédure par le constat de non-conciliation qui se dégage du rejet tant de la proposition de conciliation soumise conjointement par les deux groupes d'assesseurs, que de la proposition de conciliation ultérieure du président. Cette solution ne risque pas de conduire à des abus, dans la mesure où le président, confronté au refus des deux groupes ou de l'un d'entre eux de participer à de nouvelles réunions en vue de la recherche d'un compromis, sera obligé de soumettre sa propre proposition.

Paragraphe 3

Pour éviter toute prise d'influence externe peu propice à la recherche d'un compromis, il est essentiel de maintenir le caractère non public des réunions.

L'article se lira dès lors comme suit:

„Art. 31.– (1) Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions. Il instruit les dossiers conformément à l'article 30.

(2) Les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

(3) Les réunions de la commission paritaire ne sont pas publiques.“

Article 39 (32 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

Le Conseil d'Etat propose de reformuler ce texte à la suite de l'abandon de la notion de „membres spéciaux“ pour lui donner la rédaction suivante:

„(1) La commission ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.“

Paragraphe 2

Ce paragraphe entend régler la procédure de remplacement d'un membre effectif empêché. Le membre effectif peut souhaiter se faire remplacer pour toute la durée de la procédure de conciliation dans un litige déterminé ou demander son remplacement lors d'une réunion à laquelle il serait empêché d'assister. Le texte sous avis ne précise pas si les deux hypothèses sont visées.

Nul doute qu'il sera toujours souhaitable de veiller à maintenir une composition identique de la commission pour un même différend. Il peut néanmoins exister des cas où cette solution n'est pas possible. Pour accélérer la procédure, il devrait être permis à un membre effectif de désigner dans les deux hypothèses un membre suppléant chargé de le remplacer. La décision de se faire remplacer et le choix du suppléant parmi les six suppléants de son groupe doivent appartenir au membre effectif empêché.

L'article se lira comme suit:

„Art. 32.– (1) La commission ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.

(2) Si un membre effectif est empêché d'assister aux réunions de la commission au sujet d'un différend ou à une réunion, il désigne un remplaçant parmi les membres suppléants. Pendant la durée de l'empêchement, ce membre suppléant sera convoqué en lieu et place du membre effectif empêché.“

Article 40 (33 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

Le Conseil d'Etat estime que la procédure de conciliation ne peut avoir que deux issues: la conciliation, c'est-à-dire la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au Titre III, ou la non-conciliation, c'est-à-dire le constat d'échec des négociations.

Paragraphe 2

Le Conseil d'Etat propose d'abandonner également à l'endroit de ce paragraphe la référence aux „groupes“ des représentants des parties au litige et suggère le libellé suivant:

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

A partir du moment où les „membres spéciaux“ ne sont plus maintenus au sein de la commission paritaire et où, conformément à la proposition du Conseil d'Etat, la notion floue de „délégué“ instituée à l'endroit de l'article 30(5) est abandonnée, il faudra régler le problème qui risque de se poser en cas de désaccord au sein même des représentants des syndicats. Il est logique d'appliquer à ce stade de la procédure le même procédé que celui retenu dans le cadre de la négociation. Il est renvoyé au texte

proposé dans le présent avis à l'endroit de l'article 14 (12(4) selon le Conseil d'Etat). Bien évidemment, la signature d'un accord définitif n'interviendra qu'après consultation des organes décisionnels respectifs des partenaires sociaux habilités à signer. Il n'y a toutefois pas lieu de régler ces questions en détail dans la loi.

Paragraphe 3

Le texte proposé omet de fournir une réponse au cas de figure où un groupe d'assesseurs refuse de se joindre à une proposition de conciliation. Aux termes de l'article 38, les propositions de conciliation sont soumises conjointement par les deux groupes d'assesseurs. Si dès lors un groupe refusait de soutenir une proposition et si le président refusait à son tour de soumettre une proposition, les parties au litige seraient dans l'impossibilité de faire constater la non-conciliation. Cette situation avantagerait le partenaire social qui aurait intérêt à faire traîner les négociations.

Il importe dès lors d'inclure dans la loi un délai maximum qui, une fois révolu, permettra à chaque partenaire social de déclarer unilatéralement la non-conciliation. Un tel délai figurait à l'article 42 du projet de loi initial.

La notion de „groupe représentant les parties au litige“ réapparaît dans ce paragraphe. Elle est à remplacer par le terme „partie“, ce d'autant plus qu'à l'article 30(6) du projet la commission est instituée avec deux groupes seulement.

Le paragraphe sous examen est également libellé de manière passablement confuse. A l'alinéa 1, il est renvoyé à la „déclaration de non-conciliation“ qui serait à émettre par le président. A l'alinéa 3, apparaît la notion de „décision de non-conciliation“ qui serait prise par „les quatre groupes“ à l'unanimité. Or, la mission de l'ONC ne consiste pas à décider en lieu et place des partenaires sociaux. L'ONC ne décide rien, mais „constate“.

Paragraphe 4

Il y a lieu de supprimer la référence à la „décision de non-conciliation“ qui n'existe pas. Le procès-verbal est à signer par le président seul. Les raisons de non-conciliation éventuelle sont irrelevantes.

L'article se lira comme suit:

„Art. 33.– (1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au Titre III, soit par le constat de non-conciliation.

(2) Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige qui sont habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire conformément à l'article 12(4).

La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.

(3) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(4) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.“

Article 41

Alinéa 1

De l'avis du Conseil d'Etat, l'article 41, alinéa 1, qui reprend le texte de l'article 21 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945, est superfétatoire. En effet, les accords signés „ne valent pas“ seulement convention collective, mais constituent une convention collective identique à celles signées en dehors de l'ONC. L'intervention de l'ONC ne change pas la nature de l'accord.

Alinéa 2

L'alinéa 2 est superfétatoire alors qu'il ne fait que rappeler un principe de droit commun.

Alinéa 3

L'alinéa 3 est également à omettre dans la mesure où le Conseil d'Etat a suggéré l'omission de la mission figurant sous le premier tiret de l'article 27 du texte du projet de loi.

Article 42 (34 selon le Conseil d'Etat)

Il n'est pas nécessaire de prévoir une transmission des accords et procès-verbaux au ministre, le ministre ou son délégué continuant à présider l'ONC.

L'alinéa 3 entend régler des détails en matière de communication qui sont superflus. Toutes les conventions collectives devraient être rendues accessibles au public sur le site Internet de l'ITM sans qu'il y ait lieu de légiférer spécialement en la matière. On peut regretter que tel ne soit pas encore le cas à l'heure actuelle.

Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant:

„Art. 34.– L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.“

**2. En cas de déclaration d'obligation générale (selon le Conseil d'Etat:
2. Procédure en cas de déclaration générale)**

Article 43 (35 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

La procédure de déclaration générale est la même pour les conventions collectives et les accords librement négociés que pour ceux conclus devant l'ONC. L'article 21 du projet ayant visé les conventions librement négociées ayant été omis par le Conseil d'Etat, il y a lieu de reformuler le texte à l'endroit du présent paragraphe.

Le Conseil d'Etat propose de libeller ce paragraphe comme suit:

„(1) Toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions de la présente loi peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.“

Paragraphe 2

La demande en déclaration d'obligation générale doit être adressée au ministre qui saisira l'ONC.

Paragraphe 3

Le projet prévoit que l'obligation générale est déclarée par règlement grand-ducal. Les mêmes dispositions se retrouvent déjà dans l'article 9 de l'arrêté grand-ducal de 1945. Il y a lieu de remplacer le terme „décisions“ en rapport avec l'ONC par „propositions“ dans la mesure où le Grand-Duc est seul compétent pour décider.

Paragraphe 4

Ce paragraphe contient une contradiction flagrante par rapport au paragraphe 3 alors que, d'après le libellé de ce texte, le „Gouvernement en conseil“ (et non plus le Grand-Duc) décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Suivant le projet, la décision du Gouvernement en conseil devrait être motivée. L'exposé des motifs nous apprend que „comme toute décision administrative“ la décision devrait être motivée.

Il est évident que dans les deux hypothèses, la déclaration d'obligation générale ne peut être décidée que par règlement grand-ducal. Le Conseil d'Etat exige, sous peine d'opposition formelle, la suppression dans ce cas de figure de la possibilité d'un recours en réformation devant le tribunal administratif. S'agissant d'un règlement grand-ducal, seul le recours en annulation est concevable.

Bien évidemment, le recours de droit commun prévu à l'article 15 de la loi du 7 novembre 1999 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif subsistera toujours.

Le paragraphe 4 est dès lors à omettre.

Paragraphe 5

Le paragraphe 5 est superfétatoire. Le Conseil d'Etat est d'avis que, contrairement à ce qui est indiqué à l'exposé des motifs du projet, ce paragraphe ne contient aucune nouvelle règle par rapport au para-

graphe 4. Dans le cadre de l'analyse que la commission paritaire effectuera avant de donner son accord à la déclaration d'obligation générale, la commission se prononcera nécessairement sur la conformité du texte à la loi. Si elle devait estimer que le texte de la convention serait moins favorable que la loi, la commission ou du moins les membres du groupe syndical refuseront leur accord. De même, le Gouvernement en conseil refusera d'adopter le règlement d'obligation générale, le cas échéant après consultation de ses conseillers dont l'ITM. Il n'est dès lors pas nécessaire de prévoir expressément la consultation de l'ITM dans la loi. Dans ce contexte, il est également renvoyé à l'article 20(3) (selon le Conseil d'Etat) aux termes duquel „toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés“.

Le Conseil d'Etat se doit de rappeler qu'une des originalités foncières de notre droit du travail est que la norme y est impérative. Il n'existe pas de loi supplétive en cette matière, tout comme il n'existe pas „d'ordre public restrictif“ (cf. commentaire des articles) et dès lors tout accord en ce domaine risque en dernière instance la sanction des juridictions du travail (voir sur cette question: „*Pour une réforme enfin claire et imaginative du droit de la négociation collective*“ par Gérard Lyon-Caen, *Revue Droit social* No 4, avril 2003). Pour les raisons développées au paragraphe 4, le recours en réformation contre un règlement grand-ducal est à omettre sous peine d'opposition formelle.

Le paragraphe 5 est dès lors également à omettre.

Paragraphe 6 (4 et 5 selon le Conseil d'Etat)

Alinéa 1 (Paragraphe 4 selon le Conseil d'Etat)

L'alinéa 1 introduit un délai de „huit jours francs“. Or, la convention européenne sur la computation des délais et l'article 5 de la loi d'approbation y relative du 30 mai 1984 a augmenté les délais qualifiés autrefois de francs d'un jour si leur durée nominale est inférieure à 10 jours, ce qui implique que, sauf disposition contraire expresse, les actes législatifs et réglementaires sont obligatoires „quatre jours“ après leur insertion au Mémorial, en y comptant le jour de la publication, les dimanches et les jours non ouvrables ou fériés.

Il est ainsi superfétatoire, voire erroné, de prévoir dans le dispositif d'un règlement des délais „francs“. Le Conseil d'Etat propose de s'en tenir au régime de droit commun.

L'éventualité de l'application rétroactive des conventions collectives déclarées d'obligation générale est expressément prévue dans le projet de loi. En l'absence d'une dérogation législative expresse, l'entrée en vigueur rétroactive d'un acte réglementaire est prohibée dans la mesure où elle viole le principe général de la non-rétroactivité consacré par toutes les juridictions administratives belges et françaises (voir dans le même sens les décisions du tribunal administratif du 29 octobre 1998, No 10684 et du 13 décembre 1999, No 11245). La situation juridique est autre si l'édiction de certains actes rétroactifs est autorisée par le législateur. L'absence de valeur constitutionnelle du principe de non-rétroactivité des lois permet ainsi au législateur de soustraire les autorités administratives à l'emprise du principe de non-rétroactivité qui pèse sur elles.

L'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 n'avait pas prévu cette hypothèse.

L'application rétroactive d'une convention collective ou d'un accord déclaré d'obligation générale peut toutefois s'avérer utile et nécessaire. Il est admis qu'une certaine rétroactivité des conventions collectives, limitée à la durée des pourparlers, est inhérente à la nature même de la mission de prévention et de conciliation des litiges sociaux. Pour éviter des abus, il faut toutefois prévoir des limites en matière de déclaration d'obligation générale. Ainsi, se fondant sur une jurisprudence antérieure du Conseil d'Etat belge, la loi modifiée belge du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires prévoit en son article 32 que l'arrêté royal rendant obligatoire la convention ne peut rétroagir plus d'un an avant sa publication. Ce délai paraît déjà excessif et le Conseil d'Etat propose de limiter la dérogation dans le projet sous examen à huit mois.

Même en présence d'une dérogation législative, l'entrée en vigueur rétroactive pose toujours problème alors que la rétroactivité porte atteinte à la sécurité juridique. Voilà pourquoi les dispositions législatives autorisant la rétroactivité sont toujours interprétées restrictivement.

Le Conseil d'Etat estime que pour répondre à ces exigences, il y a lieu de préciser l'habilitation législative en évitant également l'emploi de l'expression, toujours ambiguë, „sans préjudice de“.

Alinéa 2 (Paragraphe 5 selon le Conseil d'Etat)

Dans l'alinéa 2, il y a lieu d'omettre la partie finale de la phrase introduite par le terme „notamment“.

Alinéa 3

L'alinéa 3, qui ne fait que rappeler une évidence, est à omettre.

L'article se lira dès lors comme suit:

„Art. 35.– (1) Toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions de la présente loi peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.

(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être soumise par consultation écrite. Le président de l'ONC doit toutefois convoquer les assesseurs pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs.

(4) Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. En aucun cas cependant, il ne peut rétroagir plus de huit mois avant sa publication.

(5) Le règlement grand-ducal d'obligation générale cesse ses effets au même moment que la convention collective ou l'accord conclu conformément au Titre III qu'il déclare d'obligation générale.“

Chapitre 4.– Arbitrage

Article 44 (36 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

La référence aux quatre groupes est à omettre dès lors que la commission paritaire ne sera plus composée que de deux groupes de membres effectifs.

Le Conseil d'Etat estime que l'institution d'un arbitre ne peut être décidée que de l'accord conjoint des deux parties au litige.

Il est tout à fait irréaliste de vouloir imposer un arbitrage à l'une des parties au litige par une décision de la commission paritaire de l'ONC. Cette disposition est d'autant plus critiquable et incohérente qu'à l'endroit du paragraphe 2, alinéa 2, il est disposé que l'arbitre, qui plus est, déjà nommé par le ministre, devrait ensuite être „accepté à l'unanimité par l'ensemble des quatre groupes“.

Il y a lieu de rappeler que les partenaires sociaux ont toujours la possibilité de recourir à un arbitre ou à un collègue de trois arbitres sans que l'ONC ou le ministre n'aient à intervenir dans cette procédure. Pour garantir une désignation rapide de l'arbitre, le Conseil d'Etat propose d'instituer trois délais de chaque fois deux semaines au maximum. Le non-respect d'un de ces délais par un des intervenants (les groupes de la commission paritaire, le ministre, les deux parties) vaut renonciation à la procédure d'arbitrage instituée dans la présente loi.

Le Conseil d'Etat se demande également si l'intervention du ministre est nécessaire dans ce contexte, sauf à admettre qu'en cas de nomination de l'arbitre par le ministre les frais de l'arbitrage seront pris en charge par l'Etat. Or, le texte ne le précise pas expressément. Le Conseil d'Etat proposera de compléter à cet effet l'article sous examen par un paragraphe 4 final libellé comme suit:

„(4) Les frais et honoraires dus à l'arbitre font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à la charge du budget de l'Etat.“

Paragraphe 2 (3 selon le Conseil d'Etat)

L'arbitre doit être accepté par les deux parties. En cas de désaccord entre les syndicats, la décision d'acceptation et de refus de l'arbitre proposé est valablement prise à la majorité prévue à l'article 14 (12 selon le Conseil d'Etat).

Le Conseil d'Etat ne saisit pas pourquoi la loi précise les consultations que devrait effectuer l'arbitre. Il propose le texte suivant, qui serait inséré comme paragraphe 3:

„(3) L'arbitre engage toutes consultations et investigations qu'il juge utiles à l'accomplissement de sa mission.“

Paragraphe 3

Les parties doivent être libres de fixer les délais à respecter par l'arbitre en accord avec ce dernier.

Les procédés de communication de la décision arbitrale ne doivent pas figurer dans la loi. Le bon sens va prévaloir.

Ce paragraphe est dès lors à omettre.

Paragraphe 4 (2 selon le Conseil d'Etat)

D'après le projet de loi, l'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale. Pour donner pleine efficacité à cette disposition sans provoquer des dommages, les parties au litige auront intérêt à accepter l'arbitrage et l'arbitre proposé seulement après consultation de leurs organes de décision respectifs. Le Conseil d'Etat note avec intérêt que les deux chambres salariales et la Chambre des métiers approuvent dans leurs avis respectifs cette disposition novatrice.

Le troisième alinéa du paragraphe sous revue qui permet à l'ONC de décider la publication de la sentence arbitrale „même non acceptée“ ne donne pas de sens. Le Conseil d'Etat ne conçoit pas comment une sentence arbitrale pourrait ne pas être acceptée dans la mesure où il est disposé au même paragraphe que l'acceptation de l'arbitrage entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale.

Par ailleurs, on doit admettre que les parties prendront soin de publier la sentence à l'intention de leurs membres et du public à l'instar de toute convention collective, ce d'autant plus que l'alinéa 2 précise que la décision arbitrale vaut convention collective. L'alinéa 3 est dès lors à omettre.

L'article se lira dès lors comme suit:

„Art. 36.– (1) Dans les deux semaines suivant le constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir le ministre en vue de la désignation d'un arbitre.

L'arbitre est proposé par le ministre aux parties endéans les deux semaines suivant sa saisine.

Les parties sont tenues de se prononcer endéans deux semaines sur la proposition émanant du ministre.

(2) L'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale de la part des deux parties. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.

(3) L'arbitre engage toutes consultations et investigations qu'il juge utiles à l'accomplissement de sa mission.

(4) Les frais et honoraires dus à l'arbitre font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à la charge du budget de l'Etat.“

Chapitre 5.– Dispositions communes

Ce chapitre est superflu.

Article 45

Alinéa 1

Le Conseil d'Etat estime qu'il n'est pas nécessaire de préciser que tant l'ONC que l'arbitre s'entoureront de tous renseignements utiles et pourront entendre des tierces personnes. N'exerçant aucune fonction juridictionnelle, ces institutions ne peuvent pas non plus percer des secrets d'affaires. Il est dès lors également superflu de libeller cette interdiction et le premier alinéa est à omettre.

Alinéa 2

Ainsi qu'il a été itérativement précisé, l'ONC n'a pas de décision à prendre. Par ailleurs, la disposition d'après laquelle les décisions de l'ONC seraient prises „à la majorité des voix individuelles des assesseurs permanents d'employeurs et salariés, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité de voix“ ne s'applique pas d'une manière générale à travers le texte. Ainsi les dispositions des articles 38(2), 40(3) et 43(3) introduisent-elles expressément un vote par groupe. En fait, le projet précise pour chaque initiative de la commission paritaire la procédure de vote à appliquer de sorte que le deuxième alinéa doit également être rayé.

Chapitre 6.– Dispositions pénales

Ce chapitre est également à omettre.

*Article 46*Paragraphe 1er

Ce paragraphe rappelle le caractère obligatoire de la procédure de conciliation prévue au Titre II. Le Conseil d'Etat a proposé d'inclure cette obligation de manière expresse tant à l'endroit de l'article 25(1), qu'à l'article 30(1), selon la numérotation du Conseil d'Etat.

Le paragraphe 1er peut dès lors être omis.

Paragraphe 2

Le Conseil d'Etat n'est pas d'avis que les dispositions pénales instituées sont compatibles avec le droit de grève garanti par la Constitution et les conventions internationales signées par le Luxembourg au niveau du BIT ainsi qu'avec l'article 6 de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961, ratifiée par la loi du 17 novembre 1991. Dans cette charte, le Luxembourg s'était notamment engagé à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage „volontaires“ pour le règlement des conflits du travail. Il est vrai que le Luxembourg n'a pas ratifié le point 4 du même article 6 qui prévoit le droit de grève sous la seule réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur au motif que cette disposition risquait d'être en contradiction avec le système de la conciliation obligatoire.

Le recours à des peines pénales pose néanmoins problème. Même s'il est admis que le droit de grève peut être soumis, comme tout autre droit, à des limitations afin d'éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public, le recours à ces sanctions pénales applicables en cas de grève illicite peut être considéré comme une atteinte à la liberté de travail. Le Conseil d'Etat s'était déjà opposé dans d'autres avis à la tendance insidieuse de pénaliser toute violation d'une obligation en matière de droit du travail (voir notamment son avis du 13 mai 2003 sur le projet de loi portant réglementation du maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement, *Doc. parl. No 4896*).

Le Conseil d'Etat se demande par ailleurs si la simple constatation du caractère illicite d'une grève ou d'une mesure de lock-out qui aurait été entamée sans saisine préalable de l'ONC ne serait pas suffisante pour éviter des abus. En effet, les salariés participant à un mouvement de grève illicite peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires selon le droit commun. La participation à un tel mouvement constituerait un acte d'insubordination qui pourrait entraîner un licenciement. Le fait d'avoir provoqué une grève illicite ou d'avoir entravé l'accomplissement de la mission de l'ONC notamment par un lock-out peut entraîner une condamnation à des dommages-intérêts. La doctrine française admet également que le droit commun de la responsabilité peut jouer en cas d'absence de négociation sérieuse ou réelle (hypothèse à rapprocher de l'absence de cause réelle ou sérieuse de licenciement).

Le Conseil d'Etat propose dès lors l'abandon des sanctions pénales.

Paragraphe 3

Le paragraphe 3, alinéas 1 et 2, énonce la possibilité de faire condamner les employeurs ou les salariés à des dommages-intérêts. Ces dispositions ne doivent de toute façon ne pas figurer sous une rubrique intitulée „*Dispositions pénales*“ alors que les dommages-intérêts constitueraient une indemnisation civile. Dans la mesure où les comportements y visés plus particulièrement doivent avoir causé un préjudice avant toute condamnation, ces dispositions sont superfétatoires. Sauf à admettre que l'énoncé

de certains agissements particulièrement répréhensibles, mais sans caractère normatif, dans le texte de loi, assorti d'une menace de sanction pécuniaire, aura un effet dissuasif, il est préférable d'omettre ces dispositions.

Tous agissements illicites causant un dommage engagent la responsabilité contractuelle ou quasi délictuelle de leurs auteurs. Le texte du paragraphe sous examen ne fait qu'illustrer les règles de droit commun et est à omettre. (Voir dans le même sens les développements du Conseil d'Etat sous l'article 23 de son avis relatif au projet de loi sur la liberté d'expression dans les médias, *Doc. parl. No 4910*)

L'alinéa 2 nécessiterait d'ailleurs une explication. Le Conseil d'Etat ne saisit pas le sens de la notion „mise en interdit injustifié“ et propose d'abandonner cette disposition.

*

Par analogie à ce qu'il a proposé au Titre I dans un Chapitre 5 „Questions de procédure“ (art. 22 selon le Conseil d'Etat), le Conseil d'Etat prévoit de régler dans un Chapitre 5 intitulé „*Forme des notifications*“, concernant un article 37 nouveau, les formes admises pour notifier les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre II.

L'intitulé de ce chapitre se distingue ainsi du Chapitre 3 („*Procédure*“) du Titre II, et il ne comprend plus de disposition supplémentaire sur les moyens de recours et d'appel (cf. art. 23), ceux-ci étant déjà déterminés à l'article 30(2), alinéa 3.

Le chapitre s'énoncera comme suit:

„Chapitre 5.– *Forme des notifications*

Art. 37.– *Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre II sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.*

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

*

TITRE III

LES ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Observation préliminaire

A l'instar de toutes les chambres professionnelles consultées, le Conseil d'Etat approuve sans réserve la consécration légale de la compétence des partenaires sociaux en matière de dialogue social interprofessionnel.

Examen des articles

Article 47 (38 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er

Il y a lieu de supprimer l'abréviation graphique „etc.“ figurant à la fin du paragraphe.

Paragraphe 2 et 3 (2 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose de remplacer les deux paragraphes par la phrase suivante:

„(2) Les accords visés au paragraphe 1er peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.“

Paragraphe 4 (3 selon le Conseil d'Etat)

Dans la mesure où le ministre continuera à assumer les fonctions de président de l'ONC, la demande devra être adressée au ministre qui saisira l'ONC.

Paragraphe 5 (4 selon le Conseil d'Etat)

Alinéa 1

L'alinéa 1 du paragraphe sous examen prévoit une procédure de déclaration d'obligation générale différente de celle instituée pour les conventions collectives. Cette différence est motivée par la différence de nature et d'envergure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel par rapport aux conventions collectives.

Contrairement aux dispositions de l'article 43 (35 selon le Conseil d'Etat), une „décision“ conjointe adoptée par la majorité des membres au sein de chaque groupe ne sera pas suffisante pour marquer l'accord. L'unanimité est exigée. Le Conseil d'Etat peut se rallier à cette exigence étant entendu que le terme „décision“ est à remplacer par „proposition“ (cf. observations à l'endroit de l'article 43(3)). Il estime toutefois parfaitement inutile de faire intervenir en cette matière l'ITM pour surveiller les opérations de vote au sein de l'ONC. Le vote secret est également inapproprié. Lors des discussions précédant le vote, chacun des six membres exprimera de toute évidence sa position. Le vote ne serait d'ailleurs de toute façon pas secret en cas de consultation écrite telle que prévue à l'alinéa 2. Dans la mesure où les seuls membres des deux groupes de la commission paritaire (et non pas le président) sont appelés à voter et où le vote doit être unanime en faveur de l'obligation générale, la précision comme quoi „la voix du président“ est „déterminante en cas d'égalité de voix“ est à double titre dénuée de sens.

En tenant compte de ces observations et par analogie avec les observations figurant à l'endroit de l'article 43(3) du projet, le Conseil d'Etat propose le libellé suivant pour l'alinéa 1:

„La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale.“

Alinéa 2

L'alinéa 2 se réfère aux „décisions visées aux deux alinéas qui précèdent“. Or un seul alinéa précède, cet alinéa qui institue une procédure de consultation écrite. Par analogie avec l'article 43(3), alinéa 3 (article 35(3), alinéa 2 selon le Conseil d'Etat), il y a lieu de libeller cet alinéa comme suit:

„La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être émise après consultation écrite. Le président doit toutefois convoquer les membres pour une réunion de la commission paritaire, soit sur demande de trois de ses membres, soit sur demande d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.“

A signaler que le recours en réformation auquel le Conseil d'Etat s'est formellement opposé dans le cadre de l'article 43(4) n'est pas prévu dans le présent paragraphe.

Paragraphe 6

Ce paragraphe doit être rayé. Il est renvoyé aux observations figurant à l'endroit de l'article 43(5).

Bien évidemment, le recours en réformation devant les juridictions administratives prévu dans le projet gouvernemental est à omettre également sous peine d'opposition formelle et pour les mêmes motifs que ceux développés à l'endroit de l'article 43(4).

Paragraphe 7

Conformément aux observations figurant à l'endroit de l'article 43(6) du présent projet, le Conseil d'Etat propose de s'en tenir au droit commun, les délais francs étant abrogés.

L'alinéa 2 est également à omettre pour être superfétatoire parce qu'il ne fait que rappeler une évidence.

L'article sera libellé comme suit:

„Art. 38.– (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne;*

- *transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen;*
- *accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui peuvent être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail.*

(2) Les accords visés au paragraphe 1er peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.

(3) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.

(4) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être émise après consultation écrite. Le président doit toutefois convoquer les membres pour une réunion de la commission paritaire, soit sur demande de trois de ses membres, soit sur demande d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.

*

TITRE IV

L'OBSERVATOIRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DE L'EMPLOI (ORPE)

Observations préliminaires

Le Conseil d'Etat se demande s'il est opportun d'inclure le Titre IV portant institution de l'ORPE dans la loi concernant les relations de travail collectives dans la mesure où cette institution n'a pas de liens nécessaires et exclusifs avec des dispositions des Titres I, II et III. Il préférerait dès lors voir scinder le projet en vue de l'adoption séparée de ce volet.

Le Conseil d'Etat approuve toutefois l'intention du Gouvernement à la base du projet.

Si l'utilité d'un observatoire des relations professionnelles et de l'emploi n'est pas mise en doute, le Conseil d'Etat ne saurait se déclarer d'accord avec l'orientation du projet actuel.

Le Conseil d'Etat constate que le projet de loi ne détermine pas avec la précision requise les missions d'une telle institution. Il désapprouve également le mode de constitution et de fonctionnement de l'ORPE.

Personne ne contestera l'utilité et les effets bénéfiques d'une constitution tripartite de plusieurs institutions œuvrant dans le domaine des relations sociales. Dans cette optique, notre pays s'est doté de trois instruments à composition tripartite dont les missions sont similaires, sinon comparables à celles que le projet entend confier à l'ORPE.

Ainsi, le Conseil économique et social, créé par la loi modifiée du 21 mars 1966 et faisant actuellement l'objet d'un projet de loi modificatif (*doc. parl. No 5113*), a notamment pour mission „d'étudier à la demande du Gouvernement ... les problèmes économiques, financiers et sociaux intéressant plusieurs secteurs économiques ou l'ensemble de l'économie nationale“.

Le Comité de coordination tripartite, institué par la loi modifiée du 24 décembre 1977, est à son tour appelé à „émettre son avis préalablement à la prise de mesures nécessaires“ en matière d'emploi. La loi

précise que sa mission de consultation implique „entre autres un examen de la situation économique et sociale globale et une analyse de la nature du chômage“.

Par dépêche du 19 novembre 2003, le Conseil d'Etat fut saisi d'un projet de loi portant création d'un „comité permanent du travail et de l'emploi“ (*doc. parl. No 5242*) censé remplacer le comité de l'emploi institué par le règlement grand-ducal du 31 janvier 1996. Ce comité, constitué à son tour de manière tripartite, doit, au vœu du Gouvernement, examiner régulièrement „la situation en matière d'emploi et de chômage ... , surveiller la situation, l'évolution et le fonctionnement du marché de l'emploi, ... de l'application de la législation concernant la prévention et la lutte contre le chômage ...“. Le projet de loi prévoit de même que ce comité peut faire établir et examiner des études sur la structure de la main-d'œuvre, sur l'évolution de l'emploi, sur les fluctuations du marché du travail, sur les problèmes en relation avec l'emploi et le chômage et la formation professionnelle...

L'ORPE s'ajoutera à cette panoplie sans qu'il soit possible de déterminer à première vue son originalité. Dans l'exposé des motifs du projet, les auteurs ont d'ailleurs eux-mêmes tracé la voie qui, de l'avis du Conseil d'Etat, aurait dû être suivie.

Au lieu de créer un quatrième organisme tripartite réunissant les représentants patronaux et salariaux avec des représentants du Gouvernement, il eût certainement été plus judicieux de constituer l'organisme sous forme d'instrument scientifique „en vue d'évaluer, objectivement, en attendant les conclusions politiques que les partenaires du Comité permanent de l'emploi et de la tripartite en tireront, les effets de la politique du travail et de l'emploi“ (cf. commentaire des articles, page 121, alinéa 3).

Une composition purement scientifique de l'ORPE n'aurait certes pas permis de réaliser toutes les études scientifiques au sein même de l'ORPE, mais elle aurait normalement eu pour effet de mieux cibler les recherches dont les résultats, ensemble avec l'avis de l'ORPE, auraient ensuite été dirigés vers les organismes paritaires existants et les autorités gouvernementales en vue d'une analyse politique.

Tout en regrettant le choix gouvernemental, le Conseil d'Etat procédera, en ordre tout à fait subsidiaire, à un examen des articles du projet de loi relatif à l'ORPE.

Examen des articles

Article 48 [39]

Paragraphe 1er

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler, sous réserve d'une adaptation purement rédactionnelle.

Paragraphe 2

La mission de l'ONC exige une définition plus précise et mieux structurée. A la lecture de l'exposé des motifs du projet, le Conseil d'Etat a cru pouvoir cerner les champs d'activités suivants:

1. l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation;
2. l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel;
3. la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdisciplinaires nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale;
4. le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue;
5. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.

Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes.

Paragraphe 3

D'après le projet de loi, l'ORPE devrait „rendre compte“ au Gouvernement, au Comité de coordination tripartite et au Comité permanent de l'emploi.

Ce terme paraît toutefois mal choisi alors qu'il n'existe a priori aucune hiérarchie entre ces trois organismes (le Comité permanent de l'emploi sera d'ailleurs remplacé sous peu par le nouveau Comité

permanent du travail et de l'emploi faisant actuellement l'objet du projet de loi n° 5242). Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant:

„L'ORPE remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité de coordination tripartite, le Comité permanent [du travail et] de l'emploi et les services administratifs œuvrant dans le même domaine.“

L'article se lira comme suit:

„Art. 39.– (1) Il est créé auprès du ministre un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi, ci-après désigné sous le sigle ORPE.

(2) L'ORPE a pour mission:

- 1. l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation;*
- 2. l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel;*
- 3. la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdisciplinaires nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale;*
- 4. le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue;*
- 5. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.*

Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes.

(3) L'ORPE remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le comité de coordination tripartite, le comité permanent [du travail et] de l'emploi et le Gouvernement.“

Article 49 [40]

Paragraphe 1er

Sans observation, sous réserve d'une modification d'ordre rédactionnel.

Paragraphe 2

Alinéa 1

Il paraît superfétatoire de préciser que l'avis du comité ne liera pas les décisions du Gouvernement. Un avis d'un comité, de surcroît purement consultatif, ne peut jamais s'imposer à l'exécutif.

Alinéa 2

L'alinéa 2 est censé expliquer la notion de „plan de travail“ (et non „plan du travail“). Ce texte est à tel point alambiqué que le Conseil d'Etat n'arrive pas à saisir la pensée des auteurs malgré les explications fournies dans l'exposé des motifs. Il propose dès lors de l'omettre, ce qui n'empêchera pas l'ORPE de remplir la mission que le législateur entend lui confier. Le fonctionnement de l'ORPE pourra être réglé par règlement grand-ducal ainsi que cela est d'ailleurs prévu suivant l'article 52(2) du projet.

Alinéa 3 (Paragraphe 3 selon le Conseil d'Etat)

Dans l'alinéa 3, il y a lieu d'omettre le rappel comme quoi le comité peut s'adjoindre des experts. La même disposition se retrouve déjà dans le paragraphe 2 de l'article 50 du projet.

L'article se lira comme suit:

„Art. [40].– (1) L'ORPE est présidé par le ministre ou un fonctionnaire délégué à cette fin.

(2) Un comité de gestion tripartite définit l'orientation générale des travaux de l'ORPE, établit le plan de travail, supervise les résultats et émettra un avis sur les publications à effectuer.

(3) Le comité de gestion comprend, en plus du président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à proposer par les fédérations d'employeurs pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants du

ministre. Les membres du comité sont nommés par le ministre. L'activité au sein du comité de gestion est honorifique.“

Article 50 [41]

Paragraphe 1er

Il est superfétatoire de régler dans la loi le détail des obligations du secrétariat. Par ailleurs, les membres du secrétariat de l'ORPE sont des fonctionnaires publics. Finalement, il y a lieu de remplacer la notion „Ministère du Travail“ par celle de „ministre“.

Paragraphe 2

Sans observation.

L'article se lira comme suit:

„Art. [41].– (1) Le secrétariat de l'ORPE est assuré par les agents du ministre et de l'ITM.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser le fonctionnement de l'ORPE. “

Article 51 [42]

Sans observation, sauf à remplacer le terme „fonctionnement“ par „fonctionnant“. Le nom de la localité de Dublin ne faisant pas partie de la désignation officielle de l'organe „travaillant pour et financé par la Commission européenne“, il échet de l'omettre.

L'article se lira comme suit:

„[Art. 42.] L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE. “

*

TITRE V

DISPOSITIONS MODIFICATIVES ET ABROGATOIRES
(selon le Conseil d'Etat: Dispositions modificatives, abrogatoires et diverse)

Observation préliminaire

Le Titre tel que proposé par les auteurs du projet de loi sous examen comprend des dispositions modificatives et des dispositions abrogatoires. Il se présente comme suit:

Titre V.– Dispositions modificatives et abrogatoires

Art. 52: Modification de la loi modifiée du 8 mai 1979

Art. 53: – Paragraphe 1er: Modification de la loi modifiée du 9 décembre 1970 (ajout d'un article 4ter)

– Paragraphe 2: Modification de la loi modifiée du 7 juin 1937 (première modification de l'article 6)

– Paragraphe 3: Modification de la même loi du 7 juin 1937 (deuxième modification de l'article 6)

Art. 54: Dispositions abrogatoires.

Le Conseil d'Etat entend proposer un article distinct pour chaque loi à modifier, en agençant les articles selon l'ordre chronologique des lois visées de sorte à ce qu'ils correspondent à l'énoncé de l'intitulé amendé de la loi. Il ajoutera d'ailleurs des modifications aux lois précitées de 1937 et 1970 ainsi qu'à la loi modifiée du 23 juillet 1993. En outre, il insérera, avant l'article portant sur les dispositions abrogées, un article relatif à un intitulé abrégé pour cette loi étant donné que l'intitulé amendé énoncera au moment de la publication de la loi au Mémorial, conformément aux usages, le détail des différents objets de celle-ci ainsi que des différentes modifications apportées à la législation existante.

L'agencement du dernier Titre devrait dès lors se présenter de la façon suivante dans l'hypothèse d'une scission du projet de loi en deux projets distincts [alors qu'en cas de maintien du Titre IV relatif à l'ORPE, la numérotation placée entre parenthèses serait à retenir]:

Titre IV [V].– Dispositions modificatives, abrogatoires et diverse

Art. 39 [ou 43]: Modification de la loi modifiée du 7 juin 1937 (Reprise des paragraphes 2 et 3 de l'art. 53 du projet et modification complémentaire proposée par le Conseil d'Etat)

Art. 40 [ou 44]: Modification de la loi modifiée du 9 décembre 1970 (Modification proposée par le Conseil d'Etat à l'article 4(3) et reprise du paragraphe 1er de l'art. 53 du projet relatif à un article 4ter nouveau)

Art. 41 [ou 45]: Modification de la loi modifiée du 8 mai 1979 (Reprise de l'art. 52 du projet)

Art. 42 [ou 46]: Modification proposée par le Conseil d'Etat à la loi modifiée du 23 juillet 1993

Art. 43 [ou 47]: Article nouveau relatif à un intitulé abrégé

Art. 44 [ou 48]: Abrogation de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ainsi que de la loi du 12 juin 1965 (Reprise de l'art. 54 du projet).

Examen des articles

Article 52 (41 selon le Conseil d'Etat)

La modification de l'article 7, paragraphe 1er de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel devient nécessaire suite à l'introduction de la représentativité sectorielle dans la future loi. Par ailleurs, les auteurs se prononcent à la même occasion pour l'abaissement du seuil qui détermine le mode de scrutin lors des élections pour les délégations du personnel de 100 à 50, au motif d'une multiplication constatée de petites unités. La modification de l'alinéa 3 a trait à l'adaptation des références à la future loi. Le Conseil d'Etat approuve les modifications apportées à l'article 7(1), mais propose une rectification d'ordre purement rédactionnel aux alinéas 1 et 3 en suggérant de remplacer le bout de phrase „à l'article 3 de la présente loi“ par les termes „à l'article 3 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail“, intitulé abrégé tel qu'il est proposé par le Conseil d'Etat dans son article 43 ci-après. La même observation relative à la correction de la référence à la loi nouvelle vaut pour les deux premiers paragraphes de l'article 53 qui suit.

Article 53 (40 et 39 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphes 1er et 2 (Articles 40 et 39(1) selon le Conseil d'Etat)

Les modifications portées à l'article 53, paragraphes 1er et 2, visent à introduire dans les conventions collectives la possibilité d'une dérogation à la durée de travail hebdomadaire maximale des ouvriers et employés privés dans les secteurs délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une partie de l'année dont la durée ne peut excéder six semaines.

Selon le commentaire des auteurs, cette demande a été expressément et itérativement soumise au ministre du Travail et de l'Emploi par les partenaires sociaux, et notamment les syndicats, qui estiment que dans certains cas ils sont mieux à même que le législateur de juger quel est l'intérêt réel des travailleurs sur le terrain.

Le Conseil d'Etat admet que les partenaires sociaux, dans le rôle qu'ils ont à jouer dans l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail, disposent d'une certaine liberté de négocier des accords dérogatoires au droit commun. Cependant, les accords dérogatoires ne peuvent aller à l'encontre de dispositions législatives ou réglementaires qui présentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent en aucun cas être supprimés ou réduits. La durée de travail est considérée comme le noyau dur de l'ordre public. Le Conseil d'Etat renvoie à cet égard à ses observations formulées à l'endroit du paragraphe 5 de l'article 43.

Les dispositions législatives s'alignent sur la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Cette directive vise à l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail, ce qui représente un objectif de la Communauté qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique. L'adoption de prescriptions minimales dans l'aménagement du temps de travail et la fixation d'un plafond pour la durée de la semaine de travail sont considérées comme nécessaires pour atteindre

l'objectif de la directive. Donc, même des dispositions qui se basent sur un large consensus entre partenaires sociaux ne pourront être en contradiction avec les prescriptions de la directive. La question est de savoir si la directive permet une dérogation telle que celle prévue par les auteurs.

Selon l'article 6.2 de ladite directive, la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. Une dérogation à l'article 6 de la directive n'est envisagée que lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes (selon l'article 18b)i de la directive). Dans ces cas d'espèce, le droit de dérogation est ouvert aux seuls Etats membres. Des possibilités de dérogations sont également ouvertes pour une série de situations de travail définies à l'article 17.2 de la directive et ces dérogations sont autorisées par voie législative ou par voie conventionnelle. Enfin, l'article 17.3 de la directive donne le pouvoir de déroger aux seuls partenaires sociaux pour certaines dérogations. Cependant, les règles sur la durée hebdomadaire du travail y échappent.

Finalement, l'Etat membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 de la directive, mais il doit veiller à ce que les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs soient respectés et assurer qu'aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours calculée comme moyenne de la période de référence qui ne pourra dépasser quatre mois, à moins qu'il ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail. Cette faculté est de nouveau réservée aux seuls Etats membres et plusieurs conditions sont requises dont la plus importante consiste en l'accord individuel du travailleur (article 18.1 b)i de la directive). Le travailleur peut ainsi renoncer à une protection traditionnellement considérée comme d'ordre public.

Cependant, dans l'affaire *Sindicato de Médicos de Asistencia pública (Simap)* (aff. C-303/98 du 3 octobre 2000), la Cour de justice a décidé que „l'accord individuel de chaque salarié est requis; le consentement à l'allongement de la durée du travail ne saurait être donné par convention ou accord collectif de travail“ sur autorisation du ministre (point 7 du dispositif). Il est donc clair que la convention collective de travail ou l'accord remplissant les prescriptions de la loi et valant convention collective ne peuvent remplacer l'accord du travailleur prévu expressément par la directive et se substituer aux prescriptions de l'article 18 b)i de la directive. En plus, l'employeur est contraint, aux termes de la directive, de tenir des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail et ces registres sont mis à disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail.

Au vu de ces considérations, le Conseil d'Etat estime qu'une disposition comme celle projetée par les auteurs, qui rend possible des durées de travail temporairement supérieures à celles prescrites dans la directive, même si cette disposition se limite, selon les auteurs, „à des secteurs délimités et précisés“ et impose des conditions strictes et exige l'autorisation du ministre ayant le Travail dans ses attributions, se heurte aux prescriptions de la directive de sorte que le Conseil d'Etat ne peut en aucun cas marquer son accord au texte lui soumis pour avis.

Paragraphe 3 (Article 39(2) selon le Conseil d'Etat)

Le paragraphe 3 de l'article 53 tend à insérer un point 3 au point 18 de l'article 6.I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés qui vise à soustraire les employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs aux conditions de rémunération des heures supplémentaires prévues aux paragraphes précédents.

En ce qui concerne la définition des cadres supérieurs, le Conseil d'Etat renvoie à ses observations au regard des articles 1er, 18 et 20 du projet sous revue. Il est généralement admis que les cadres qui bénéficient d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail, y compris en matière d'emploi du temps, et d'appointements élevés, échappent à la réglementation du paiement des heures supplémentaires, qui sont considérées comme inhérentes à leur fonction et de ce fait n'ont pas à être majorées. Il est donc important de cerner de façon précise la notion de cadre supérieur en vue d'une application *stricto sensu* des dérogations aux règles de la durée de travail.

*

Le Titre V (IV selon le Conseil d'Etat) doit être complété par des modifications complémentaires à des dispositions législatives en vigueur.

– Il y a d'abord lieu de prévoir un article modifiant l'article 7(7) de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi. Ce paragraphe doit être adapté aux nouvelles dispositions de la présente loi. Il y a en effet lieu de tenir compte de l'abandon de la notion de „membres spéciaux“ ainsi que de la suppression des dispositions pénales telle que proposée par le Conseil d'Etat.

L'article nouveau (42 selon le Conseil d'Etat) se lira comme suit:

„Art. 42.– L'article 7(7) de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi prend la teneur suivante:

„(7) En cas de désaccord conformément au paragraphe 6 qui précède, les parties saisiront conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord en joignant copie du procès-verbal.

Le président de l'Office national de conciliation convoquera dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance aura lieu trois jours au plus tard après la convocation.

Les délibérations de la commission seront closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal sera adressée sans délai à l'Administration de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines.““

– Il y a ensuite lieu d'adapter deux dispositions des lois de 1937 et de 1970 en vue de remplacer le renvoi à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 par un renvoi à la présente loi. Ces ajouts peuvent compléter les modifications déjà prévues à l'article 53 du projet (art. 39 et 40 selon le Conseil d'Etat), de sorte que l'article 39 (selon le Conseil d'Etat) est complété par un paragraphe 3 libellé comme suit:

„(3) L'article 6(4), alinéa 7 de la même loi prend la teneur suivante:

„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du ... concernant les relations collectives de travail.““

La modification à la loi de 1970, faisant l'objet du paragraphe 1er de l'article 53 (paragraphe 2 de l'article 40 selon le Conseil d'Etat) est à compléter par la modification suivante (à insérer en tant que paragraphe 1er dudit article 40):

„(1) L'article 4(3), alinéa 6 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante:

„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du ... concernant les relations collectives de travail.““

Article 43 (nouveau selon le Conseil d'Etat)

Il y a lieu de prévoir un article permettant de désigner la loi sous son libellé abrégé: „Loi du ... concernant les relations collectives de travail“. Cet article pourra être rédigé comme suit:

„Art. 43.– La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes de:“Loi du ... concernant les relations collectives de travail“.“

Article 54 (44 selon le Conseil d'Etat)

L'article 54 actuel du projet qui abroge les textes existants viendra à la suite de ces deux dispositions.

Il ne donne pas lieu à observation.

*

Suit le texte proposé par le Conseil d'Etat.

<p style="text-align: center;"><i>Version amendée du gouvernement</i></p> <p style="text-align: center;">PROJET DE LOI</p> <p style="text-align: center;">concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation</p>	<p style="text-align: center;"><i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i></p> <p style="text-align: center;">PROJET DE LOI</p> <p style="text-align: center;">concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés; 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie; 3. la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel; 4. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.
<p style="text-align: center;">TITRE Ier</p> <p style="text-align: center;">LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL</p> <p style="text-align: center;">Chapitre 1: <i>Champ d'application de la loi</i></p> <p>Art. 1er.– (1) La présente loi a pour objet la réglementation des relations et des conditions de travail, par voie de convention collective de travail, entre des employeurs et des travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, ainsi que, sauf dispositions légales contraires, des stagiaires et apprentis relevant d'un des deux statuts susmentionnés.</p> <p>(2) La présente loi ne s'applique pas à la réglementation des conditions de travail, par voie de négociations collectives, des travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, et notamment un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.</p> <p>(3) L'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 6 de la teneur suivante:</p> <p>„Les dispositions de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation, ne sont pas applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“</p>	<p style="text-align: center;">TITRE I</p> <p style="text-align: center;">LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL</p> <p style="text-align: center;">Chapitre 1er.– <i>Champ d'application de la loi</i></p> <p>Art. 1er.– (1) La présente loi a pour objet la réglementation, par voie de convention collective de travail, des relations et conditions de travail des ouvriers et employés privés liés à un employeur par un contrat de travail au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989.</p> <p>(2) Restent en dehors du champ d'application de la présente loi les employés ayant la qualité de cadres supérieurs.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
	<p>Sont à considérer comme tels les employés dont la rémunération dépasse le quintuple des douze salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins et qui participent d'une façon effective et continue à la direction de l'entreprise.</p>
<p>Chapitre 2: Définition de la convention collective de travail</p> <p>Art. 2.– La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions générales de travail conclu entre,</p> <ul style="list-style-type: none"> – un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après d'une part, et – soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière, – soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production et/ou l'activité et/ou la profession sont de la même nature, d'autre part. 	<p>Chapitre 2.– Définition de la convention collective de travail</p> <p>Art. 2.– La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions générales de travail conclu entre,</p> <ul style="list-style-type: none"> – un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après, d'une part, et – soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière, – soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, d'autre part.
<p>Chapitre 3: Les syndicats de salariés</p> <p>1. Définition générale du syndicat</p> <p>Art. 3.– (1) Au sens et en vue de l'application de la présente loi, constituent des syndicats de salariés, les groupements professionnels constitués par des salariés, dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.</p> <p>(2) En vue de l'application de la présente loi, les syndicats au sens du paragraphe (1) qui précède doivent établir leur indépendance financière et organique par rapport aux employeurs et aux organisations professionnelles d'employeurs, en prouvant qu'ils remplissent notamment chacun des quatre critères suivants:</p> <p>1. la capacité organisationnelle nécessaire pour remplir les missions et les responsabilités incombant au syndicat en vertu de la présente loi;</p> <p>cette capacité organisationnelle est documentée notamment par les structures internes personnelles et professionnelles du syndicat, par l'occupation permanente de personnel salarié ayant la qualification nécessaire pour pouvoir remplir de manière efficace les missions découlant de l'application de la présente loi et par l'existence d'une politique de communication interne et externe appropriée;</p>	<p>Chapitre 3.– Les syndicats de salariés</p> <p>1. Définition générale du syndicat</p> <p>Art. 3.– (1) Constituent un syndicat au sens de la présente loi les groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres [ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail].</p> <p>(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance financière et organique par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>2. l'indépendance organique pouvant notamment résulter du fait que le personnel dirigeant, ainsi que les secrétaires syndicaux et les mandataires chargés par le syndicat, outre les salariés relevant des entreprises concernées, des négociations collectives, sont employés par le syndicat lui-même et non pas par un des employeurs susceptibles de rentrer dans le champ d'application d'une éventuelle convention collective ou un autre employeur distinct du syndicat;</p> <p>3. la capacité financière nécessaire pour permettre au syndicat, d'une part, de remplir efficacement les missions lui incombant en vertu de la présente loi, et, d'autre part, de soutenir un éventuel conflit social;</p> <p>4. l'autonomie financière, résultant notamment de l'importance et de la prépondérance des cotisations perçues de la part des membres par rapport aux autres sources de revenus du syndicat;</p> <p>(3) En fonction de leurs pouvoirs, notamment en matière de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats conformément aux articles 4 à 7, ainsi que, le cas échéant, 9, 14 et 15 de la présente loi.</p> <p>2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale</p> <p>Art. 4.– (1) Sont à considérer comme syndicats justifiant de la représentativité nationale générale, les organisations répondant aux critères fixés à l'article 3 de la présente loi, et qui peuvent faire état d'un degré suffisant de puissance sociale au niveau national conformément aux dispositions qui suivent.</p> <p>(2) Est considéré comme ayant un degré suffisant de puissance sociale au sens du paragraphe (1) qui précède, le syndicat disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour pouvoir assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale générale et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national.</p> <p>Le bénéfice de la représentativité nationale générale n'est reconnu qu'aux syndicats qui justifient d'un telle représentativité pour chacune des deux catégories de travailleurs rentrant dans le champ d'application de la présente loi conformément à l'article 1 qui précède.</p>	<p>(3) Quant à leur capacité de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats au regard des articles 4 à 7, ainsi que, le cas échéant, 12.</p> <p>2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale</p> <p>Art. 4.– Sont à considérer comme justifiant de la représentativité nationale générale les syndicats disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau national un conflit majeur d'ordre social.</p> <p>Cette représentativité doit être remplie cumulativement pour les deux catégories de travailleurs visées à l'article 1er, paragraphe 1er.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 5.– Pour pouvoir prétendre à l’octroi de la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat doit prouver qu’il réunit dans son chef des conditions fixées à l’article 4 qui précède en rapportant la preuve des éléments suivants:</p> <p>1. Le syndicat doit représenter une moyenne d’au moins vingt pour cent (20%) des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs couvertes par la présente loi, et au moins quinze pour cent (15%) de chacune des deux catégories en question.</p> <p>Ce critère est apprécié sur base des résultats obtenus par le syndicat lors des deux dernières élections aux chambres professionnelles salariales compétentes pour les ouvriers et/ou les employés privés ayant eu lieu avant la date de la décision portant sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale conformément à l’article 8 de la présente loi.</p> <p>Aux fins du présent paragraphe, le syndicat doit avoir obtenu, lors de l’ensemble des élections précitées prises en considération, une moyenne de vingt pour cent (20%) des suffrages dans les deux catégories de travailleurs concernées, et au moins une moyenne de quinze pour cent (15%) des suffrages dans chacune des deux catégories de travailleurs concernées.</p> <p>Ne sont pris en considération que les résultats concernant les catégories de travailleurs relevant du champ d’application de la présente loi, les groupes des chambres professionnelles se composant de travailleurs non couverts par la présente loi n’étant pas pris en considération. Pour les groupes le cas échéant mixtes, seuls les résultats concernant les travailleurs couverts par la présente loi sont considérés.</p> <p>2. le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays; cette présence est contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel ayant eu lieu avant la date de la décision sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale.</p> <p>3. l’action du syndicat doit être diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique.</p>	<p>Art. 5.– Pour pouvoir prétendre à la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat visé à l’article 4 doit en outre avoir obtenu, lors des dernières élections aux chambres professionnelles salariales, en moyenne au moins vingt pour cent (20%) des suffrages des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs visés à l’article 1er, et au moins quinze pour cent (15%) des suffrages de chacune des deux catégories en question.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>3. Syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie</p> <p>Art. 6.- (1) Sont à considérer comme syndicats justifiant d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers, ou pour les deux catégories à la fois, les organisations répondant aux critères fixés à l'article 3 de la présente loi, et qui peuvent faire état d'un degré suffisant de puissance sociale au niveau du secteur pour la ou les catégories de travailleurs salariés pour lesquelles la représentativité au sens du présent paragraphe est revendiquée, conformément aux dispositions qui suivent.</p> <p>(2) Est considéré comme ayant un degré suffisant de puissance sociale au sens du paragraphe (1) qui précède, le syndicat disposant de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour pouvoir assumer les responsabilités découlant de la représentativité visée au paragraphe (1) qui précède et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts d'ordre social au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de travailleurs concernés.</p> <p>Art. 7.- Pour pouvoir bénéficier de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article 6 de la présente loi, le syndicat doit prouver l'existence dans son chef des conditions fixées à l'article 6 qui précède en établissant les éléments suivants:</p> <p>1. Le secteur pour lequel la représentativité est revendiquée doit être un secteur particulièrement important de l'économie nationale. Dans l'appréciation de cette importance, l'emploi dans le secteur concerné sera particulièrement important; un secteur devra notamment être déclaré „secteur particulièrement important“ si l'emploi y représente au moins dix pour cent (10%) de l'emploi salarié de droit privé total au Luxembourg.</p> <p>Aux fins de l'application du présent article, le secteur doit comprendre plus d'une entreprise respectivement plus d'une entreprise constituant une entité économique et sociale.</p> <p>On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.</p>	<p>3. Syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie</p> <p>Art. 6.- (1) Sont à considérer comme justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers ou pour les deux à la fois, les syndicats disposant de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernés un conflit majeur d'ordre social.</p> <p>(2) L'importance d'un secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Sera ainsi déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale celui dont l'emploi représente au moins dix pour cent (10%) des personnes visées à l'article 1er, paragraphe 1er, occupées au Grand-Duché de Luxembourg.</p> <p>Le secteur considéré doit cependant comprendre plus d'une entreprise. Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles tels que notamment le fait</p> <ul style="list-style-type: none"> - de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires, et/ou - de relever d'une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée, et/ou - de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou - de relever d'une direction et/ou d'un actionariat communs et/ou complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations; - de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs et/ou complémentaires et/ou présentant un statut social semblable ou apparenté. <p>Il y a présomption irréfragable d'entité économique et sociale au sens du présent paragraphe lorsque plusieurs établissements fonctionnent sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise.</p> <p>Le syndicat demandant la reconnaissance de la représentativité dans un secteur important de l'économie conformément à l'article 8 de la présente loi, définira dans sa demande le secteur en question en se rapportant, pour les entreprises censées entrer dans le champ d'application de la convention collective, à la nomenclature usuelle des activités économiques, à savoir actuellement le code NACE.</p> <p>Aux fins de l'application de la présente loi, un secteur ne peut comprendre que des entreprises ayant une activité identique. Toutefois, au cas où le syndicat requérant en formule la demande, la décision de reconnaissance conformément à l'article 8 de la présente loi peut définir le secteur en y associant des entreprises ayant des activités non pas identiques mais semblables, apparentées ou constituant un complément mutuel.</p> <p>2. Le syndicat doit avoir présenté des listes et avoir compté des élus lors des deux dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales, ayant eu lieu avant la date de la décision quant à la demande de reconnaissance de la représentativité conformément à l'article 8 de la présente loi.</p>	

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>3. Le syndicat doit avoir obtenu</p> <ul style="list-style-type: none"> – soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, – soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, cinquante pour cent (50%) des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément aux dispositions qui précèdent. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillis par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres. <p>Ne sont pris en considération que les résultats concernant les catégories de travailleurs relevant du champ d'application de la présente loi, les groupes des chambres professionnelles contenant des travailleurs non couverts par la présente loi n'étant pas pris en considération. Pour les groupes le cas échéant mixtes, seuls les résultats concernant les travailleurs couverts par la présente loi sont considérés.</p>	<p>Art. 7.– Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article 6, le syndicat doit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales; 2. avoir obtenu <ul style="list-style-type: none"> – soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, – soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, cinquante pour cent (50%) des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément à l'article 6, paragraphe 2. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.
<p>4. Procédure de reconnaissance</p> <p>Art. 8.– (1) La décision portant reconnaissance, refus ou retrait des qualités d'un syndicat visées aux articles 3 à 7 de la présente loi est prise par le ministre ayant le travail dans ses attributions, ci-après dénommé le ministre, les chambres professionnelles représentant les salariés à statut de droit privé demandées en leur avis.</p> <p>L'Inspection du travail et des mines adressera à cette fin au ministre et aux chambres professionnelles précitées un rapport circonstancié évaluant la situation du syndicat concerné par rapport aux critères fixés aux articles 3 à 7 de la présente loi.</p> <p>(2) Le ministre statuera soit à la demande écrite d'un syndicat remplissant les conditions fixées à l'article 3 de la présente loi, sans préjudice des dispositions qui suivent, soit à la demande écrite de l'Inspection du travail et des mines, soit de sa propre initiative.</p> <p>La demande sera motivée et appuyée de toutes les pièces nécessaires à l'appréciation des critères visés aux articles 3 à 7 de la présente loi.</p> <p>La demande de reconnaissance ou de retrait émanant d'un syndicat sera envoyée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.</p>	<p>4. Procédure de reconnaissance</p> <p>Art. 8.– (1) La décision portant octroi, refus ou retrait de reconnaissance des qualités visées aux articles 3 à 7 incombent au ministre ayant le Travail dans ses attributions, ci-après dénommé le ministre, statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'Inspection du travail et des mines, ci-après désignée sous le sigle ITM.</p> <p>(2) La décision d'octroi ou de refus est rendue à la requête du syndicat intéressé joignant à sa demande dûment motivée toutes les pièces à l'appui.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Une demande de retrait pourra être introduite, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, d'une part par l'Inspection du travail et des mines, d'autre part par tout syndicat ayant la représentativité nationale générale ou justifiant d'un intérêt actuel et direct, et dans le cadre de négociations collectives impliquant le syndicat concerné par la demande de retrait.</p> <p>(3) La décision dûment motivée du ministre sera notifiée à la partie demanderesse et au syndicat concerné par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au plus tard dans les deux mois de la saisine.</p> <p>Par ailleurs, la décision fera l'objet d'une publication au Mémorial B.</p> <p>Dans le cas d'une demande de reconnaissance, l'absence de réponse endéans le délai imparti vaut refus de reconnaissance. Dans le cas d'une demande en retrait, l'absence de réponse endéans le délai imparti vaut refus du retrait.</p> <p>(4) Contre la décision explicite ou implicite de refus ou de retrait de la reconnaissance, un recours en réformation devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond est ouvert au syndicat faisant l'objet de la décision et au syndicat requérant.</p> <p>Contre la décision explicite ou implicite de reconnaissance, un recours en réformation devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond est ouvert à tout syndicat ayant la représentativité nationale générale, à tout syndicat ayant la représentativité dans un secteur important de l'économie et à tout syndicat justifiant d'un intérêt né, actuel et direct dans le cadre de négociations collectives en cours ou dont l'ouverture a été demandée conformément à l'article 11 de la présente loi et impliquant le syndicat concerné par la décision de reconnaissance.</p> <p>A peine de forclusion, ce recours doit être introduit dans le délai d'un mois:</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas de décision explicite, soit à partir de la notification de la décision entreprise par les syndicats ayant fait l'objet d'une notification, soit à partir de la date de publication de la décision au Mémorial B par les autres syndicats, - en cas de décision implicite, dans un délai d'un mois à compter de l'expiration du délai de deux mois visé au paragraphe (4) qui précède. <p>Le recours est suspensif.</p> <p>Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai d'un mois à partir de la notification de la décision du tribunal par la voie du greffe.</p>	<p>(3) La décision de retrait est rendue à la requête de tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.</p> <p>(4) La décision est notifiée aux parties intéressées et publiée au Mémorial B.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(5) La décision ministérielle, ou, le cas échéant, la décision judiciaire ayant acquis autorité de chose décidée respectivement force de chose jugée, valent jusqu'à décision contraire en due forme qui devra être prise sur base de nouveaux éléments de fait ou de droit intervenus depuis la décision précédente.</p> <p>(6) En cas de changement intervenant dans la structure d'un syndicat bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale ou sectorielle, notamment par voie de fusion faisant disparaître l'identité d'un ou de plusieurs des partenaires, la décision de reconnaissance reste valable si l'identité notamment organisationnelle, structurelle, financière et personnelle du syndicat ayant bénéficié auparavant de la reconnaissance d'une représentativité est maintenue ou transmise soit à un des syndicats faisant partie de la nouvelle entité, soit à la nouvelle entité.</p> <p>En cas de constitution d'un nouveau syndicat ou d'une fédération de syndicats, notamment par fusion de plusieurs syndicats au sens de la présente loi, impliquant nécessairement l'abandon de l'identité notamment organisationnelle, structurelle, financière et personnelle du syndicat ayant bénéficié auparavant de la reconnaissance d'une représentativité et attribution d'une identité notamment organisationnelle, structurelle, financière et personnelle propre à la nouvelle entité, les résultats chiffrés nécessaires pour la définition des droits des syndicats en matière de signature de conventions collectives conformément aux articles 5, paragraphe (2), 7, point 3., 14., 15 et 16 de la présente loi sont additionnés pour constater les droits de la nouvelle entité.</p> <p>(7) La réformation de la décision du ministre ne donnera pas lieu à dommages-intérêts.</p>	
<p>Chapitre 4: La négociation de la convention collective de travail</p> <p>1. Procédure de négociation d'une convention collective de travail</p> <p><i>Participation aux négociations; commission de négociation</i></p> <p>Art. 9.– (1) En vue de la négociation de toute convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats ayant le droit d'en faire partie conformément aux dispositions qui suivent.</p> <p>Chaque syndicat remplissant les conditions visées aux articles 3, 4, et 5 est admis d'office à la négociation de toute convention collective.</p> <p>Chaque syndicat remplissant les conditions visées aux articles 3, 6 et 7 est admis d'office à la négociation d'une convention collective pour la ou les catégories de travailleurs et dans le secteur pour lesquels il s'est vu reconnaître la représentativité.</p>	<p>Chapitre 4.– La négociation de la convention collective de travail</p> <p>1. Procédure de négociation d'une convention collective de travail</p> <p><i>Participation aux négociations; Commission de négociation</i></p> <p>Art. 9.– (1) Par convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions prévues aux articles 3, 4 et 5, respectivement 3, 6 et 7, selon la convention visée.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) Ces syndicats peuvent admettre ou refuser à l'unanimité la participation d'autres syndicats à la négociation. Ces derniers syndicats doivent remplir les conditions visées à l'article 3 qui précède.</p> <p>L'admission aux négociations d'un syndicat n'ayant pas d'office le droit d'assister aux négociations conformément aux dispositions qui précèdent ne préjudicie pas dans son chef l'existence ou non de la qualité de partie signataire d'une convention collective.</p> <p>La demande afférente sera transmise par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception aux syndicats admis d'office, copie en étant adressée par la même voie au ministre ayant le travail dans ses attributions et à l'Inspection du travail et des mines. La décision d'admission ou de refus en question doit être motivée et sera notifiée par écrit, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, sous signature de tous les syndicats participant aux négociations en vertu d'une admission d'office conformément aux dispositions qui précèdent, au syndicat demandeur, et ce dans un délai de sept (7) jours à compter de la demande d'assister aux négociations.</p> <p>(3) Au cas où le syndicat demandeur est conforme aux conditions fixées par l'article 3 qui précède et s'il représente au moins cinquante pour cent (50%) des travailleurs appelés à être couverts par la convention collective à négocier, il doit être admis à la Commission de négociation. A cette fin le ou les syndicats voulant être admis à la Commission de négociation doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.</p> <p>(4) En cas de refus d'admission du syndicat demandeur, ou de litige entre les syndicats ayant qualité pour participer d'office à la négociation collective concernant l'admission d'un autre syndicat, le dossier est soumis pour décision, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, au Ministre ayant le Travail dans ses attributions par le ou les syndicats dont la présence à une négociation collective est refusée. Le Ministre statuera endéans les deux semaines de la saisine, l'Inspection du travail et des Mines et les parties entendues en leurs explications, moyennant décision écrite dûment motivée notifiée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.</p> <p>Pour prendre sa décision, le Ministre prend en compte tous les éléments étayant l'importance ou l'absence d'importance du syndicat concerné dans le champ d'application de la convention collective à négocier. A cette fin, l'Inspection du travail et des mines lui adresse, sur simple demande, un rapport sur les éléments précités.</p>	<p>(2) Ces syndicats peuvent, à l'unanimité, admettre ou refuser d'autres syndicats à la négociation. Copie de leur décision est adressée au ministre et à l'ITTM.</p> <p>(3) Doivent être admis à la commission de négociation le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective.</p> <p>Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.</p> <p>(4) Les demandes visées au paragraphe 3 doivent être tranchées dans un délai de sept jours à compter de leur réception.</p> <p>En cas de refus d'admission ou d'absence de décision dans le délai imparti, l'affaire est transmise au ministre qui rendra sa décision dans les deux semaines, en statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'ITTM, les parties entendues en leurs explications.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(5) Contre la décision du Ministre, un recours en réformation devant le tribunal administratif qui statue comme juge du fond est ouvert au syndicat faisant l'objet d'une confirmation du refus d'admission à la négociation ainsi qu'aux syndicats ayant initialement refusé l'admission en cas de décision ministérielle admettant le syndicat demandeur aux négociations.</p> <p>A peine de forclusion, ce recours doit être introduit dans le délai de quinze (15) jours.</p> <p>Le Tribunal administratif statue selon la procédure d'urgence et en tout cas au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la notification du recours.</p> <p>Contre la décision du Tribunal administratif, appel peut être interjeté devant la Cour administrative qui statue comme juge du fond, à peine de forclusion, dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de notification du jugement. La Cour statue selon la procédure d'urgence et dans tous les cas dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'appel.</p> <p>Le recours et l'appel sont suspensifs. Les négociations ne pourront commencer qu'après l'arrêt de la Cour.</p>	
<p><i>Habilitation et protection des membres des commissions de négociation</i></p> <p>Art. 10.- Les représentants des syndicats, des employeurs ou groupements d'employeurs peuvent contracter en vertu soit de dispositions statutaires, soit d'une délibération spéciale du syndicat ou du groupement professionnel, soit de mandats écrits ou appa- rants qui leur sont conférés par leurs membres et adhérents.</p> <p>Les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont applicables mutatis mutandis aux membres de la Commission de négociation visée à l'article 9 qui précède.</p>	
<p><i>Demande d'ouverture des négociations collectives</i></p> <p>Art. 11.- (1) La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, par les représentants qualifiés, au sens de l'article 10 de la présente loi, des personnes ou organisations ayant qualité pour signer une convention collective conformément aux articles 2, 3 à 7, 10, et 13 à 16 de la présente loi.</p> <p>La partie sollicitée conformément aux dispositions de l'alinéa (1) qui précède ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations.</p>	<p><i>Demande d'ouverture des négociations collectives</i></p> <p>Art. 10.- (1) La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.</p> <p>La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) Les négociations doivent effectivement commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives conformément au paragraphe (1) du présent article.</p> <p>(3) Toutefois l'employeur sollicité peut, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la demande d'ouverture de négociations, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.</p> <p>Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date de la notification visée à l'alinéa 1 qui précède.</p> <p>A défaut, la partie concernée peut être obligée à négocier séparément. Les négociations doivent alors effectivement commencer dans les quinze jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours fixé à l'alinéa 2 du présent paragraphe.</p> <p>(4) Au cas où les négociations collectives n'auront pas effectivement commencé endans les délais fixés aux paragraphes (2) et (3) qui précèdent, la partie sollicitée en vue de l'ouverture de négociations collectives est présumée refuser de telles négociations. Cette présomption est irréfragable.</p> <p>En cas de refus explicite ou découlant de l'absence du début des négociations conformément à l'alinéa 1 qui précède, la partie demanderesse peut alors entamer la procédure de conciliation conformément au titre II de la présente loi.</p>	<p>(2) Les négociations doivent effectivement commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.</p> <p>(3) Toutefois, l'employeur sollicité peut, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la demande d'ouverture de négociations, informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.</p> <p>Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date visée à l'alinéa 1.</p> <p>A défaut, la partie concernée peut être obligée à négocier séparément. Les négociations doivent alors effectivement commencer dans les quinze jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours fixé à l'alinéa 2.</p> <p>(4) En cas de refus explicite ou implicite d'engager les négociations dans le délai légal, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.</p>
<p>2. Forme de la convention collective de travail</p> <p>Art. 12.- La convention collective de travail doit, à peine de nullité, être écrite et signée par les représentants qualifiés, conformément à l'article 10 de la présente loi, des parties contractantes.</p>	<p>2. Signature et validité de la convention collective de travail</p> <p>Art. 11.- La convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation, sans préjudice des dispositions de l'article 12.</p>
<p>3. Signature et validité de la convention collective</p> <p>Art. 13.- Sans préjudice de la signature des représentants qualifiés de l'employeur au sens de l'article 10 de la présente loi, une convention collective n'est valablement signée et n'entrera en vigueur, sous réserve des dispositions de l'article 17 de la présente loi concernant le dépôt des conventions collectives, que si elle est signée par l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation constituée suite à l'application de l'article 9 de la présente loi et qui remplissent les conditions visées soit aux articles 3, 4, et 5, soit, le cas échéant, aux articles 3, 6 et 7 de la présente loi.</p>	<p>Elle n'entre en vigueur qu'à la suite du dépôt accepté conformément à l'article 13.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 14.- (1) Si un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation conformément aux dispositions de l'article 9 de la présente loi conviennent avec l'employeur ou un des employeurs, groupements ou fédérations d'employeurs parties aux négociations de signer seuls la convention collective, l'employeur ou les employeurs et le syndicat en question invitent, par lettre commune recommandée à la poste ou courrier électronique commun avec accusé de réception, dans un délai de huit (8) jours, sous peine de forclusion, les autres syndicats à se joindre à la signature. Cette demande sera dûment motivée et indiquera notamment les motifs qui amènent les parties en question à considérer que le résultat des négociations collectives justifie la signature de la convention collective.</p> <p>(2) Les syndicats requis de signer la convention collective doivent informer les parties demanderesse de leur décision par lettre recommandée à la poste ou courrier électronique avec accusé de réception dans un délai de huit (8) jours à compter de la notification de l'invitation de signer. Leur décision doit être motivée et doit notamment préciser les raisons qui les amènent à refuser la signature.</p> <p>En cas d'absence d'accord de tous les syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, les syndicats ayant l'intention de signer peuvent saisir, seuls ou ensemble, l'Office national de conciliation (ONC). Cette saisine se fera par lettre recommandée à la poste ou courrier électronique avec accusé de réception, dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception de la réponse visée à l'alinéa 1 qui précède.</p> <p>Au cas où l'Office national de conciliation (ONC) constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, il admettra le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective, au besoin par ce ou ces syndicats seuls.</p> <p>A cette fin le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.</p> <p>Au cas où le ou les syndicats ne remplissent pas la condition précitée, l'Office national de conciliation (ONC) ordonne un référendum conformément à l'article 16 de la présente loi.</p>	<p>Art. 12.- (1) Un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peuvent convenir avec leur cocontractant de signer seuls la convention collective tout en invitant, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.</p> <p>(2) Dans les huit jours de l'invitation, les syndicats contactés doivent faire part de leur décision.</p> <p>(3) A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, un ou plusieurs des syndicats décidés à signer seuls conformément au paragraphe 1er peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l'expiration du délai prévu au paragraphe 2.</p> <p>(4) Au cas où le ministre constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, il admettra le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective.</p> <p>A cette fin, le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 15.- (1) Tout syndicat justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle, pour ces derniers uniquement pour les conventions collectives concernant le secteur, au sens respectivement des articles 4 et 5, et 6 et 7 de la présente loi, ainsi que tout autre syndicat estimant disposer d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) au moins des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective peut, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze (15) jours à partir de la date de la notification de la décision d'acceptation ou de refus du dépôt de la convention collective à l'Inspection du Travail et des Mines conformément à l'article 17 de la présente loi, faire valoir que le ou les signataires n'ont pas la qualité requise pour signer valablement la convention collective auprès de l'Office national de conciliation (ONC), selon la procédure définie dans les articles 28 et 35 et suivants ci-après en matière de litiges collectifs.</p> <p>Aux fins de l'application de l'alinéa qui précède, le ou les syndicats n'ayant pas la représentativité nationale générale ou sectorielle et prétendant disposer d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.</p> <p>(2) Le Président de l'Office national de conciliation (ONC) informe sans délai les syndicats signataires du dépôt de la contestation.</p> <p>(3) L'ONC examine d'une part si les conditions mises à la signature d'une convention collective conformément aux articles 13 et 14 sont remplies, et, d'autre part, si les conditions requises pour une contestation conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (1) qui précède sont remplies dans le chef du ou des syndicats contestataires.</p> <p>Aux cas où soit les syndicats signataires remplissent les conditions des articles 13 et 14, soit le ou les syndicats contestataires ne remplissent pas les conditions de l'alinéa 2 du paragraphe (1) du présent article 15, l'ONC déclare valable la signature de la convention collective.</p> <p>Au cas où le ou les syndicats signataires ne remplissent pas les conditions fixées aux articles 13 et 14 de la présente loi, et au cas où le ou les syndicats contestataires remplissent la condition fixée à l'alinéa 2 du paragraphe (1) qui précède, l'ONC ordonne un référendum conformément à l'article 16 de la présente loi.</p>	

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(4) Les décisions de l'Office national de conciliation (ONC) visées aux alinéas 2 et 3 du paragraphe (3) qui précède seront notifiées aux parties par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, dans un délai d'un mois à partir de la date de réception de la contestation.</p> <p>Les décisions visées à l'alinéa qui précède sont susceptibles d'un recours en réformation devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond. Ce recours doit être introduit, à peine de forclusion, dans le délai de quinze jours à compter de la notification des décisions précitées. Le tribunal administratif statue selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification du recours.</p> <p>Contre cette décision appel peut être interjeté devant la Cour administrative dans le délai de quinze jours à compter de la notification du jugement visé à l'alinéa qui précède. La Cour administrative statue comme juge du fond selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification de l'appel.</p> <p>(5) A défaut de contestation endéans le délai de quinze jours fixé au paragraphe (1) qui précède, la procédure normale de dépôt et d'entrée en vigueur fixée à l'article 20 de la présente loi est applicable.</p> <p>Art. 16.- Aux cas visés aux articles 14 et 15 qui précèdent, et au cas où aucun des syndicats concernés ne peut rapporter la preuve de disposer d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) au moins des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective concernée, conformément aux dispositions de l'article 14, paragraphe (2) et 15, paragraphe (1), alinéa 2, l'organisation d'un référendum parmi le personnel concerné par la convention collective proposée est ordonnée par l'Office national de conciliation (ONC). L'organisation et la surveillance de ce référendum, qui prendra la forme d'un vote secret à l'urne, est confiée à l'Inspection du travail et des mines.</p> <p>Au cas ou plus de cinquante pour cent (50%) des votes exprimés se prononcent en faveur de la convention collective, l'ONC constate que les syndicats ci-avant visés peuvent signer, au besoin seuls, la convention collective.</p>	
<p>4. Dépôt et publicité de la convention collective de travail et entrée en vigueur</p> <p>Art. 17.- (1) La convention collective de travail sera déposée à l'Inspection du travail et des mines par la partie la plus diligente, moyennant lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.</p>	<p>3. Dépôt et publicité de la convention collective de travail</p> <p>Art. 13.- (1) La convention collective est déposée à l'ITM par la partie la plus diligente.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) La convention collective de travail sort ses effets entre les parties signataires du fait de la décision d'acceptation de son dépôt à l'Inspection du travail et des mines par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou le fonctionnaire par lui délégué à cette fin.</p> <p>Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou le fonctionnaire par lui délégué à cette fin n'acceptent le dépôt que si une des parties signataires au moins est habilitée à signer conformément aux articles 3 à 8 respectivement sur base d'une habilitation de l'Office national de conciliation sur base des articles 14 à 16, sans préjudice des dispositions particulières des articles 18, paragraphe (3) et 19, paragraphes (2) à (4) de la présente loi.</p> <p>(3) Dans un délai de quinze jours à compter de la communication de la convention collective au titre de dépôt conformément au paragraphe (1) qui précède, le directeur doit informer les parties signataires, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, de sa décision d'acceptation ou de refus du dépôt. Cette décision doit être dûment motivée. La décision fera l'objet d'une publication au Mémorial B. Copie de la décision est notifiée au ministre ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>(4) Contre la décision de refus du dépôt un recours en réformation est ouvert aux parties signataires de la convention collective devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond.</p> <p>Le recours n'est pas suspensif.</p> <p>Ce recours doit être introduit, à peine de forclusion, dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision entreprise conformément au paragraphe (4) qui précède.</p> <p>Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de la date de réception de la requête.</p> <p>Contre la décision du Tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du Tribunal administratif.</p> <p>La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.</p> <p>Pendant le délai et l'instance d'appel il sera sursis à l'exécution du jugement ayant annulé ou reformé la décision administrative entreprise.</p>	<p>(2) Sur proposition de l'ITM, le ministre émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui sera communiquée aux parties et publiée au Mémorial B.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(5) En cas d'acceptation du dépôt par décision soit du directeur de l'Inspection du travail et des mines, soit des juridictions administratives, la convention collective de travail sort ces effets, à moins que les parties n'aient disposé autrement, rétroactivement, au jour suivant sa notification pour dépôt à l'Inspection du travail et des mines, conformément au paragraphe (1) du présent article.</p> <p>(6) Sans préjudice de l'application des dispositions du paragraphe (2) de l'article 23 de la présente loi, la convention collective en cours reste d'application jusqu'à la décision finale acceptant le dépôt de la nouvelle convention.</p> <p>(7) En l'absence de décision administrative en due forme endéans le délai de quinze jours fixé au paragraphe (3) du présent article, le dépôt de la convention collective de travail est présumé accepté.</p> <p>La convention collective de travail sort ses effets, rétroactivement, à moins que les parties n'en aient disposé autrement, au jour suivant sa notification pour dépôt à l'Inspection du travail et des mines, conformément au paragraphe (2) du présent article.</p> <p>(8) En cas de refus subséquent du dépôt par décision judiciaire, la convention collective cesse de sortir ses effets le jour suivant la notification de la décision définitive de refus.</p> <p>(9) La convention collective valable est portée à la connaissance des salariés relevant de son champ d'application par affichage aux entrées principales des lieux de travail. Par ailleurs elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur leur lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés concernés, aux frais des employeurs concernés.</p>	<p>A défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.</p> <p>(3) La convention collective dont le dépôt a été accepté sort ses effets au lendemain de la formalité prévue au paragraphe 1er, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.</p> <p>(4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.</p>
<p>5. Unicité de la convention collective</p> <p>Art. 18.- (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 19 de la présente loi, il ne peut y avoir, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupe ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel.</p>	<p>4. Unicité de la convention collective</p> <p>Art. 14.- (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 15, il ne peut y avoir, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupe ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) Les parties contractantes peuvent décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé. Dans ce cas il ne peut y avoir, sans préjudice des dispositions de l'article 19 de la présente loi, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel employé.</p> <p>Les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective conclue pour le personnel ayant le statut d'employé, conformément à l'article 20 de la présente loi. Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.</p> <p>(3) Pour pouvoir entrer en vigueur, et sous peine du refus du dépôt conformément à l'article 17 de la présente loi, tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quel que soit sa dénomination, modifiant la convention, en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.</p> <p>Art. 19- (1) Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.</p> <p>Dans ce cas la convention collective doit expressément:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre; 2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs; 3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise; 4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail de la réglementation peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs. <p>(2) Sans préjudice de l'article 9 de la présente loi, les accords en application d'une convention collective-cadre au sens du paragraphe (1) du présent article ne sont valables que s'ils sont contresignés par les syndicats ayant aussi signé la convention collective-cadre conformément aux articles 13 à 16 de la présente loi.</p>	<p>(2) Les parties contractantes peuvent décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé. Dans ce cas, il ne peut y avoir, sans préjudice des dispositions de l'article 15, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel employé.</p> <p>Art. 15- (1) Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.</p> <p>Dans ce cas, la convention collective doit expressément:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre; 2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs; 3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise; 4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Les dispositions des articles 13 à 16 sont applicables à la conclusion d'accords visés par le paragraphe (1) qui précède.</p> <p>(3) Les accords visés aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent doivent, à peine de nullité, être écrits et signés par les représentants qualifiés des parties contractantes conformément à l'article 10 de la présente loi.</p> <p>(4) Ils font partie intégrante de la convention collective-cadre dont ils constituent l'exécution.</p> <p>(5) Ils ne peuvent sortir leurs effets qu'après l'acceptation de leur dépôt par le directeur de l'Inspection du travail et des mines conformément à l'article 17 de la présente loi.</p> <p>Le dépôt sera refusé au cas où les conditions fixées par les paragraphes (2) et (3) qui précèdent ne sont pas remplies.</p> <p>(6) Le paragraphe (9) de l'article 17 est applicable aux accords prévisés.</p>	<p>(2) Les accords visés ci-dessus doivent, sous peine de nullité, être signés par les représentants des parties contractantes.</p> <p>Ils n'entrent en vigueur qu'après avoir fait l'objet d'une décision d'acceptation dans les conditions de l'article 13.</p>
<p>6. Champ d'application de la convention collective de travail et des accords subordonnés</p> <p>Art. 20.- (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, sans préjudice des dispositions précédentes concernant la validité des deux types d'actes, toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou par mandataire.</p> <p>(2) Lorsqu'un employeur est lié par les dispositions d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné valables au sens de la présente loi, les dispositions de cette convention ou de cet accord s'appliqueront à l'ensemble des travailleurs au service de cet employeur et faisant partie de la catégorie de travailleurs visée par la convention ou l'accord.</p> <p>(3) La convention collective ou l'accord subordonné, sauf, pour ce dernier, de ne pas pouvoir s'appliquer à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, lient également les personnes qui y adhèrent ou la ratifient personnellement ou par mandataire.</p> <p>(4) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.</p>	<p>5. Champ d'application de la convention collective de travail</p> <p>Art. 16.- (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.</p> <p>(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les appliquera à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.</p> <p>La convention collective ou l'accord subordonnés mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.</p> <p>Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.</p> <p>Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.</p>	
<p align="center">7. Déclaration d'obligation générale</p> <p>Art. 21.- Toute convention collective conforme aux dispositions de la présente loi pourra être déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique pour laquelle elle a été conclue, conformément aux dispositions de l'article 45 de la présente loi. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la convention collective.</p>	
<p align="center">8. Durée de validité de la convention collective de travail et des accords subordonnés</p> <p align="center"><i>- Principe</i></p> <p>Art. 22.- La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de quatre ans au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article 17 de la présente loi.</p>	<p align="center">6. Durée de validité de la convention collective de travail</p> <p align="center">Art. 17.- Principe</p> <p>La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois années au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article 13.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p align="center">- Dénonciation et renégociation</p> <p>Art. 23.- (1) La convention collective de travail pourra être dénoncée, en tout ou en partie, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis sera de trois mois au maximum avant la date de son échéance.</p> <p>La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article 11 de la présente loi.</p> <p>Les dispositions de l'article 11 sont applicables.</p> <p>Copie de la dénonciation est adressée sans délai à l'Inspection du travail et des mines qui en fera tenir copie au ministre ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>(2) La convention collective de travail dénoncée restera en vigueur soit jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, soit jusqu'à la constatation définitive de l'échec des négociations, le cas échéant par décision de l'Office national de conciliation (ONC) ou par décision de l'arbitre désigné, conformément aux dispositions du titre II de la présente loi, et, dans tous les cas, au plus tard jusqu'au premier jour du douzième mois suivant la notification de la dénonciation, à moins que les parties à la négociation collective de la convention collective ne fixent un autre délai.</p> <p>Les dispositions qui précèdent s'appliquent aussi lorsque des stipulations isolées de la convention collective auront été dénoncées.</p> <p>(3) A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'aura pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe (2) du présent article sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne pourra par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention, sans préjudice des dispositions du paragraphe (2), alinéa 1, in fine du présent article. Copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'Inspection du travail et des mines qui en fera tenir copie au ministre ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>(4) Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe (2), les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.</p>	<p align="center">Art. 18.- Dénonciation et renégociation</p> <p>(1) La convention collective de travail pourra être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis sera de trois mois au maximum avant la date de son échéance.</p> <p>La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article 10.</p> <p>Copie de la dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.</p> <p>(2) La convention collective dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation, sauf fixation conventionnelle d'un autre délai.</p> <p>(3) A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'aura pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe 1er sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne pourra par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention, sans préjudice des dispositions du paragraphe 1er. Copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.</p> <p>(4) Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe 1er, les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas, les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>L'accord des parties visé à l'alinéa qui précède est consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre ayant le travail dans ses attributions et à l'Inspection du travail et des mines.</p> <p>(5) Les dispositions des paragraphes (1) à (4) s'appliquent aussi, le cas échéant, aux accords subordonnés, tous les délais et toutes les périodes visées devant être exactement les mêmes que ceux visant les conventions collectives qui en constituent la base. Les signataires et/ou contresignataires des accords subordonnés sont les destinataires des règles du présent article.</p>	<p>L'accord des parties visé à l'alinéa qui précède est consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre et à l'ITM.</p>
<p>9. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective</p> <p>Art. 24.– Sans préjudice des dispositions du paragraphe (2) de l'article 28 de la présente loi concernant la grève d'avertissement liée à un litige collectif en cours de procédure de conciliation au sens de la présente loi, les parties contractantes sont obligées au maintien de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné pendant la durée de ceux-ci. Elles s'abstiendront de tous faits, actes ou omissions qui pourraient être de nature à en compromettre l'exécution loyale et notamment de toute menace et exécution de grève et de lock-out.</p>	<p>7. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective</p> <p>Art. 19.– Pendant la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné, les parties contractantes s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à en compromettre l'exécution loyale, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.</p>
<p>10. Contenu de la convention collective de travail</p> <p>Art. 25.– (1) La convention collective de travail et les accords visés à l'article 19 de la présente loi fixeront, sous peine de nullité:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les qualités des parties 2. son champ d'application professionnel et territorial 3. la date de son entrée en vigueur, sa durée et les délais de dénonciation. <p>(2) La convention collective de travail et les accords visés à l'article 19 de la présente loi détermineront notamment les conditions de travail dont les parties conviendront.</p> <p>Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les conditions d'embauche et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter 2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire 3. les jours fériés 	<p>8. Contenu de la convention collective de travail</p> <p>Art. 20.– (1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixeront, sous peine de nullité:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les qualités des parties; 2. leur champ d'application professionnel et territorial; 3. leurs date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>4. le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel</p> <p>5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.</p> <p>(3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. des dispositions ayant pour objet d'adapter le montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires publics 2. des majorations pour travail de nuit qui ne pourront être inférieures à 15% de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit 3. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres 4. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes 5. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre. <p>Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des cinq domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.</p> <p>(4) La convention collective ou les accords prévus à l'article 19 de la présente loi contiendront obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière; 	

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective;</p> <p>3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des travailleurs âgés de plus de quarante-cinq ans; les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux au faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations;</p> <p>4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.</p> <p>Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.</p> <p>(5) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.</p> <p>Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au point 1. qui précède.</p> <p>Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.</p>	<p>(2) Les conventions et accords peuvent convenir des mesures de formation dont bénéficieront les salariés reprenant le travail après une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de la mesure fixée au point 1. du présent paragraphe.</p> <p>(6) Toute stipulation d'une convention collective de travail ou d'un accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi contraire aux dispositions des lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les travailleurs.</p> <p>Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, d'un règlement d'atelier, d'un règlement interne ou d'un texte similaire contraire aux clauses de la convention collective ou de l'accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les travailleurs.</p> <p>(7) Les parties aux négociations collectives peuvent à tout moment demander un avis juridique de l'Inspection du travail et des mines en ce qui concerne la conformité à la loi d'une disposition prévue.</p> <p>L'Inspection du travail et des mines répondra dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande.</p>	<p>(3) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.</p> <p>(4) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nulles, à moins qu'elles ne soient plus favorables pour les travailleurs.</p> <p>(7) Les parties aux négociations collectives peuvent à tout moment demander un avis juridique de l'Inspection du travail et des mines en ce qui concerne la conformité à la loi d'une disposition prévue.</p> <p>L'Inspection du travail et des mines répondra dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande.</p>
<p>11. Contestations nées d'une convention collective de travail</p> <p>Art. 26.- (1) Les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords conclus en application de l'article 19 de la présente loi relèvent de la compétence des juridictions du travail.</p> <p>Il en est de même des contestations nées de l'exécution d'une convention collective de travail ou d'un accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi.</p> <p>(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.</p>	<p>9. Contestations nées d'une convention collective de travail</p> <p>Art. 21.- (1) Les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords conclus en application de l'article 15 relèvent de la compétence des juridictions du travail.</p> <p>Il en est de même des contestations nées de l'exécution d'une convention collective de travail ou d'un accord conclu en application de l'article 15.</p> <p>(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 15 est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(3) Les organisations syndicales parties à une convention collective ou à un accord conclu en application de l'article 19 de la présente loi peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.</p> <p>(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes (2) et (3) qui précèdent, les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la présente loi.</p>	<p>(3) Les organisations syndicales parties à une convention collective ou à un accord conclus en application de l'article 15 peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.</p> <p>(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes 2 et 3, les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la présente loi.</p> <p style="text-align: center;">Chapitre 5.- Questions de procédure</p> <p>Art. 22.- Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre I sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception. Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.</p> <p>Art. 23.- Les décisions visées à l'article 22 sont susceptibles d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Le délai de recours et d'appel est fixé à respectivement un mois.</p>
<p style="text-align: center;">TITRE II</p> <p style="text-align: center;">L'Office national de conciliation (ONC)</p> <p style="text-align: center;">1. Attributions</p> <p>Art. 27.- (1) Il est institué auprès du ministère ayant le travail dans ses attributions un Office national de Conciliation ci-après désigné comme „l'Office“ ou „l'ONC“.</p> <p>(2) Conformément aux dispositions du présent Titre ainsi que du Titre III de la présente loi, l'ONC a pour mission de</p> <ul style="list-style-type: none"> - prévenir et d'aplanir les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles collectives, et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail; - régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas autrement abouti à une solution par voie de négociation collective à une convention collective ou un accord collectif conformément aux dispositions du Titre premier de la présente loi, ainsi que de 	<p style="text-align: center;">TITRE II</p> <p style="text-align: center;">L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION</p> <p style="text-align: center;">Chapitre 1er.- Attributions</p> <p>Art. 24.- (1) L'Office national de conciliation, ci-après désigné sous le sigle ONC, est institué auprès du ministre.</p> <p>(2) L'ONC a pour mission:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif;

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>– déclarer d'obligation générale les conventions collectives de travail et les accords en matière de dialogue social national et/ou interprofessionnel entre partenaires sociaux conformément au TITRE III de la présente loi.</p> <p>Art. 28.– (1) Les litiges d'ordre collectif ayant trait aux conditions de travail dans une ou plusieurs entreprises seront portés, avant tout arrêt ou cessation de travail, devant l'Office national de conciliation (ONC) par une des parties directement intéressées, conformément à la procédure fixée par les dispositions qui suivent.</p> <p>(2) On entend par litiges d'ordre collectif au sens du paragraphe 1 qui précède tant ceux se déclarant dans le cadre de la conclusion d'une convention collective, que ceux se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail.</p> <p>(3) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'Office national de conciliation:</p> <p>1.– les contestations contre une convention collective conformément à l'article 15 de la présente loi;</p> <p>2.– le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 11 de la présente loi;</p> <p>3.– le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective à conclure conformément aux dispositions du chapitre 2 du titre premier de la présente loi.</p> <p>(4) On entend par litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail relevant de la compétence de l'Office national de conciliation (ONC), sans préjudice des litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par les articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, à condition que les litiges soient véritablement collectifs et concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel, ceux découlant des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.</p> <p>Au cas où la direction centrale de l'entreprise ou le centre décisionnel prenant les décisions ayant les effets précités sur les salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.</p>	<p>– d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclus conformément au Titre III.</p> <p>Art. 25.– (1) Avant toute grève ou mesure de lock-out, les litiges collectifs visés au premier tiret de l'article 24(2) sont portés obligatoirement par la partie la plus diligente devant l'ONC.</p> <p>(2) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'ONC:</p> <p>– le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 10(4);</p> <p>– le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective définie à l'article 2.</p> <p>(3) Au cas où la direction centrale de l'entreprise chargée d'appliquer la présente loi aux salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(5) Jusqu'à la décision finale de non-conciliation de l'Office national de conciliation (ONC), les parties s'abstiendront de tous faits, actes ou omissions qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective ainsi que de toute menace et exécution de grève et de lock-out.</p> <p>Toutefois, durant la procédure de conciliation relative à un litige collectif au sens de la présente loi, chacun des syndicats ayant la représentativité nationale générale ou la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, et directement impliqués dans le litige collectif faisant l'objet d'une procédure de conciliation, peuvent déposer un préavis de grève d'avertissement auprès de l'Office national de conciliation (ONC). A cette fin ils informeront l'Office national de conciliation qu'ils considèrent les négociations arrivées à un point où la procédure de conciliation n'avance plus.</p> <p>L'implication directe dans le litige collectif sera évaluée au cas par cas au regard notamment de la présence des syndicats dans les délégations du personnel du champ d'application de la convention collective à négocier ou du litige collectif à résoudre.</p> <p>Le préavis visé à l'alinéa qui précède est déposé moyennant lettre recommandée à la poste avec accusé de réception dans un délai d'au moins trois semaines avant la date prévue pour la grève d'avertissement, en indiquant les raisons qui poussent les demandeurs à estimer que la solution ne peut pas être trouvée par la voie normale et en indiquant la date prévue pour la grève d'avertissement.</p> <p>L'ONC se réunit dans la composition des seuls assesseurs permanents prévus à l'article 30, paragraphe (3) de la présente loi, sans délai, pour essayer d'aboutir à une solution du litige collectif. Sont invités par ailleurs trois représentants au plus du syndicat ayant déposé le préavis de grève d'avertissement et trois représentants au plus du ou des employeurs concernés par la grève d'avertissement.</p> <p>Ceux-ci n'auront pas le statut de membres spéciaux conformément à l'article 30, paragraphe (4) de la présente loi.</p> <p>Au cas où les travaux de l'ONC soit n'aboutissent pas à une solution au moins partielle ou temporaire, soit à une situation satisfaisant la partie demanderesse au point de renoncer à la grève d'avertissement avant la date prévue pour la grève d'avertissement, le syndicat peut procéder à cette grève.</p> <p>L'employeur peut, sous les mêmes conditions, et si la grève est déclenchée, faire usage des moyens à sa disposition en cas de conflit collectif.</p> <p>Sont applicables à la procédure les articles 37 et 38 de la présente loi.</p>	<p>(4) Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les parties s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>La position de l'Office est arrêtée à la majorité simple de l'ensemble des assesseurs permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix. Il n'y aura pas de vote par groupe conformément à l'article 40 de la présente loi. La position de l'ONC est constatée par écrit et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, sans possibilité de recours judiciaire, aux assesseurs permanents et aux représentants du syndicat ayant déposé le préavis et à ceux des employeurs concernés par la grève d'avertissement. Cette notification, en cas de volonté du maintien de la grève d'avertissement ouvre le droit à cette grève.</p> <p>La grève d'avertissement doit être proportionnelle à la finalité recherchée et à la gravité du litige collectif à résoudre.</p> <p>Art. 29.- L'Office national de conciliation (ONC) a compétence pour déclarer d'obligation générale une convention collective de travail en application des articles 21 et 27, paragraphe (2) de la présente loi, conformément à la procédure fixée à l'article 45 qui suit.</p>	
<p style="text-align: center;">2. Composition</p> <p>Art. 30.- (1) L'Office national de conciliation exerce en toute indépendance les missions dont elle est investie en vertu de la présente loi.</p> <p>(2) L'Office est présidé par le ministre ayant le travail dans ses attributions, ci-après dénommé „le ministre“, qui désignera comme conciliateur un président délégué, pour une durée de cinq ans, sur une liste de cinq hauts fonctionnaires ayant des compétences particulières en matière de droit collectif du travail et/ou ayant une connaissance approfondie de la vie économique et sociale luxembourgeoise et des relations professionnelles au Luxembourg et arrêtée par le Gouvernement en Conseil.</p> <p>En cas d'indisponibilité du président délégué, le ministre peut le remplacer, pour une durée qu'il déterminera, par un autre membre de la liste précitée. Le ministre peut aussi désigner un autre membre de la liste pour des motifs qu'il jugera pertinents.</p> <p>Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>Son mandat est renouvelable.</p> <p>Avant d'entrer en fonction, le président de l'Office national de conciliation prête entre les mains du Grand-Duc ou de son représentant le serment suivant: „Je jure fidélité au Grand-Duc, obéissance à la constitution et aux lois de l'Etat. Je promets de remplir mes fonctions avec intégrité, exactitude et impartialité.“</p>	<p style="text-align: center;">Chapitre 2.- Composition</p> <p>Art. 26.- (1) L'ONC est présidé par le ministre, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois fonctionnaires de la carrière supérieure. La liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre.</p> <p>Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre fonctionnaire figurant sur la liste précitée.</p> <p>Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>L'office comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>La fonction de conciliateur est dévolue au Président conjointement avec les assesseurs permanents de la commission paritaire.</p> <p>(3) La Commission paritaire est constituée d'une section unique comprenant des assesseurs permanents et siégeant dans toutes les matières dans lesquelles l'Office national de conciliation est compétent.</p> <p>(4) La Commission paritaire visée aux dispositions qui précèdent comprend six assesseurs effectifs permanents dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés et six assesseurs suppléants permanents dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé mais pouvant remplacer l'ensemble des trois effectifs.</p> <p>(5) La Commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.</p> <p>(6) Aux fins de l'application de la procédure notamment de vote fixée par les articles suivants, et sans préjudice de l'article 44, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement</p> <ul style="list-style-type: none"> - le groupe des assesseurs permanents employeurs - le groupe des assesseurs permanents salariés. <p>Toutefois, aux fins de l'application de l'article 44 relatif à la saisine d'un arbitre, l'Office est réputé composé de quatre groupes, les deux groupes des représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi venant s'ajouter aux deux groupes d'assesseurs permanents précités.</p> <p>(7) La commission paritaire pourra s'adjoindre en qualité d'experts avec voix consultative des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dont aucun représentant ne figure parmi les membres permanents nommés par le Président de l'Office ni parmi les représentants des parties au litige, ainsi que des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national.</p> <p>Elle pourra de même s'adjoindre avec voix consultative d'autres experts.</p>	<p>L'ONC comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre.</p> <p>La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire.</p> <p>(2) La commission paritaire comprend six assesseurs effectifs, dont trois représentants des employeurs et trois représentants des salariés ainsi que douze assesseurs suppléants dont six représentants des employeurs et six représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé, mais pouvant remplacer l'ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné.</p> <p>(3) Aux fins de l'application de la procédure de vote, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le groupe des assesseurs employeurs; - le groupe des assesseurs salariés. <p>(4) La commission paritaire peut s'adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations professionnelles d'employés dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige.</p> <p>Elle peut de même s'adjoindre des experts avec voix consultative.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 31.- (1) Les assessseurs permanents sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions, sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs, et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.</p> <p>Les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi sont nommés par le ministre ayant le travail dans ses attributions sur proposition des entreprises respectivement des syndicats concernés.</p> <p>Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux visés à l'alinéa qui précède sans perte de rémunération pour les séances de l'Office. S'ils estiment que le nombre des représentants en question membres salariés désignés par les travailleurs au-delà des membres spéciaux bénéficiant du droit de vote en vertu de l'article 41, paragraphe (2) est trop élevé, ils en informeront par écrit et en motivant leur position le Président de l'Office qui convoquera les assessseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'imposera aux employeurs.</p> <p>(2) Les assessseurs permanents sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse du fait de leur décès, de leur révocation par l'organisation qu'ils représentent et du changement de leur statut. Dans ces cas ils seront remplacés par un de leurs suppléants et le ministre ayant le travail dans ses attributions demande aux organisations visées au paragraphe (1), point 1, alinéa 1 du présent article (syndicats nationalement représentatifs, fédérations patronales les plus représentatives) de procéder à la nomination d'un nouvel assessseur permanent suppléant.</p> <p>Les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi et au paragraphe (1), alinéa 2, du présent article de la présente loi sont nommés pour la durée de la session consacrée au litige collectif auquel ils sont directement intéressés. Le mandat de tous les représentants des parties au litige prend fin avec la dernière réunion consacrée à l'affaire pour laquelle ils ont été nommés.</p> <p>(3) Les membres experts visés au paragraphe (6) de l'article 30 de la présente loi seront nommés, pour une durée qu'il détermine, par le ministre ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>La nomination des membres experts visés à l'alinéa premier du présent paragraphe se fera, le cas échéant, sur base des propositions des organisations intéressées.</p>	<p>Art. 27.- (1) Les assessseurs effectifs et suppléants sont nommés par le ministre sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.</p> <p>Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des négociations sans perte de rémunération pour les séances de la commission paritaire. S'ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en informeront par écrit et en motivant leur position le président de l'ONC qui convoquera les assessseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties.</p> <p>(2) Les assessseurs sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse par leur révocation sur demande des organisations professionnelles des employeurs ou des travailleurs qu'ils représentent. En cas de vacance d'un poste, l'assesseur nommé par le ministre conformément au paragraphe 1er achève la durée du mandat restant à courir.</p> <p>(3) Les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1, et les experts visés à l'article 26(4), alinéa 2, sont nommés par le ministre pour une durée qu'il détermine.</p> <p>La nomination des représentants se fait sur base des propositions des organisations intéressées.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 32.- Les réunions de la commission paritaire seront présidées par le Président de l'Office.</p> <p>Art. 33.- Le service administratif de la Commission sera assuré par le personnel du ministère du travail et de l'Inspection du travail et des mines.</p> <p>Art. 34.- (1) Les assessseurs permanents effectifs représentant les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs conformément au paragraphe (2) de l'article 30 de la présente loi auront droit à une indemnité d'assiduité mensuelle égale au montant du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés, et au remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat, à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.</p> <p>(2) Les assessseurs permanents suppléants assistant à des réunions de l'ONC en remplacement d'un assesseur effectif, ainsi que les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi auront droit au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.</p> <p>(3) Les experts désignés par les organisations professionnelles conformément au paragraphe (6), alinéa 1, de l'article 30, auront droit au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.</p> <p>Les experts nommés par le ministre sur base de l'alinéa 2 du paragraphe (6) de l'article 30 auront droit à une indemnité fixée par convention à signer entre le ministre ayant le travail dans ses attributions et l'expert, convention qui fixera aussi les missions et leur durée ainsi que les droits et obligations de l'expert, et au remboursement des frais de déplacements et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat à payer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, à charge de la section „Office national de conciliation“ du chapitre relatif à son ministère du budget de l'Etat.</p>	<p>Art. 28.- Les réunions de la commission paritaire sont présidées par le président de l'ONC.</p> <p>Art. 29.- Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation des assessseurs effectifs et suppléants, des experts visés à l'article 26(4), alinéa 2 et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige et les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(4) Le personnel du secrétariat aura droit à une indemnité à fixer par règlement grand-ducal. Le même règlement grand-ducal pourra, si besoin en est, préciser les règles relatives au paiement des indemnités prévues aux paragraphes (1) à (3) qui précèdent.</p> <p>(5) La présence des assesseurs à une réunion dûment fixée par le Président, même, si besoin en est, à court terme et/ou unilatéralement, est obligatoire, sauf à se faire obligatoirement remplacer par un assesseur suppléant. L'absence de l'assesseur et de son suppléant pendant plus de deux réunions par semestre entraînera le non-paiement d'un mois d'indemnité.</p>	
<p style="text-align: center;">3. Procédure</p> <p style="text-align: center;"><i>3.1. en cas de litige collectif</i></p> <p>Art. 35.- (1) Tout différend d'ordre collectif au sens de l'article 28 de la présente loi fera l'objet d'une session de l'Office national de conciliation (ONC).</p> <p>Sans préjudice de règles particulières prévues par la présente loi ou d'autres textes législatifs, réglementaires ou conventionnels, la procédure est régie par les dispositions qui suivent.</p> <p>La session sera convoquée par le Président ou son délégué, sur demande écrite soit d'une des parties directement impliquées dans le litige collectif, soit de deux assesseurs permanents effectifs de la commission paritaire.</p> <p>La demande de saisine se fera par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception. Elle doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet ainsi que, si possible, des propositions pour la nomination des membres spéciaux. La demande et le dossier doivent spécifier:</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'objet exact du litige et ses antécédents – les points de convergence – les points de divergence – les raisons expliquant pourquoi l'affaire n'est pas susceptible de trouver une solution entre partenaires. <p>L'Office peut se saisir d'office de tout litige collectif qui lui serait signalé, même en l'absence d'une demande formelle conformément à l'alinéa qui précède.</p>	<p style="text-align: center;">Chapitre 3.- Procédure</p> <p style="text-align: center;">1. Procédure en cas de litige collectif</p> <p>Art. 30.- (1) Tout différend d'ordre collectif au sens de l'article 24(2), premier tiret, fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation.</p> <p>La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.</p> <p>La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) Le Président transmet sans délai le dossier aux assesseurs permanents de la commission paritaire qui procèdent à l'instruction du dossier conjointement avec le Président.</p> <p>a) Les membres permanents peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des informations supplémentaires et des compléments au dossier.</p> <p>b) Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation les dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application de la présente loi.</p> <p>Les décisions visées au point b) de l'alinéa qui précède sont susceptibles d'un recours en réformation devant le Tribunal administratif qui statue comme juge du fond. Ce recours doit être introduit, à peine de forclusion, dans le délai de quinze jours à compter de la notification des décisions précitées. Le tribunal administratif statue selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification du recours.</p> <p>Contre cette décision appel peut être interjeté devant la Cour administrative dans le délai de quinze jours à compter de la notification du jugement visé à l'alinéa qui précède. La Cour administrative statue comme juge du fond selon la procédure d'urgence et au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la notification de l'appel.</p> <p>Art. 36.- (1) Au cas où la saisine de l'Office ne contient pas les propositions pour les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi à nommer, le Président demandera, aux organisations et/ou entreprises concernées, dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception de la saisine, des propositions afférentes.</p> <p>Il en est de même des éventuels membres experts à nommer par le Ministre ayant le travail dans ses attributions conformément à l'alinéa 1 du paragraphe (6) de l'article 30 de la présente loi. Les experts nommés en vertu de l'alinéa 2 dudit paragraphe ne feront pas l'objet d'une nomination par litige, mais seront convoqués, le cas échéant et selon les besoins, par le Président de l'Office.</p> <p>Les propositions écrites afférentes doivent parvenir au Président dans un délai de huit (8) jours à compter de la date de réception de la demande de propositions conformément à l'alinéa premier du présent paragraphe.</p>	<p>(2) Le président transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission paritaire qui procède à l'instruction.</p> <p>Les assesseurs peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des compléments au dossier.</p> <p>Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application de la présente loi. Cette décision peut faire l'objet d'un recours en réformation conformément à l'article 23.</p> <p>(3) La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'ONC.</p> <p>En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) Le Président procédera sans délai, et au plus tard conjointement avec la convocation de la commission paritaire, à la nomination des représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi et, le cas échéant, des membres experts de la commission paritaire.</p> <p>Art. 37.- (1) Le Président, conjointement avec les assesseurs permanents, convoque la commission paritaire, dans sa composition compétente pour le différend dont l'Office est saisi, le plus tôt possible et au plus tard dans un délai de huit jours à compter de la réception des propositions visées au paragraphe (1) de l'article 36 de la présente loi ou, en cas d'absence de propositions, dans un délai de huit jours à compter de l'expiration du délai fixé pour l'envoi des propositions en question. Pour des réunions subséquentes à la première, la convocation se fait dans un délai de huit (8) jours à compter de la réception d'une demande écrite et motivée de la part de deux membres de la commission; cette demande doit être contresignée par un assesseur permanent ou un représentant des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi admis au droit de vote conformément au paragraphe (2) de l'article 31, si elle émane de deux représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi non admis au vote.</p> <p>(2) La séance aura lieu au plus tôt trois (3) jours et au plus tard huit (8) jours après la convocation.</p> <p>(3) Ce délai peut être prolongé pour des raisons liées à l'instruction du dossier conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article 35 de la présente loi, par décision majoritaire des assesseurs permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.</p> <p>Toutefois, la première réunion plénière doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la saisine par l'ONC.</p> <p>En cas de recours judiciaire en vertu des alinéas 4 et 5 du paragraphe (2) de l'article 35, la première réunion plénière doit avoir lieu au plus tard quinze (15) jours après la notification de la décision judiciaire finale.</p> <p>Art. 38.- (1) Le Président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions. Il organise l'instruction des dossiers conformément au paragraphe (2) de l'article 35 de la présente loi.</p>	<p>cf. Art. 30(3) ci-dessus</p> <p>Art. 31.- (1) Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions. Il instruit les dossiers conformément à l'article 30.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(2) Il peut formuler des propositions de conciliation conjointement avec les deux groupes d'assesseurs permanents. Le vote afférent est pris par groupes, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.</p> <p>Au cas où les discussions lui semblent bloquées sur base des propositions de conciliation visées à l'alinéa qui précède, il peut formuler des propositions de conciliation de sa propre initiative.</p> <p>(3) Les réunions ne sont pas publiques.</p> <p>Art. 39.- (1) La commission ne pourra délibérer que tant que la moitié au moins de l'ensemble des représentants des salariés assesseurs permanents, d'une part, que de l'ensemble des représentants des employeurs-assesseurs permanents, d'autre part, sont présents.</p> <p>(2) En cas d'empêchement d'un assesseur effectif, il sera remplacé par un des suppléants, à convoquer par le Président, sur proposition de l'assesseur effectif empêché.</p> <p>Art. 40.- (1) La procédure de conciliation est clôturée par l'acceptation de la proposition du conciliateur par les parties au différend, un arrangement entre parties ou un procès-verbal de non-conciliation.</p> <p>(2) Le règlement d'un différend résultera de la signature d'un accord entre les deux groupes de représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi dûment habilitées à signer.</p> <p>Le secrétaire en dressera procès-verbal qui sera signé par le président et les parties.</p> <p>(3) Lorsque les deux groupes des assesseurs permanents estiment conjointement que les moyens de conciliation sont épuisés, ou lorsque, après avoir rejeté une proposition de conciliation, l'un des groupes représentant les parties au litige demande une déclaration de non-conciliation, le Président doit émettre une déclaration de non-conciliation. Il proposera à la commission paritaire d'adopter un procès-verbal de non-conciliation.</p> <p>Le vote y afférent aura lieu par groupe.</p>	<p>(2) Les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.</p> <p>Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.</p> <p>(3) Les réunions de la commission paritaire ne sont pas publiques.</p> <p>Art. 32.- (1) La commission ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.</p> <p>(2) Si un membre effectif est empêché d'assister aux réunions de la commission au sujet d'un différend ou à une réunion, il désigne un remplaçant parmi les membres suppléants. Pendant la durée de l'empêchement, ce membre suppléant sera convoqué en lieu et place du membre effectif empêché.</p> <p>Art. 33.- (1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au Titre III, soit par le constat de non-conciliation.</p> <p>(2) Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige qui sont habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.</p> <p>A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire conformément à l'article 12(4).</p> <p>La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.</p> <p>(3) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>La décision de non-conciliation sera prise à l'unanimité des quatre groupes, les décisions à l'intérieur de chaque groupe sont prises à la majorité des membres présents.</p> <p>(4) Le procès-verbal de non-conciliation exposera de manière circonstanciée les points restés litigieux et la position des parties au moment de la décision de non-conciliation.</p> <p>Art. 41.- Sans préjudice de la déclaration d'obligation générale conformément aux dispositions de l'article 45 de la présente loi, les règlements intervenus devant l'Office national de conciliation régleront les relations et conditions de travail dans les entreprises directement concernées et dans celles qui y adhéreront. Ils valent convention collective dans les cas où il s'agissait d'un litige collectif en matière de conventions collectives de travail.</p> <p>Aucune modification, ni aucun avenant au contenu de l'accord de conciliation n'est valablement signé en cours de validité de l'accord, obligatoirement à fixer par ledit accord, sans l'accord des signataires originaires.</p> <p>En cas de litige collectif relatif aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail, les règlements intervenus devant l'ONC s'imposent en tant que résolution du litige aux parties impliquées dans ce litige.</p> <p>Art. 42.- Le ministre ayant le travail dans ses attributions, l'Inspection du travail et des mines, et les assesseurs et les représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi recevront communication des procès-verbaux de conciliation, de non-conciliation et des accords entre parties.</p> <p>Ils seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale conformément aux dispositions qui suivent.</p> <p>La communication des copies visées aux deux alinéas qui précèdent peut se faire par voie de courrier électronique avec accusé de réception. Cependant, les parties directement impliquées dans le litige collectif peuvent demander l'envoi de copies sur support papier, notamment au cas où ils n'ont pas accès aux moyens informatiques leur permettant d'accéder au texte envoyé par courrier électronique.</p>	<p>(4) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.</p> <p>Art. 34.- L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p><i>3.2. en cas de déclaration d'obligation générale</i></p> <p>Art. 43.- (1) Toute convention collective, ainsi que tout accord collectif établi ou entériné par l'Office national de conciliation (ONC), conformes aux dispositions de la présente loi, pourront être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de la branche ou du secteur économique dans lesquels ils ont été conclus. La déclaration d'obligation générale déterminera avec précision le champ d'application final de la convention collective ou des accords établis par l'Office.</p> <p>(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception au Président de l'Office national de conciliation (ONC) soit par deux assesseurs permanents de la commission paritaire, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.</p> <p>(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une décision conjointe des deux groupes d'assesseurs permanents de la commission paritaire, les Chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.</p> <p>Par décision conjointe au sens de l'alinéa 1 qui précède on entend une décision prise tant à la majorité des assesseurs permanents salariés qu'à la majorité des assesseurs permanents employeurs.</p> <p>Les décisions visées aux deux alinéas qui précèdent peuvent être prises après consultation écrite. Le Président doit toutefois convoquer les assesseurs permanents pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs permanents. Il peut le faire de sa propre initiative.</p> <p>(4) Le Gouvernement en conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.</p> <p>Sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.</p> <p>Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.</p>	<p>2. Procédure en cas de déclaration d'obligation générale</p> <p>Art. 35.- (1) Toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions de la présente loi peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.</p> <p>(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.</p> <p>(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.</p> <p>La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être soumise par consultation écrite. Le président de l'ONC doit toutefois convoquer les assesseurs pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.</p> <p>Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.</p> <p>La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.</p> <p>(5) Au cas où le Président conjointement avec les assesses permanents estimant que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.</p> <p>Le Ministre continuera la proposition de la commission paritaire de l'Office au Conseil de Gouvernement en joignant son avis.</p> <p>Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.</p> <p>Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à une proposition de refus de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.</p> <p>Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.</p> <p>Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.</p> <p>Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.</p> <p>La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.</p>	

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(6) Les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale prendront effet huit jours francs après leur insertion au Mémorial, à moins qu'ils ne fixent un délai plus court ou plus long et sans préjudice des dispositions que la convention collective déclarée d'obligation générale déclare d'application rétroactive.</p> <p>Les règlements grand-ducaux d'obligation générale cesseront leurs effets au même moment que la convention collective ou l'accord ONC qu'ils déclarent d'obligation générale cessera ses effets conformément aux dispositions de la présente loi ou aux dispositions propres desdits conventions et accords, notamment en cas de dénonciation, d'expiration de la durée de validité fixée par l'accord collectif ou de non-renouvellement.</p> <p>Un règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale pourra être rapporté par règlement grand-ducal.</p>	<p>(4) Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. En aucun cas cependant, il ne peut rétroagir plus de huit mois avant sa publication.</p> <p>(5) Le règlement grand-ducal d'obligation générale cesse ses effets au même moment que la convention collective ou l'accord conclu conformément au Titre III qu'il déclare d'obligation générale.</p>
<p style="text-align: center;">4. Arbitrage</p> <p>Art. 44.- (1) En cas de non-conciliation formelle conformément aux dispositions de l'article 40, la commission paritaire peut, conformément au paragraphe (6), alinéa 2 de l'article 30, à la majorité des quatre groupes des assesseurs permanents et des représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi, la voix du président étant prépondérante en cas de partage, demander au ministre ayant le travail dans ses attributions, dans un délai de quinze jours à partir de l'adoption du procès-verbal de non-conciliation, de nommer un arbitre. La décision à l'intérieur de chacun des quatre groupes est prise à la majorité des voix des membres présents. Le vote sera secret.</p> <p>(2) Dans un délai de quinze jours à partir de l'envoi de la demande de nomination d'un arbitre, le ministre ayant le travail dans ses attributions désigne un arbitre.</p> <p>L'arbitre doit être accepté à l'unanimité par l'ensemble des quatre groupes de la commission paritaire, la décision à l'intérieur de chacun des quatre groupes étant prise à la majorité des voix des membres présents. Le vote sera secret.</p> <p>Avant de se prononcer l'arbitre doit consulter la commission paritaire et le Président de l'Office. Il décidera s'il entendra la commission par groupes et/ou ensemble, en présence ou non du Président de l'Office.</p> <p>L'Office national de conciliation (ONC) communiquera à l'arbitre le procès-verbal de non-conciliation et tiendra à sa disposition les renseignements qu'il a recueillis en cours de procédure.</p>	<p style="text-align: center;">Chapitre 4.- Arbitrage</p> <p>Art. 36.- (1) Dans les deux semaines suivant le constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir le ministre en vue de la désignation d'un arbitre.</p> <p>L'arbitre est proposé par le ministre aux parties endéans les deux semaines suivant sa saisine.</p> <p>Les parties sont tenues de se prononcer endéans deux semaines sur la proposition émanant du ministre.</p> <p>(2) L'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale de la part des deux parties. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Il mettra à la disposition de l'arbitre ses moyens de contrôle pour les investigations supplémentaires qui pourront paraître utiles.</p> <p>L'arbitre tiendra compte des positions constatées en dernier lieu par le conciliateur.</p> <p>(3) La sentence arbitrale devra intervenir dans le délai d'un mois à compter de la nomination de l'arbitre. A défaut, le procès-verbal de non-conciliation prendra effet. Toutefois, le délai pourra être prolongé, sans pouvoir excéder deux mois, sur proposition de l'arbitre, par décision prise à la majorité des voix des assesseurs permanents, procédant par vote secret individuel, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.</p> <p>La sentence sera communiquée par tous les moyens dont la voie du courrier électronique aux parties au litige, aux Président, assesseurs et membres de l'Office ainsi qu'au ministre ayant le travail dans ses attributions et l'Inspection du travail et des mines. Des copies sur support-papier seront délivrées à ceux qui en feront la demande, notamment au cas où ils n'ont pas accès aux moyens technologiques leur permettant d'accéder au courrier électronique.</p> <p>(4) L'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale.</p> <p>L'acceptation de la décision arbitrale vaut respectivement conclusion d'une convention collective, qui sera publiée dans les formes prévues par la loi et susceptible de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale, et acceptation de la solution du litige collectif ayant trait aux intérêts collectifs relatifs aux conditions de travail.</p> <p>La commission paritaire de l'ONC décidera de l'opportunité de publier la sentence arbitrale, même non acceptée, si elle estime que c'est utile dans l'intérêt général ou en vue de la solution du litige collectif en cause. La décision sera prise par vote individuel et secret à la majorité de l'ensemble des assesseurs permanents, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité des voix.</p>	<p>(3) L'arbitre engage toutes consultations et investigations qu'il juge utiles à l'accomplissement de sa mission.</p> <p>voir sous (2)</p> <p>(4) Les frais et honoraires dus à l'arbitre font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à la charge du budget de l'Etat.</p>
<p>5. Dispositions communes</p> <p>Art. 45.- Dans l'accomplissement de leur mission, l'Office national de conciliation et l'arbitre visé à l'article 46 de la présente loi s'entoureront de tous renseignements utiles. Ils pourront, par décision motivée, entendre des tierces personnes, sans avoir le droit de demander communication des secrets d'affaires et de fabrication des entreprises.</p>	

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Dans le cas de l'Office, la décision est prise à la majorité des voix individuelles des assesseurs permanents employeurs et salariés, la voix du Président étant prépondérante en cas d'égalité de voix.</p> <p>6. Dispositions pénales</p> <p>Art. 46.- (1) La procédure de conciliation prévue au présent Titre II est obligatoire.</p> <p>(2) Est passible d'une amende de 620 à 65.000 euros celui qui aura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - provoqué un arrêt ou une cessation collective du travail sans avoir auparavant saisi l'Office national de conciliation; - refusé sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'Office; - entravé l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire. <p>(3) Seront par ailleurs condamnés à des dommages-intérêts les employeurs qui auront indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les membres salariés tant de la commission de négociation visée aux articles 9 et 10 de la présente loi que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.</p> <p>Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifié des membres-employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres-employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.</p>	
	<p>Chapitre 5.- Forme des notifications</p> <p>Art. 37.- Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre II sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.</p> <p>Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.</p>

<p><i>Version amendée du gouvernement</i></p>	<p><i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i></p>
<p style="text-align: center;">TITRE III</p> <p style="text-align: center;">Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel</p> <p>Art. 47.– (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> – transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne; – transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen; – accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui pourront être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en oeuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail, etc. <p>(2) Les accords visés au paragraphe (1) du présent alinéa peuvent être rendus obligatoirement applicables sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg par le biais d'une déclaration d'obligation générale conformément aux dispositions qui suivent.</p> <p>(3) Par dérogation aux dispositions de l'article 43 qui précède, la déclaration d'obligation générale conformément au présent article rend applicable l'accord national entre partenaires sociaux visé au paragraphe (1) à l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et des travailleurs travaillant pour leur compte.</p> <p>(4) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au président de l'Office national de conciliation par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception signée conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.</p>	<p style="text-align: center;">TITRE III</p> <p style="text-align: center;">LES ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL</p> <p>Art. 38.– (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> – transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne; – transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen; – accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui peuvent être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en oeuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail. <p>(2) Les accords visés au paragraphe 1er peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.</p> <p>(3) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>(5) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une décision conjointe des deux groupes d'assesseurs permanents de la commission paritaire, les Chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale. Il y a décision conjointe en cas d'accord unanime des assesseurs permanents, à constater par voie de vote secret individuel à organiser et surveiller par l'Inspection du travail et des mines, la voix du Président étant déterminante en cas d'égalité des voix.</p> <p>Les décisions visées aux deux alinéas qui précèdent peuvent être prises après consultation écrite. Le Président doit toutefois convoquer les assesseurs permanents pour une réunion de la commission paritaire soit sur demande de trois des assesseurs permanents, soit de sa propre initiative, soit en cas d'opposition écrite dûment motivée de la part d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.</p> <p>(6) Au cas, où le Président conjointement avec les assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.</p> <p>Le Ministre continuera la proposition de la commission paritaire de l'Office au Conseil de Gouvernement en joignant son avis.</p> <p>Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.</p> <p>Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à une proposition de refus de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif qui statue en tant que juge du fond.</p> <p>Ce recours doit être introduit, sous peine de forclusion, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la décision visée à l'alinéa qui précède.</p> <p>Le tribunal administratif statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête.</p>	<p>(4) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale.</p> <p>La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être émise après consultation écrite. Le président doit toutefois convoquer les membres pour une réunion de la commission paritaire, soit sur demande de trois de ses membres, soit sur demande d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Contre la décision du tribunal administratif appel peut être interjeté devant la Cour administrative. A peine de forclusion, l'appel doit être introduit dans le délai de quinze jours à partir de la notification de la décision du tribunal administratif.</p> <p>La Cour administrative statue d'urgence et en tout cas dans les trente jours de l'introduction de la requête d'appel.</p> <p>(7) Les règlements grand-ducaux portant déclaration d'obligation générale prendront effet huit jours après leur insertion au Mémorial, à moins qu'ils ne fixent un délai plus court ou plus long.</p> <p>Un règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale pourra être rapporté par règlement grand-ducal à publier au Mémorial.</p>	
<p style="text-align: center;">TITRE IV</p> <p style="text-align: center;">L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE)</p> <p>Art. 48.- (1) Il est créé auprès du ministre ayant le travail dans ses attributions un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi (ORPE).</p> <p>(2) L'Observatoire a notamment pour mission l'étude et le suivi scientifiques, le cas échéant en recourant à des experts externes, des relations professionnelles et notamment des relations collectives du travail au Luxembourg ainsi que du rôle de ces relations entre autres en matière d'emploi et de formation.</p> <p>Dans ce cadre, une attention particulière est apportée aux apports des partenaires sociaux, notamment à la mise en œuvre des plans d'action en faveur de l'emploi et à la formation professionnelle continue ainsi qu'à l'application des articles 25 et 49 de la présente loi.</p> <p>(3) L'Observatoire rend compte au Gouvernement, au Comité de coordination tripartite et au Comité permanent de l'emploi.</p>	<p style="text-align: center;">TITRE IV</p> <p style="text-align: center;">L'OBSERVATOIRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DE L'EMPLOI</p> <p>Art. [39.-] (1) Il est créé auprès du ministre un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle ORPE.</p> <p>(2) L'ORPE a pour mission:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation; 2. l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel; 3. la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdisciplinaires nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale; 4. le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue; 5. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine. <p>Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes.</p> <p>(3) L'ORPE remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité de coordination tripartite, le Comité permanent [du travail et] de l'emploi et le Gouvernement.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 49.- (1) L'Observatoire est présidé par le ministre ayant le travail dans ses attributions ou le fonctionnaire délégué à cette fin.</p> <p>(2) Un comité de gestion tripartite définira l'orientation générale des travaux de l'Observatoire, établira le plan de travail, supervisera les résultats et émettra un avis sur les publications à effectuer. Sur ce dernier point, l'avis du comité de gestion ne liera pas les décisions du Gouvernement, du comité de coordination tripartite et du Comité permanent de l'emploi.</p> <p>Le plan du travail définira les objectifs et résultats à atteindre, les différents projets qui constituent la mise en pratique opératoire de l'activité de l'Observatoire, les acteurs impliqués aux différents stades d'un projet et l'attribution des différentes charges aux différents centres de compétences impliqués dans les phases successives d'un projet, la méthodologie, les procédures ou instructions à respecter.</p> <p>Le comité de gestion comprendra, en plus du Président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à désigner par des structures ou fédérations pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants respectivement des ministres ayant le travail et l'emploi dans leurs attributions. Le comité pourra s'adjoindre des experts. L'activité au sein du comité de gestion est gratuite.</p> <p>Art. 50.- (1) Le secrétariat est assuré par les agents du ministère du travail et de l'Inspection du travail et des mines. Il assurera le suivi de l'exécution des travaux, la communication avec les acteurs impliqués, la supervision des travaux notamment des éventuels sous-traitants et l'organisation des relations avec les autres administrations et institutions impliquées, et, si la demande expresse en est formulée, la rédaction de rapports succincts sur les décisions prises par l'ORPE.</p> <p>L'Inspection du travail et des mines assure le fonctionnement matériel et logistique de l'Observatoire, dont l'archivage des documents qu'elle met à disposition des agents du ministère ayant le travail dans ses attributions sur simple demande.</p> <p>Le financement est assuré par le budget du ministère ayant le travail dans ses attributions.</p> <p>(2) Un règlement grand-ducal pourra préciser, au besoin, le fonctionnement de l'Observatoire.</p>	<p>Art. [40.-] (1) L'ORPE est présidé par le ministre ou un fonctionnaire délégué à cette fin.</p> <p>(2) Un comité de gestion tripartite définit l'orientation générale des travaux de l'ORPE, établit le plan de travail, supervise les résultats et émet un avis sur les publications à effectuer.</p> <p>(3) Le comité de gestion comprendra, en plus du président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à proposer par les fédérations d'employeurs pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants du ministre. Les membres du comité sont nommés par le ministre. L'activité au sein du comité de gestion est honorifique.</p> <p>Art. [41.-] (1) Le secrétariat de l'ORPE est assuré par les agents du ministre et de l'ITM.</p> <p>(2) Un règlement grand-ducal peut préciser le fonctionnement de l'ORPE.</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 51.- L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.</p>	<p>Art. [42.-] L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.</p>
<p style="text-align: center;">TITRE V</p> <p style="text-align: center;">Dispositions modificatives et abrogatoires</p> <p>Art. 52.- Le paragraphe (1) de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel prend la teneur suivante:</p> <p>„Art. 7.- (1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'établissement, sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales définies aux articles 4 à 7 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation, étant entendu que pour les syndicats visés par les articles 6 et 7 de la loi précitée, ce droit est limité au secteur dans lequel ils bénéficient de la représentativité „sectorielle“, soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant 5% au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder cinquante (50).</p> <p>Toutefois, dans les établissements occupant moins de cinquante (50) travailleurs, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative; il en est de même pour la désignation des représentants des jeunes travailleurs.</p> <p>Par dérogation à l'alinéa 1er du présent paragraphe, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale remplissant les conditions fixées à l'article 3 de la présente loi, sans remplir celles fixées aux articles 4 à 7, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.“</p>	<p style="text-align: center;">TITRE IV</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS MODIFICATIVES, ABROGATOIRES ET DIVERSE</p> <p>Art. 39.- [43.-] (1) Le point (18) de l'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complété par un point 3 de la teneur suivante:</p> <p>„3. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires visées aux points 1 et 2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs.</p> <p>On entend par cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs dont la rémunération dépasse le quintuple des douze salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins et qui participent d'une façon effective et continue à la direction de l'entreprise.</p> <p>La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective applicable des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.</p> <p>Par ailleurs, l'ensemble de la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.“</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 53.- (1) La loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est complétée d'un article 4ter de la teneur suivante:</p> <p>„Art. 4ter.- Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des points extraordinaires saisonniers concentrés sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou d'un accord trouvé devant l'Office national de conciliation et valant convention collective; – la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites supérieures à la durée du travail journalière et hebdomadaire; – toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires; 	<p>(2) L'article 6, I.B de la même loi est complété par un point 8bis de la teneur suivante:</p> <p>„(8bis) Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des points extraordinaires saisonniers concentrés sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines; – la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites à la durée du travail; – la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail prenant en compte la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment, si possible, des périodes de repos compensatoire suffisantes; – toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>– les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi."</p> <p>(2) L'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complété d'un point 8bis de la teneur suivante:</p> <p>„(8bis) Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> – les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines; – la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites à la durée du travail; – la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail prenant en compte la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment, si possible, des périodes de repos compensatoire suffisantes; 	<p>– les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi."</p> <p>(3) L'article 6(4), alinéa 7 de la même loi prend la teneur suivante:</p> <p>„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du ... concernant les relations collectives de travail."</p> <p>Art. 40.– [44.–] (1) L'article 4(3), alinéa 6 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante:</p> <p>„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du ... concernant les relations collectives de travail."</p> <p>(2) La même loi est complétée par un article 4ter de la teneur suivante:</p> <p>„Art. 4ter.– Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>– toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;</p> <p>– les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi."</p> <p>(3) Le point (18) de l'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complété d'un point 3. de la teneur suivante:</p> <p>„3. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires visées aux points 1. et 2. ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs.</p> <p>On entend par cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, d'une large indépendance dans l'organisation du travail et d'une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.</p> <p>La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective applicable des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.</p>	<p>– les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou d'un accord trouvé devant l'Office national de conciliation et valant convention collective;</p> <p>– la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites supérieures à la durée du travail journalière et hebdomadaire;</p> <p>– la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail garantissant la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes;</p> <p>– toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;</p> <p>– les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi."</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Par ailleurs, l'ensemble de la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.</p>	<p>Art. 41.- [45.-] Le paragraphe 1er de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel prend la teneur suivante:</p> <p>„(1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'établissement, sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales définies aux articles 4 à 7 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, étant entendu que pour les syndicats visés par les articles 6 et 7 de la loi précitée, ce droit est limité au secteur dans lequel ils bénéficient de la représentativité „sectorielle“ , soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant 5% au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder cinquante (50).</p> <p>Toutefois, dans les établissements occupant moins de cinquante (50) travailleurs, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative; il en est de même pour la désignation des représentants des jeunes travailleurs.</p> <p>Par dérogation à l'alinéa 1 du présent paragraphe, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale remplissant les conditions fixées à l'article 3 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, sans remplir celles fixées aux articles 4 à 7, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.“</p> <p>Art. 42.- [46.-] L'article 7(7) de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi prend la teneur suivante:</p> <p>„(7) En cas de désaccord conformément au paragraphe 6 qui précède, les parties saisiront conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord en joignant copie du procès-verbal.</p> <p>Le président de l'Office national de conciliation convoquera dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance aura lieu trois jours au plus tard après la convocation.</p> <p>Les délibérations de la commission seront closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.</p> <p>Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal sera adressée sans délai à l'Administration de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines.“</p>

<i>Version amendée du gouvernement</i>	<i>Texte proposé par le Conseil d'Etat</i>
<p>Art. 54.- Sont abrogés et remplacés par la présente loi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation; 2. la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. 	<p>Art. 43.- [47.-] La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes de: „<i>Loi du ... concernant les relations collectives de travail</i>“.</p> <p>Art. 44.- [48.-] Sont abrogés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation; 2. la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 16 mars 2004.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

Service Central des Imprimés de l'Etat

5045 - Dossier consolidé : 402

5045/14

N° 5045¹⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel;
4. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS
RELATIF AUX AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX**

(29.3.2004)

Par sa lettre du 3 février 2004, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu soumettre pour information à la Chambre des Métiers les amendements gouvernementaux au titre „ONC“ du projet de loi No 5045 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation.

La Chambre des Métiers approuve dans les grandes lignes les amendements gouvernementaux proposés. Ainsi la réglementation très minutieuse et procédurière du fonctionnement de l'ONC du projet de loi initialement proposé a-t-elle été allégée et les amendements tiennent également compte, dans une large mesure, des observations et propositions de modification faites par les partenaires sociaux.

Les amendements prévoient que le Ministre ayant le travail dans ses attributions remplit la fonction de président de l'ONC, „*qui désignera comme conciliateur un président délégué, pour une durée de cinq ans, sur une liste de cinq hauts fonctionnaires*“. La Chambre des Métiers salue expressément que l'idée d'un pool de fonctionnaires a été retenue, auxquels le président peut déléguer sa fonction. Par ailleurs, les amendements proposés ont remplacé la notion de „membres spéciaux“ par le terme „représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30“, qui sont en principe exclus des procédures de vote, à l'exception de celui prévu par le nouvel article 40 (ancien article 41) paragraphe (2) relatif au règlement d'un différend.

La Chambre des Métiers approuve également les amendements apportés à la procédure de prise de décision au sein de l'ONC, amendements qui reproduisent fidèlement les propositions de modifications faites par les partenaires sociaux.

Elle salue plus particulièrement les amendements en rapport avec la procédure de déclaration d'obligation générale, surtout en relation avec des accords en matière de dialogue social interprofessionnel. Ce faisant, le Gouvernement comble définitivement une lacune dans la législation nationale

concernant les rapports collectifs de travail, lacune qui est une conséquence directe de la ratification du traité d'Amsterdam.

Toutefois, la Chambre des Métiers regrette que certaines remarques, fondamentales à ses yeux, n'aient pas été retenues et tient dès lors à les réitérer dans le cadre du présent avis complémentaire.

Concernant l'article 27

Le projet de loi inclut explicitement toutes sortes de litiges collectifs dans les attributions de l'Office National de Conciliation, donc également les litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail.

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

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

Concernant l'article 28

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

Paragraphe (2)

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

Paragraphe (4)

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

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

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

Paragraphe (5)

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

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

La grève d'avertissement, qui représente une entrave sérieuse à l'obligation de trêve sociale, doit être considérée comme étant un instrument tellement fort qu'il rendra de toute façon illusoire la reprise „normale“ des négociations dans le calme et la sérénité.

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

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

Concernant l'article 30

La Chambre des Métiers salue les amendements apportés à l'article 30.

Toutefois, elle marque son opposition au fait que les auteurs des amendements aient maintenu le nombre limité d'assesseurs suppléants permanents. En vue de rendre les travaux de l'ONC plus flexibles et plus efficaces, la Chambre des Métiers propose d'augmenter le nombre d'assesseurs suppléants pour les employeurs et pour les salariés de trois à six pour chaque groupe.

Concernant l'article 31

Paragraphe (1)

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

Dès lors, la Chambre des Métiers salue que les auteurs du présent projet de loi aient remplacé le terme „*fédérations patronales nationalement représentatives*“ du projet de loi initial par „*les fédérations patronales les plus représentatives*“.

Au troisième alinéa du paragraphe (1) du présent article, la Chambre des Métiers propose de remplacer la deuxième phrase par la suivante: „*S'ils estiment que le nombre des représentants en question désignés par les travailleurs au-delà des représentants des parties au litige, en vertu du paragraphe (5) de l'article 30 de la présente loi, bénéficiant du droit de vote en vertu de l'article 40, paragraphe (2) est trop élevé, ils en informeront par écrit et en motivant leur position le Président de l'Office qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais.*“

Dans ce même contexte, la Chambre des Métiers demande aux auteurs du projet de loi de veiller à uniformiser les termes utilisés pour caractériser les „parties au litige“, plus particulièrement par référence à l'article 30 paragraphe (5), où on parle de „délégués“, et à l'article 30 paragraphe (6), où on introduit la notion de „représentants des parties au litige en vertu du paragraphe (5) de l'article 30“.

Concernant l'article 35

Paragraphe (1)

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

Le formalisme que doit observer la saisine devrait en toute logique avoir pour conséquence que le nombre de saisines respectivement le nombre de cas devant l'ONC sera réduit, étant donné que l'ONC pourra renvoyer les parties au litige devant leurs responsabilités.

Paragraphe (2)

Pour des raisons d'organisation pratique et de limitation des risques d'encombrement procéduraux, la Chambre des Métiers propose de rayer le point a) du paragraphe (2) qui dit que les „*membres permanents peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des informations supplémentaires et des compléments au dossier*“.

Concernant le nouvel article 40 (ancien article 41)

Paragraphe (4)

La Chambre des Métiers regrette que les auteurs du présent projet de loi aient maintenu le présent paragraphe qui prévoit un procès-verbal de non-conciliation exposant „*de manière circonstanciée les points restés litigieux et la position des parties au moment de la décision de non-conciliation*“.

De l'avis de la Chambre des Métiers, le procès-verbal devrait uniquement prendre acte de l'échec de la procédure de conciliation. En effet, un procès-verbal détaillé risque d'empêcher les discussions futures et de limiter la formulation de propositions sans engagement lors des négociations.

Concernant le nouvel article 43 (ancien article 45)

Paragraphe (1)

Tout en augmentant le nombre de termes utilisés (branche, profession, activité, secteur économique), le présent paragraphe illustre à nouveau une remarque critique répétée à maintes reprises dans le cadre du projet de loi No 5045, à savoir le fait de ne rendre pas plus précises les dispositions, en l'occurrence la notion d'obligation générale. Dans le passé, les partenaires sociaux ont en général trouvé les bons termes pour définir leur champ d'activité et à l'avenir le cadre légal devrait continuer à soutenir les partenaires sociaux dans leur approche.

Paragraphe (2)

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

Concernant le nouvel article 44 (ancien article 46)

La Chambre des Métiers, par référence à son premier avis en date du 15 décembre 2003, peut se déclarer d'accord avec les dispositions ayant pour objet de rendre la sentence arbitrale obligatoire.

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

La Chambre des Métiers, après consultation de ses ressortissants, peut marquer son accord aux amendements gouvernementaux au titre „ONC“ du projet de loi No 5045, sous réserve des remarques énoncées ci-dessus.

Luxembourg, le 29 mars 2004

Pour la Chambre des Métiers,

Le Directeur,
Paul ENSCH

Le Président,
Paul RECKINGER

5045/15

N° 5045¹⁵**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

* * *

**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**

(22.4.2004)

Monsieur le Président,

Me référant à l'article 19 (2) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat, j'ai l'honneur de vous soumettre ci-joint un nouveau texte coordonné du projet de loi mentionné sous rubrique, tel que la Commission du Travail et de l'Emploi l'a adopté dans ses réunions du 29 mars 2004 ainsi que des 5, 7 et 20 avril 2004. Ce texte comporte une série d'amendements parlementaires dont le détail et la motivation se trouvent exposés dans la suite.

Remarque préliminaire

Globalement la Commission du Travail et de l'Emploi se rallie à l'approche générale développée par le Conseil d'Etat dans son avis du 16 mars 2004, consistant à présenter un texte largement élagué par rapport au texte gouvernemental initial. En conséquence, la commission a basé son instruction sur le texte proposé par le Conseil d'Etat. La numérotation des articles correspond donc à celle du Conseil d'Etat, étant entendu qu'à partir de l'article 31 cette numérotation change en fonction des amendements comportant des articles nouveaux introduits par la commission parlementaire.

Intitulé

La commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de prévoir un intitulé officiel du projet de loi faisant référence aux lois modifiées tout en insérant in fine du projet un article spécifique autorisant l'emploi d'un intitulé abrégé.

Toutefois comme la commission proposera au titre V relatif aux dispositions modificatives, abrogatoires et diverse de supprimer l'article portant modification de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, la référence à cette même loi devra également être omise dans l'intitulé qui finalement se lira comme suit:

„Projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

- 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;*
- 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;*
- 3. la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel;*
- 3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi“*

Article 1er

Paragraphes (2) et (3)

Le Conseil d'Etat ne reprend pas les paragraphes (2) et (3) du texte gouvernemental dans lesquels il est précisé que resteront en dehors du champ d'application de la future loi tous les agents dont le statut est établi et organisé unilatéralement par le pouvoir législatif ou réglementaire. Au regard de leur employeur, ces personnes sont placées dans une situation régie par des dispositions générales et impersonnelles et qui ne découle donc pas de stipulations contractuelles.

Pour éviter les divergences d'interprétation au sujet de la délimitation des secteurs public et privé, le projet gouvernemental a pris l'option de ne plus définir le champ d'application par rapport à la notion de secteur, mais en fonction du statut des travailleurs. En d'autres termes, la loi s'applique à tous les travailleurs ayant le statut de salariés de droit privé.

Le Conseil d'Etat estime que l'exclusion des agents statutaires découle implicitement de son texte proposé au paragraphe (1).

La commission considère toutefois qu'il est préférable de maintenir la délimitation négative du champ d'application de la loi telle qu'elle figure aux paragraphes (2) et (3) du texte gouvernemental. Elle estime que ce texte a le mérite d'établir clairement que le critère déterminant du champ d'application n'est pas le secteur auquel appartient le travailleur, mais le régime juridique par lequel est régi sa relation de travail, à savoir soit un régime statutaire unilatéral, soit la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Toutefois la commission considère qu'il y a lieu d'apporter au texte gouvernemental les amendements rédactionnels suivants:

Au paragraphe (2), l'expression *„et notamment un statut de droit public ou assimilé“* est à remplacer par l'expression syntaxiquement plus correcte *„notamment par un statut de droit public ou assimilé“*.

Compte tenu de la nouvelle teneur de l'article 1er de la loi du 16 avril 1979 lui conférée par la loi de réforme du 19 mai 2003 et compte tenu de l'intitulé abrégé proposé par le Conseil d'Etat ainsi que d'un redressement grammatical, le paragraphe (3) prendra la teneur suivante:

„(3) L'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante:

„Les dispositions de la loi du ... concernant les relations collectives de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“ “

Article 2

A la première phrase du premier alinéa de cet article, la commission propose de supprimer dans l'expression *„conditions générales de travail“*, le qualificatif *„générales“*, ceci par souci de concordance terminologique avec l'article 1er définissant le champ d'application de la loi. Il s'agit encore d'écartier une éventuelle interprétation a contrario qui exclurait les conditions spécifiques de travail du champ contractuel d'une convention collective.

Au troisième tiret du 1er alinéa, la commission propose de réintroduire la notion d'entité économique et sociale et de définir cette notion dans des alinéas subséquents. La commission considère que la référence à cette notion a sa place dans le présent article et non pas, tel que prévu au projet gouvernemental initial, à l'article 7 traitant des critères de la représentativité sectorielle.

La commission ne partage donc pas l'avis du Conseil d'Etat d'écartier la notion d'entité économique et sociale du présent texte de loi. Elle voudrait rappeler que la définition qu'elle préconise de reprendre au

présent article est celle figurant actuellement déjà dans la loi du 20 décembre 2002 portant, entre autres, réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration. Or, il s'agit en l'occurrence d'une loi spéciale à portée très limitée. Il n'est dès lors pas concevable d'opérer dans la présente loi – générale par essence – par renvoi à une notion figurant dans la loi spéciale précitée. A noter encore que contrairement au texte gouvernemental de l'article 7 du présent projet, la présomption en matière de „franchising“ sera une présomption simple et non pas irréfragable. Cette solution est conforme à celle retenue dans la loi précitée du 20 décembre 2002.

La commission propose par conséquent de consacrer définitivement en droit positif la notion d'entité économique et sociale telle qu'elle se dégage d'une jurisprudence, entre-temps communément admise, tout en tenant compte des remarques notamment du Conseil d'Etat et des organisations patronales sur d'éventuels effets pervers possibles, au moins dans le cadre de la culture luxembourgeoise des négociations collectives, et en proposant un texte qui écarte les risques précités.

Article 3

Au paragraphe (1), le Conseil d'Etat propose un texte simplifié se lisant comme suit:

„(1) Constituent un syndicat au sens de la présente loi les groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres [ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail].“

Le texte proposé par le Conseil d'Etat ne se réfère plus à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs dont devrait se préoccuper un syndicat pour pouvoir être considéré comme tel „au sens et en vue de l'application de la présente loi“. Le Conseil d'Etat considère que la loi en question a en effet précisément pour objet la „réglementation des conditions de travail“ des salariés et non pas celle de leurs conditions de vie.

Le Conseil d'Etat ajoute même qu'à la limite, toute la phrase „ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail“ pourrait tout aussi bien être supprimée alors qu'elle n'ajoute rien à l'objet consistant dans „la défense des intérêts professionnels“ en général.

La commission ne partage pas cette appréciation et elle décide de réintroduire in fine du paragraphe (1) l'expression figurant au texte gouvernemental „... l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail“. En effet, la commission est d'avis que la proposition du Conseil d'Etat se situe en retrait par rapport à l'évolution législative au cours des dernières décennies qui, à de multiples occasions, a consacré le principe que les attributions syndicales dépassent la seule défense des conditions de travail des travailleurs. Le rôle des syndicats dans le domaine des conditions de vie se trouve d'ailleurs inscrit dans la loi de 1965 et est conforme au droit développé par le Bureau International du Travail en matière de relations collectives de travail.

Ainsi ces attributions se rapportent-elles notamment à la santé au travail, à la formation, à l'égalité des sexes ainsi qu'à la coordination des activités professionnelles et de la vie familiale, bref à un ensemble de domaines qui ont des implications certaines sur les conditions de vie des salariés. Contrairement au Conseil d'Etat, la commission considère donc que l'amélioration des conditions de vie des salariés n'est pas une attribution historique des syndicats qui aujourd'hui serait tombée en désuétude, mais qu'il s'agit d'une attribution fondamentale dans la conception moderne des missions syndicales.

Pour le reste, la commission reprend le paragraphe (1) tel que proposé par le Conseil d'Etat en complétant toutefois pour des raisons de clarté le début de la phrase comme suit: „Constituent un syndicat de salariés ...“.

Le paragraphe (2) du texte gouvernemental prévoit que les syndicats doivent établir leur indépendance financière et organique par rapport aux employeurs et aux organisations professionnelles d'employeurs en prouvant qu'ils remplissent cumulativement les quatre critères suivants:

- la capacité organisationnelle nécessaire pour remplir les missions et responsabilités légales;
- l'indépendance organique résultant notamment du fait que le personnel dirigeant et les autres mandataires syndicaux sont employés par le syndicat lui-même;
- la capacité financière nécessaire notamment pour soutenir un éventuel conflit social;
- l'autonomie financière résultant notamment de la prépondérance des cotisations perçues de la part des membres.

Le Conseil d'Etat considère que le texte gouvernemental pêche par une définition trop détaillée, difficilement applicable et, à la limite, inutile de la qualité de syndicat. Le Conseil d'Etat estime qu'il

n'est pas nécessaire de définir avec la dernière précision la qualité de syndicat alors que ce qui est déterminant en matière de conventions collectives, c'est le caractère représentatif d'un syndicat.

Voilà pourquoi, le Conseil d'Etat propose de remplacer le paragraphe (2) de l'article 3 par la disposition suivante:

„(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance financière et organique par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2.“

La commission concède que les critiques du Conseil d'Etat sont fondées et que l'approche préconisée par les auteurs du projet pourrait en pratique effectivement s'avérer trop restrictive et largement théorique. Toutefois, elle n'est pas disposée pour autant à reprendre tel quel le texte formulé par le Conseil d'Etat qui, pour sa part, paraît très lapidaire. Elle considère que les critères de la capacité et de l'indépendance organisationnelles ainsi que de l'indépendance et de l'autonomie financière sont en tant que tels parfaitement valables, sans qu'ils doivent toutefois être circonscrits de façon aussi détaillée que le texte gouvernemental le propose.

C'est dans cet ordre d'idées que la commission propose d'amender le paragraphe (2) en lui conférant la teneur qui suit:

„(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance financière et organique par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2, en pouvant notamment rapporter la preuve d'une capacité et d'une indépendance organisationnelles, ainsi que d'une capacité et d'une autonomie financières, par rapport à ces cocontractants potentiels, leur permettant de remplir les missions leur imparties.“

Le paragraphe (3) est repris tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article 5

Selon le texte gouvernemental, la reconnaissance de la représentativité nationale générale, basant sur la preuve de la puissance sociale nationale conformément à l'article 4 qui précède, présuppose l'établissement, par le syndicat demandeur, de l'existence cumulative de trois éléments, à savoir:

1. Le premier élément est une condition chiffrée: Le syndicat doit représenter, au moment de la décision, une moyenne de 20% des deux catégories de travailleurs, et au moins 15% dans chacune des deux catégories. Un syndicat qui représenterait 20% en général, mais par exemple seulement 10% d'ouvriers n'aurait pas droit à la reconnaissance de la représentativité nationale générale.
2. Le deuxième élément exige que le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays.
3. Selon le troisième élément du texte gouvernemental, l'action du syndicat doit être diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique.

En ce qui concerne le deuxième élément, le Conseil d'Etat estime qu'il est flou et que sa pertinence est discutable. Il propose partant de le supprimer.

La commission ne partage pas cet avis. Elle considère que la nécessité d'une activité effective dans la majorité des branches économiques est une condition parfaitement valable et pour laquelle l'Inspection du travail et des mines dispose de données suffisantes pour la contrôler. Selon la commission, c'est précisément ce deuxième critère qui permet d'apprécier concrètement l'assise réelle du syndicat dans l'économie. Ce critère permettra aussi d'éviter que puissent devenir éligibles pour l'octroi de la représentativité nationale de simples ententes électorales constituées à l'effet d'atteindre les seuils inscrits au paragraphe 1er, mais sans répondant réel dans le paysage syndical.

En conséquence, la commission propose de réintroduire par voie d'amendement au texte du Conseil d'Etat, sous forme d'alinéa 2, le paragraphe (2) du texte gouvernemental, en supprimant toutefois les mots „et des régions“. Il paraît en effet inutile d'ajouter des considérations de répartition géographique dans ce texte.

En ce qui concerne le troisième élément figurant au paragraphe (3) du texte gouvernemental, la commission partage l'avis du Conseil d'Etat qu'il n'a pas d'apport supplémentaire par rapport aux deux premières conditions et qu'il y a partant lieu de le supprimer.

Article 9 (et article 10 du texte gouvernemental)

La commission partage l'avis du Conseil d'Etat qu'il y a lieu de supprimer l'alinéa 1er de l'article 10 du texte gouvernemental initial.

L'alinéa 2 de l'article 10 accorde aux membres salariés des commissions de négociation une protection contre le licenciement, à l'instar des membres des délégations du personnel.

Le Conseil d'Etat n'est pas convaincu par la nécessité de cette protection spécifique des membres de la commission de négociation et développe un argumentaire plaidant pour la suppression de ce texte.

La commission ne partage pas cette appréciation du Conseil d'Etat. Elle estime que la protection des membres de la commission de négociation se justifie pendant la durée des négociations ceci pour éviter que ces membres, notamment ceux qui n'ont pas le statut de délégués, puissent être exposés à des pressions de l'employeur. Pour écarter toute extension abusive de cette protection au-delà de la durée de négociation, la commission estime qu'il y a lieu de préciser expressément dans le texte que la protection est limitée à cette seule durée.

La commission se prononce donc pour le maintien sous une forme amendée de l'alinéa 2 de l'article 10, en le transférant toutefois sous forme de paragraphe (5) nouveau à l'article 9 traitant de la commission de négociation.

Ce paragraphe sera libellé comme suit:

*„(5) **Pendant la seule durée des négociations collectives**, les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont applicables mutatis mutandis aux membres de la commission de négociation visés à l'article 9.“*

Il s'ensuit que l'article 10 dans sa teneur initiale peut être supprimé.

Article 13

La commission peut se rallier à l'ensemble des développements du Conseil d'Etat concernant cet article à l'exception de ceux visant le paragraphe (9) réglant de quelle manière la convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés. La commission concède cependant que le texte gouvernemental comporte des charges trop onéreuses pour l'employeur en lui imposant l'obligation d'une communication systématique de la convention collective à tous les salariés.

Voilà pourquoi la commission propose un amendement ayant pour objet d'alléger cette obligation en réintroduisant par voie d'amendement au paragraphe (4) du Conseil d'Etat les deuxième et troisième phrases du paragraphe 9 de l'article 17 du texte gouvernemental. L'obligation générale de diffusion prévue dans la deuxième phrase est tempérée en la faisant précéder de l'expression: „**sur simple demande du salarié**, elle sera envoyée ...“.

Le paragraphe (4) amendé aura donc la teneur suivante:

„(4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

*Par ailleurs, **sur simple demande du salarié**, elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés concernés, aux frais des employeurs concernés.“*

Article 14

Cet article consacre le principe de l'unicité de la convention collective. Sous l'empire de la législation de 1965, il ne peut y avoir „qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel „ouvrier“ et qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel „employé“ par groupement d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise“ (article 5, alinéa 1 de la loi de 1965). Le projet de loi gouvernemental va plus loin en disposant qu'il ne peut y avoir qu'une seule convention collective „pour l'ensemble du personnel“ quitte à ce que „les parties contractantes [puissent] décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé“.

Les amendements apportés par la commission à cet article ont pour objet de maintenir le principe de l'unicité, tout en aménageant un surplus de flexibilité permettant aux parties contractantes d'y déroger en différenciant suivant le personnel ouvrier et le personnel employé.

Le texte tient compte des objections en partie fondées notamment de la Fédération des Artisans concernant les risques que le texte trop contraignant en matière d'unicité de convention proposé par le Gouvernement ferait courir à la pratique des relations collectives de travail notamment dans les petites

et moyennes entreprises (PME) couvertes, de par la diversité de leurs fonctions, par différentes conventions collectives, dites de branche. Sont visées les PME à activités multiples (donc activités, professions au sens de l'article 2) qui sont chacune couvertes par la convention collective de branche déclarée d'obligation générale applicable.

Même si la Fédération des Artisans fait erreur en prétendant que le texte rendrait applicable la convention la plus favorable (le projet ne le dit pas), il est vrai que le principe renforcé de l'unicité tel que retenu par le projet initial, et notamment l'obligation de faire une convention collective unique soit pour l'ensemble du personnel, soit pour l'une des deux catégories de personnel, d'une entreprise, risquera effectivement d'avoir des effets pervers en termes de compétitivité. Ainsi une entreprise pourrait se trouver pénalisée par rapport à une entreprise à activité unique dont le personnel serait couvert par la convention collective de branche pertinente, moins favorable que celle qui pourrait être applicable à l'entreprise à activités multiples. Ceci pourrait inciter les entreprises concernées à se départir de la pratique actuelle de faire couvrir chaque métier par „sa“ convention collective et donc à mettre en péril le système des relations collectives de travail notamment dans l'artisanat, tel qu'il fonctionne à la satisfaction générale à l'heure actuelle.

Par ailleurs, il est aussi tenu compte des remarques du Conseil d'Etat et des organisations patronales concernant le fait qu'il semble déraisonnable d'obliger les entreprises artisanales à avoir obligatoirement des conventions collectives pour leur petit nombre d'employés privés, qui souvent travaillent très près de leurs collègues à statut ouvrier et font un travail très souvent comparable, en ajoutant juste une fonction de supervision. Le nombre d'employés privés est par ailleurs insignifiant dans beaucoup de ces PME.

Le texte proposé par la Commission reprend donc les visées politiques du projet tout en rendant le texte moins contraignant pour empêcher qu'il n'entraîne des régressions dans le modèle social luxembourgeois tel qu'il fonctionne actuellement.

Le texte proposé redonne de nouveau plus de marge de manœuvre au partenariat social et permet de ne pas mettre en cause le système actuel tout en offrant des voies conventionnelles d'amélioration sur base volontaire.

Enfin, contrairement au Conseil d'Etat, la commission se prononce pour le maintien du paragraphe (3) du texte gouvernemental dont le contenu va au-delà d'une simple réaffirmation des principes de l'effet relatif des conventions et du parallélisme des formes.

Article 16

Cet article fixe le champ d'application de la convention collective et des accords dits subordonnés en ce qui concerne les personnes et les entreprises y soumises.

En ce qui concerne les paragraphes (1) et (2), la commission se rallie au texte proposé par le Conseil d'Etat.

Dans le cadre de cet article, la commission est également appelée à statuer sur la notion de cadre supérieur et la question de l'application de la législation sur les conventions collectives à l'égard de cette catégorie de salariés.

La solution préconisée par le projet gouvernemental se présente comme suit:

L'article 18, paragraphe 2, alinéa 2 prévoit que „les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective conclue pour le personnel ayant le statut d'employé, conformément à l'article 20 de la présente loi. Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.“ Dans le cadre du présent article le paragraphe 4, alinéa 1 reprend en fait ce texte en disposant que „sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut d'employé“.

L'alinéa 2 du même paragraphe 4 définit comme suit les cadres supérieurs:

„Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direc-

tion effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.“

En se référant à certaines réflexions des chambres professionnelles, le Conseil d'Etat, renvoie à sa proposition de texte émise au regard de l'article 1er et se demande si la notion de cadre supérieur ne pourrait pas se déduire de certains éléments tirés de l'application de la législation régissant la sécurité sociale. Serait ainsi à considérer comme cadre supérieur le salarié dont la rémunération annuelle dépasserait le quintuple (ou un autre multiple à définir) des douze salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins et qui participerait d'une façon effective et continue à la direction de l'entreprise.

La commission considère en premier lieu qu'il n'y a pas lieu de faire abstraction d'une définition de la notion de cadre supérieur dans la présente loi. En l'absence de définition légale, ce point risquerait en effet de compliquer inutilement les négociations collectives et de constituer trop souvent une pierre d'achoppement.

Le principe de la nécessité d'une définition admis, la commission estime que celle préconisée par le Conseil d'Etat serait trop rigide et elle se prononce pour la solution prévue au projet gouvernemental. Toutefois, elle estime qu'il y a lieu de fusionner, sous forme d'un paragraphe (3) nouveau à ajouter à l'article 16 tel que formulé par le Conseil d'Etat, les dispositions des articles 18 paragraphe (2), alinéa 2 et 20 paragraphe (4) du texte gouvernemental.

La teneur de ce paragraphe sera la suivante:

„Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.

Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonnés mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.“

Article 20

Cet article détermine le contenu obligatoire des négociations collectives.

La commission ne partage pas l'approche du Conseil d'Etat consistant à réduire ce contenu au strict minimum. Elle constate que le texte gouvernemental ne fait que reprendre le texte actuel de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives du travail, tel qu'il a été conçu par l'article V de la loi PAN du 12 février 1999 en le complétant d'un point concernant les négociations collectives sur la politique à mener à l'égard du harcèlement moral, du mobbing et du stress au travail.

La commission considère que le texte à retenir dans le présent article ne saurait se situer en retrait par rapport au droit positif et elle se prononce également pour le maintien du seul point réellement nouveau, à savoir celui visant le harcèlement moral, le mobbing et le stress au travail.

L'omission des passages de texte en question reviendrait en effet à annuler la loi PAN de 1999 alors que celle-ci n'est pas autonome en la matière, mais a modifié la loi du 12 juin 1965. Cette omission abolirait donc définitivement le droit positif actuel tel qu'il résulte tant de la loi de 1965 que de l'avancée qualitative faite en 1999 en matière de contenu des conventions collectives de travail.

Voilà pourquoi la commission se prononce pour la réintroduction à la suite du paragraphe (1) de l'article 20 tel que proposé par le Conseil d'Etat des paragraphes (2) à (5) de l'article 25 du texte gouvernemental. Il s'ensuit que les paragraphes (3) et (4) formulés par le Conseil d'Etat deviennent les paragraphes (6) et (7) nouveaux.

Article 24

Au premier tiret du paragraphe (2), le texte gouvernemental étend les missions de l'ONC à la prévention des „litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles collectives et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail“.

Le projet gouvernemental attribue donc à l'ONC la compétence pour tous les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles, même en dehors des négociations en vue de l'établissement d'une convention collective.

En conclusion de développements très circonstanciés, le Conseil d'Etat se prononce pour la suppression de ce tiret.

A titre subsidiaire, le Conseil d'Etat propose de reformuler ce tiret comme suit:

„– résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail“.

La commission relève que ce point est étroitement lié au droit de grève. La jurisprudence, si elle interdit toute restriction du droit de grève, permet néanmoins au législateur de l'encadrer. Telle est précisément la finalité du texte gouvernemental qui implique que tout litige collectif ne se rapportant pas directement à la négociation ou à l'exécution d'une convention collective devra être précédé d'une phase de conciliation auprès de l'ONC.

La finalité du texte gouvernemental est donc de créer un surplus de sécurité juridique en assurant que toute grève déclenchée dans la suite d'un tel conflit doit obligatoirement être précédée d'une phase de conciliation auprès de l'ONC. En d'autres termes, en explicitant de cette façon une compétence qui en réalité appartenait déjà à l'ONC sous l'empire de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945, le texte permettra de donner une assise légale incontestable à des mouvements de grève non liés à des négociations collectives, à condition de passer par une procédure de conciliation préalable.

Voilà pourquoi la commission reprend la proposition subsidiaire du Conseil d'Etat. Elle considère toutefois qu'il y a lieu d'aménager pour ce type de litiges collectifs une procédure de conciliation allégée et abrégée. Telle est en effet une condition indispensable pour que la liberté d'action syndicale ne s'en trouve pas entravée. La Commission considère que dans ce cas de figure la phase de conciliation doit être enfermée dans un délai réduit, pour que les réactions syndicales puissent également se faire à court terme. (voir ci-dessous article 36 nouveau)

Article 25

Le paragraphe (1) arrête le principe que tous les litiges d'ordre collectif, tels qu'ils ont été définis à l'article 24, doivent être portés, avant tout arrêt ou cessation de travail devant l'Office national de conciliation (ONC) par une des parties intéressées, selon les procédures définies dans les articles subséquents.

Le Conseil d'Etat propose de remplacer la notion „arrêt ou cessation de travail“ par celle de „grève ou mesure de lock-out“.

Le Conseil d'Etat ajoute que la grève est définie comme interruption concertée et collective du travail par des salariés afin d'assurer le succès de leurs revendications. L'expression anglaise „lock-out“ est aujourd'hui reçue en droit français. Elle se définit comme l'interruption de l'activité de l'entreprise ou d'une fraction de celle-ci sur décision de la direction, au cours d'un conflit du travail, soit pour prévenir une grève, soit pour y riposter.

Il suggère de souligner le caractère contraignant de la procédure de conciliation en incluant le terme „obligatoirement“ dans le texte.

La commission se rallie au texte du Conseil d'Etat, étant entendu toutefois que dans la logique de sa décision prise à l'article 24 paragraphe (2) déterminant les missions de l'ONC, l'expression „au premier tiret“ doit être remplacée par celle „aux deux premiers tirets“.

La mission de l'ONC relative aux litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail étant maintenue, la commission réintroduit la définition de cette catégorie de litige au paragraphe (2) de l'article 25. La définition correspond, sous réserve d'un léger réaménagement rédactionnel, à celle figurant au paragraphe (4) de l'article 28 du texte gouvernemental. La commission est d'avis que la définition proposée par le Conseil d'Etat à titre subsidiaire est trop concise, ce qui l'a amenée à se rapporter à la définition figurant au texte gouvernemental initial. En effet, le texte du Conseil d'Etat limiterait cette catégorie de litiges collectifs aux seuls problèmes de restructuration d'une entreprise. Cette approche n'est pas opportune, alors qu'elle ne cadre pas avec les lignes directrices émises par le BIT qui refuse une approche aussi restrictive.

Article 26

La commission peut se rallier à l'ensemble des considérations et propositions de texte développées par le Conseil d'Etat au sujet de cet article, sous réserve des amendements suivants:

- au premier alinéa du paragraphe (1), la commission estime qu'il n'est plus de rigueur que la présidence de l'ONC doit être exercée par un président délégué fonctionnaire. Par voie de conséquence elle propose un amendement ayant pour objet de remplacer le bout de phrase „sur une liste de trois fonctionnaires de la carrière supérieure“ par l'expression „sur une liste de trois candidats“. Pour le poste de président délégué peuvent donc être candidats également des personnes du secteur privé, étant entendu que leur profil personnel doit de préférence correspondre à celui dressé dans le texte gouvernemental.
- au paragraphe (2), la commission propose de réajuster la composition de la commission paritaire d'une manière à tenir compte des réalités du paysage syndical et d'assurer un équilibre entre les deux syndicats justifiant de la représentativité nationale générale tout en permettant d'accueillir à l'avenir des représentants de nouveaux syndicats à représentativité nationale.
- La commission réintroduit à la suite du texte du Conseil d'Etat le paragraphe (5) de l'article 30 du texte gouvernemental ainsi libellé:

„(5) La Commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.“

Article 27

L'article 27 a trait aux modalités de nomination des assesseurs.

La commission se rallie à l'intégralité des observations formulées par le Conseil d'Etat en proposant toutefois par voie d'amendement de compléter le texte du Conseil d'Etat in fine du 1er paragraphe par les phrases suivantes:

„L'employeur sera remboursé pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC à charge du budget de l'Etat, section Ministère du travail et de l'Emploi. Les modalités et limites de ce remboursement feront l'objet d'un règlement grand-ducal.“

La commission comprend la proposition des chambres professionnelles d'introduire un congé spécifique à accorder aux assesseurs permanents de l'ONC. Elle estime toutefois qu'il y a lieu d'éviter une accumulation de congés spéciaux, alors et surtout que l'objectif poursuivi peut être atteint en prévoyant une possibilité de remboursement de l'employeur pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC. La commission considère que, mutatis mutandis, la solution proposée s'apparente à celle prévue en matière de congé politique ainsi qu'à celle envisagée dans le projet de loi réglant l'accès individuel à la formation professionnelle continue.

Article 29

La commission reprend la version proposée par le Conseil d'Etat en la complétant toutefois par voie d'amendement par la phrase suivante:

„Ce règlement fixera également les indemnités du président et des membres du Secrétariat.“

Chapitre 3 – Procédure

Ce chapitre est restructuré afin de tenir compte de la mise en œuvre d'une procédure de conciliation abrégée pour des litiges collectifs en rapport avec les conditions collectives du travail.

Article 30 nouveau

L'article 30 se limite à reprendre sous forme amendée le 1er alinéa de l'article 30 du Conseil d'Etat en annonçant la structure du chapitre qui se présente comme suit:

- La section 1 a trait d'une façon générale à la procédure en cas de litige collectif et est subdivisée en deux sous-sections dont la première traite les litiges collectifs en rapport avec une convention collective et la deuxième des litiges collectifs en rapport avec les conditions collectives de travail.
- La section 2 détermine la procédure en cas de déclaration d'obligation générale d'une convention collective.

La suite du texte de l'article 30 devient l'article 31 nouveau, la numérotation des articles subséquents jusqu'à l'article 35 étant également décalée d'une unité.

Article 36 nouveau

Cet article introduit la procédure abrégée de conciliation devant l'ONC en cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article 25 paragraphe (2).

Le paragraphe (2) du présent article prévoit qu'après l'expiration d'un délai de quatre semaines à partir de la première réunion de la commission paritaire, la non-conciliation peut être décrétée par les parties au litige ou par une d'elles.

La commission renvoie encore à ses développements à l'endroit de l'article 24.

Les paragraphes (2) et (3) de l'article 36 et l'article 37 reprennent pour le reste la clôture de la procédure telle qu'elle est identiquement prévue à la sous-section 1 relative au litige collectif en rapport avec une convention collective.

Article 38 (article 35 selon le Conseil d'Etat)

La commission reprend cet article relatif à la procédure en cas de déclaration d'obligation générale sous réserve des amendements suivants:

- La commission réintroduit sous forme de paragraphe (4) nouveau, le paragraphe 5 de l'article 43 du texte gouvernemental. De ce fait les paragraphes (4) et (5) dans le texte du Conseil d'Etat deviennent les paragraphes (5) et (6) nouveaux.

Il est précisé que la commission se rallie aux arguments ayant amené le Conseil d'Etat à exprimer son opposition formelle contre la possibilité d'un recours en réformation contre un règlement grand-ducal, de sorte que les passages afférents du texte sont supprimés.

La proposition de réintroduire ce paragraphe correspond à une demande exprimée par les partenaires sociaux qui ont relevé que ce texte indique expressément le critère que prendront en considération tant l'ONC et les chambres professionnelles que le Ministre du Travail et de l'Emploi et l'ITM dans leur appréciation de la suite à réserver aux stipulations conventionnelles en présence de dispositions légales divergentes. Ce critère, en l'occurrence, le caractère de norme plus favorable au salariat, justifiera le bien-fondé d'une recommandation au Gouvernement de procéder à une déclaration d'obligation générale des stipulations en question.

Ainsi, la commission considère que cette disposition ajoutera non seulement à la sécurité juridique, une fois que les conventions contenant de telles stipulations auront été conclues, mais guidera également les partenaires sociaux dans leur approche de négociation en présence de dispositions légales existantes.

- Suivant le texte proposé par le Conseil d'Etat au paragraphe (5), le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale ne saurait en aucun cas rétroagir plus de huit mois avant sa publication.

Le Conseil d'Etat souligne que l'application rétroactive d'une convention collective ou d'un accord déclaré d'obligation générale peut s'avérer utile et nécessaire, mais que, pour éviter des abus, il y a lieu de prévoir des limites. D'où sa proposition de limiter la rétroactivité à un délai maximum de huit mois avant la publication de la convention.

La commission ne partage pas ce point de vue. Elle considère qu'en l'espèce il y a lieu de préserver intégralement la liberté contractuelle des parties. Des situations peuvent se présenter où des négociations difficiles sont décantées à la faveur de leur prolongation au-delà des délais d'usage. Dans ces hypothèses, il y a lieu de laisser aux parties toute latitude dans la fixation de la date d'entrée en

vigueur rétroactive de la convention. Voilà pourquoi, la commission propose par voie d'amendement de supprimer la deuxième phrase du paragraphe (4) ainsi libellé:

„En aucun cas cependant, il ne peut rétroagir plus de huit mois avant sa publication.“

Article 42 (article 38 selon le Conseil d'Etat)

La commission réintroduit sous forme de paragraphe (4) nouveau, le paragraphe (6) de l'article 47 du texte gouvernemental. La motivation de cet amendement est strictement analogue à celle concernant l'amendement apporté à l'article 38.

Articles 47 à 51 (articles 39 à 44 selon le Conseil d'Etat)

La commission adopte ces articles comportant des modifications abrogatoires, modificatives et diverse dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat sous réserve des deux amendements suivants:

- A l'article 47 (article 39[43] selon le Conseil d'Etat), la commission, tout comme le Conseil d'Etat, est d'avis que la nouvelle définition de la notion de cadre supérieur telle qu'elle figurera dans la législation sur les conventions collectives en vue d'une délimitation négative du champ d'application de celle-ci, devra être transposée par extrapolation dans la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés visant à soustraire les employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs aux conditions de rémunération des heures supplémentaires. Toutefois, la commission s'étant prononcée pour le maintien de la définition du cadre supérieur telle qu'elle est prévue au projet gouvernemental, cette même définition devra également être transcrite dans la loi précitée de 1937. La commission propose donc de substituer cette définition au paragraphe (1) deuxième alinéa de l'article 47 à celle du Conseil d'Etat reprise par ce dernier à son article 43.
- La commission propose de supprimer l'article 49 (article 41 [45] selon le Conseil d'Etat) portant modification de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel visant à abaisser de 100 à 50 le seuil qui détermine le mode de scrutin (représentation proportionnelle respectivement majorité relative) lors des élections pour les délégations du personnel. La commission propose de faire abstraction à ce stade de cette modification ponctuelle dans l'attente d'une réforme d'ensemble de la législation en question.

*

Vu l'urgence, je vous saurais gré, Monsieur le Président, si le Conseil d'Etat pouvait émettre son avis complémentaire dans un délai tel que le projet de loi puisse encore être évacué avant la fin de la législature.

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.

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

Jean SPAUTZ

Président de la Chambre des Députés

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

*

TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

(Les amendements figurent en caractères gras)

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. ~~la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel;~~
3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

TITRE Ier

Les conventions collectives de travail

Chapitre 1er.– *Champ d'application de la loi*

Art. 1er.– (1) La présente loi a pour objet la réglementation, par voie de convention collective de travail, des relations et conditions de travail des ouvriers et employés privés liés à un employeur par un contrat de travail au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989.

(2) La présente loi ne s'applique pas à la réglementation des conditions de travail, par voie de négociations collectives, des travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, et notamment **par** un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

(3) L'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante:

„Les dispositions de la loi du ... concernant les relations collectives de travail ~~le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation~~ ne sont pas applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“

Chapitre 2.– *Définition de la convention collective de travail*

Art. 2.– La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions ~~géné-~~rales de travail conclu entre,

- un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après d'une part, et
- soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière,
- soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, **ou encore, qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit de contracter le décident**, d'autre part.

On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne

s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles tels que notamment le fait

de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires, et/ou

de relever d'une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée, et/ou

de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou

de relever d'une direction et/ou d'un actionnariat communs et/ou complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations;

de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs et/ou complémentaires et/ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Il y a présomption d'entité économique et sociale au sens du présent paragraphe lorsque plusieurs établissements fonctionnent sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise.

Chapitre 3.– *Les syndicats de salariés*

1. *Définition générale du syndicat*

Art. 3.– (1) Constituent un syndicat **de salariés** au sens de la présente loi les groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance financière et organique par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2, **en pouvant notamment rapporter la preuve d'une capacité et d'une indépendance organisationnelles, ainsi que d'une capacité et d'une autonomie financières, par rapport à ces cocontractants potentiels, leur permettant de remplir les missions leur imparties.**

(3) En fonction de leurs pouvoirs, notamment en matière de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats conformément aux articles 4 à 7, ainsi que, le cas échéant, 9, 14 et 15 de la présente loi.

2. *Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale*

Art. 4.– Sont à considérer comme justifiant de la représentativité nationale générale les syndicats disposant de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau national un conflit majeur d'ordre social.

Cette représentativité doit être remplie cumulativement pour les deux catégories de travailleurs visées à l'article 1er, paragraphe 1er.

Art. 5.– Pour pouvoir prétendre à la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat visé à l'article 4 doit en outre avoir obtenu, lors des dernières élections aux chambres professionnelles salariales, en moyenne au moins vingt pour cent (20%) des suffrages des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs visées à l'article 1er, et au moins quinze pour cent (15%) des suffrages de chacune des deux catégories en question.

Le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays; cette présence est contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel ayant eu lieu avant la date de la décision sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale.

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

Art. 6.– (1) Sont à considérer comme justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers ou pour les deux à la fois, les syndicats disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernées un conflit majeur d'ordre social.

(2) L'importance d'un secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Sera ainsi déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale celui dont l'emploi représente au moins dix pour cent (10%) des personnes visées à l'article 1er, paragraphe 1er, occupées au Grand-Duché de Luxembourg.

Le secteur considéré doit cependant comprendre plus d'une entreprise. Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.

Art. 7.– Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article 6, le syndicat doit:

1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales;
2. avoir obtenu
 - soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée,
 - soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, cinquante pour cent (50%) des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément à l'article 6, paragraphe 2. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.

4. Procédure de reconnaissance

Art. 8.– (1) La décision portant octroi, refus ou retrait de reconnaissance des qualités visées aux articles 3 à 7 incombe au ministre ayant le Travail dans ses attributions, ci-après dénommé le ministre, statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'Inspection du travail et des mines, ci-après désignée sous le sigle ITM.

(2) La décision d'octroi ou de refus est rendue à la requête du syndicat intéressé joignant à sa demande dûment motivée toutes les pièces à l'appui.

(3) La décision de retrait est rendue à la requête de tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.

(4) La décision est notifiée aux parties intéressées et publiée au Mémorial B.

Chapitre 4.– La négociation de la convention collective de travail

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

Participation aux négociations; Commission de négociation

Art. 9.– (1) Par convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions prévues aux articles 3, 4 et 5, respectivement 3, 6 et 7, selon la convention visée.

(2) Ces syndicats peuvent, à l'unanimité, admettre ou refuser d'autres syndicats à la négociation. Copie de leur décision est adressée au ministre et à l'ITM.

(3) Doivent être admis à la commission de négociation le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective.

Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

(4) Les demandes visées au paragraphe 3 doivent être tranchées dans un délai de sept jours à compter de leur réception.

En cas de refus d'admission ou d'absence de décision dans le délai imparti, l'affaire est transmise au ministre qui rendra sa décision dans les deux semaines, en statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'ITM, les parties entendues en leurs explications.

(5) Pendant la seule durée des négociations collectives, les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont applicables mutatis mutandis aux membres de la commission de négociation.

Demande d'ouverture des négociations collectives

Art. 10.– (1) La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.

La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations.

(2) Les négociations doivent effectivement commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.

(3) Toutefois, l'employeur sollicité peut, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la demande d'ouverture de négociations, informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.

Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date visée à l'alinéa 1.

A défaut, la partie concernée peut être obligée à négocier séparément. Les négociations doivent alors effectivement commencer dans les quinze jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours fixé à l'alinéa 2.

(4) En cas de refus explicite ou implicite d'engager les négociations dans le délai légal, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.

2. Signature et validité de la convention collective

Art. 11.– La convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation, sans préjudice des dispositions de l'article 12.

Elle n'entre en vigueur qu'à la suite du dépôt accepté conformément à l'article 13.

Art. 12.– (1) Un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peuvent convenir avec leur cocontractant de signer seuls la convention collective tout en invitant, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.

(2) Dans les huit jours de l'invitation, les syndicats contactés doivent faire part de leur décision.

(3) A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, un ou plusieurs des syndicats décidés à signer seuls conformément au paragraphe 1er peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l'expiration du délai prévu au paragraphe 2.

(4) Au cas où le ministre constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, il admettra le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective.

A cette fin, le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

3. Dépôt et publicité de la convention collective de travail

Art. 13.– (1) La convention collective est déposée à l'ITM par la partie la plus diligente.

(2) Sur proposition de l'ITM, le ministre émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui sera communiquée aux parties et publiée au Mémorial B.

A défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.

(3) La convention collective dont le dépôt a été accepté sort ses effets au lendemain de la formalité prévue au paragraphe 1er, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.

(4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Par ailleurs, **sur simple demande du salarié**, elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés concernés, aux frais des employeurs concernés.

4. Unicité de la convention collective

Art. 14.– (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 15, **les parties ayant le droit de contracter peuvent décider qu'il y aura, il ne peut y avoir**, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, **qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel.**

(2) Les parties **ayant le droit de contracter** ~~contractantes~~ peuvent **aussi** décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé, **respectivement de ne pas conclure une convention collective pour l'une des deux catégories de personnel.** Dans ~~ce~~ **le premier** cas, il ne peut y avoir, sans préjudice des dispositions de l'article 15, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel employé.

(3) Pour pouvoir entrer en vigueur, et sous peine de refus du dépôt conformément à l'article 17 de la présente loi, tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quelle que soit sa dénomination, modifiant la convention, en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.

Art. 15.– (1) Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.

Dans ce cas, la convention collective doit expressément:

1. énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre;
2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs;

3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise;
4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.

(2) Les accords visés ci-dessus doivent, sous peine de nullité, être signés par les représentants des parties contractantes.

Ils n'entrent en vigueur qu'après avoir fait l'objet d'une décision d'acceptation dans les conditions de l'article 13.

5. Champ d'application de la convention collective de travail

Art. 16.– (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, sans préjudice des dispositions précédentes concernant la validité des deux types d'actes, toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par les dispositions d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné valables au sens de la présente loi, les dispositions de cette convention ou de cet accord s'appliqueront à l'ensemble des travailleurs au service de cet employeur et faisant partie de la catégorie de travailleurs visée par la convention ou l'accord.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.

Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonnés mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.

6. Durée de validité de la convention collective de travail

Art. 17.– *Principe*

La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois années au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article 13.

Art. 18.– *Dénonciation et renégociation*

(1) La convention collective de travail pourra être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis sera de trois mois au maximum avant la date de son échéance.

La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article 10.

Copie de la dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.

(2) La convention collective dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation, sauf fixation conventionnelle d'un autre délai.

(3) A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'aura pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe 1er sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne pourra par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention, sans préjudice des dispositions du paragraphe 1er. Copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.

(4) Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe 1er, les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas, les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.

L'accord des parties visé à l'alinéa qui précède est consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre et à l'ITM.

7. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective

Art. 19.— Pendant la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné, les parties contractantes s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

8. Contenu de la convention collective de travail

Art. 20.— (1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixeront, sous peine de nullité:

1. les qualités des parties;
2. leur champ d'application professionnel et territorial;
3. leurs date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

(2) **La convention collective de travail et les accords visés à l'article 19 de la présente loi détermineront notamment les conditions de travail dont les parties conviendront.**

Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:

1. **les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter;**
2. **la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire;**
3. **les jours fériés;**
4. **le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel;**
5. **le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.**

(3) **Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:**

1. **des dispositions ayant pour objet d'adapter le montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires publics;**
2. **des majorations pour travail de nuit qui ne pourront être inférieures à 15% de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit;**

3. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
4. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes;
5. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des cinq domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(4) La convention collective ou les accords prévus à l'article 19 de la présente loi contiendront obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des travailleurs âgés de plus de quarante-cinq ans; les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations;
4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(5) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de la mesure prévue au point 1. qui précède.

Les conventions collectives peuvent fixer les conditions auxquelles des accords subordonnés aux niveaux appropriés peuvent fixer lesdites modalités.

En l'absence de convention collective, une convention entre le ministre ayant l'emploi dans ses attributions et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une

branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de la mesure fixée au point 1. du présent paragraphe.

(6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.

(7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nulles, à moins qu'elles ne soient favorables pour les travailleurs.

9. Contestations nées d'une convention collective de travail

Art. 21.– (1) Les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords conclus en application de l'article 15 relèvent de la compétence des juridictions du travail.

Il en est de même des contestations nées de l'exécution d'une convention collective de travail ou d'un accord conclus en application de l'article 15.

(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclus en application de l'article 15 est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

(3) Les organisations syndicales parties à une convention collective ou à un accord conclus en application de l'article 15 peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes 2 et 3, les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la présente loi.

Chapitre 5.– Questions de procédure

Art. 22.– Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre I sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

Art. 23.– Les décisions visées à l'article 22 sont susceptibles d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Le délai de recours et d'appel est fixé à respectivement un mois.

TITRE II

L'Office national de conciliation

Chapitre 1er.– Attributions

Art. 24.– (1) L'Office national de conciliation, ci-après désigné sous le sigle ONC, est institué auprès du ministre.

(2) L'ONC a pour mission de:

- résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail;
- de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif;
- d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclus conformément au Titre III.

Art. 25.– (1) Avant toute grève ou mesure de lock-out, les litiges collectifs visés au ~~premier tiret~~ **aux deux premiers tirets** de l'article 24(2) sont portés obligatoirement par la partie la plus diligente devant l'ONC.

(2) **Sans préjudice des litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par les articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, on entend par litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail relevant de la compétence de l'ONC, à condition que les litiges soient véritablement collectifs et concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel, ceux découlant des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.**

(3) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'ONC:

- le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 10(4);
- le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective définie à l'article 2.

(4) Au cas où la direction centrale de l'entreprise chargée d'appliquer la présente loi aux salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.

(5) Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les parties s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

Chapitre 2.– Composition

Art. 26.– (1) L'ONC est présidé par le ministre, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, **sur une liste de trois candidats**. La liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre.

Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre fonctionnaire figurant sur la liste précitée.

Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.

L'ONC comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre.

La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire.

(2) La commission paritaire comprend **huit** ~~six~~ assesseurs effectifs, dont **quatre** ~~trois~~ représentants des employeurs et **quatre** ~~trois~~ représentants des salariés ainsi que **seize** ~~douze~~ assesseurs suppléants dont **huit** ~~six~~ représentants des employeurs et **huit** ~~six~~ représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé, mais pouvant remplacer l'ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné.

(3) Aux fins de l'application de la procédure de vote, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement:

- le groupe des assesseurs employeurs;
- le groupe des assesseurs salariés.

(4) La commission paritaire peut s'adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations

professionnelles d'employés dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige.

Elle peut de même s'adjoindre des experts avec voix consultative.

(5) La Commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.

Art. 27.– (1) Les assesseurs effectifs et suppléants sont nommés par le ministre sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des négociations sans perte de rémunération pour les séances de la commission paritaire. S'ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en informent par écrit et en motivant leur position le président de l'ONC qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties. **L'employeur sera remboursé pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC à charge du budget de l'Etat, section Ministère du travail et de l'Emploi. Les modalités et limites de ce remboursement feront l'objet d'un règlement grand-ducal.**

(2) Les assesseurs sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse par leur révocation sur demande des organisations professionnelles des employeurs ou des travailleurs qu'ils représentent. En cas de vacance d'un poste, l'assesseur nommé par le ministre conformément au paragraphe 1er achève la durée du mandat restant à courir.

(3) Les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1, et les experts visés à l'article 26(4), alinéa 2, sont nommés par le ministre pour une durée qu'il détermine.

La nomination des représentants se fait sur base des propositions des organisations intéressées.

Art. 28.– Les réunions de la commission paritaire sont présidées par le président de l'ONC.

Art. 29.– Un règlement grand-ducal détermine les modalités du remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions aux assesseurs effectifs et suppléants, aux experts visés à l'article 26(4), alinéa 2 et au personnel du secrétariat ainsi qu'aux représentants des parties au litige et aux représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1. **Ce règlement fixera également les indemnités du président et des membres du Secrétariat.**

Chapitre 3.– Procédure

Art. 30.– Tout différend d'ordre collectif et toute demande de déclaration d'obligation générale au sens de l'article 24(2), ~~premier tiret, fait font~~ obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation, dont les modalités sont réglées par les sections 1 et 2 du présent chapitre.

Section 1. – Procédure en cas de litige collectif

Sous-section 1 – Litige collectif en rapport avec une convention collective

Art. 31.– (1) La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.

(2) Le président transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission paritaire qui procède à l'instruction.

Les assesseurs peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des compléments au dossier.

Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application de la présente loi. Cette décision peut faire l'objet d'un recours en réformation conformément à l'article 23.

(3) La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'ONC.

En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée.

La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.

Art. 32.– (1) Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions. Il instruit les dossiers conformément à l'article 31.

(2) Les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

(3) Les réunions de la commission paritaire ne sont pas publiques.

Art. 33.– (1) La commission ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.

(2) Si un membre effectif est empêché d'assister aux réunions de la commission au sujet d'un différend ou à une réunion, il désigne un remplaçant parmi les membres suppléants. Pendant la durée de l'empêchement, ce membre suppléant sera convoqué en lieu et place du membre effectif empêché.

Art. 34.– (1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au Titre III, soit par le constat de non-conciliation.

(2) Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige qui sont habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire conformément à l'article 12(4).

La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.

(3) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(4) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

Art. 35.– L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

Sous-section 2 – Litige collectif en rapport avec les conditions collectives du travail

Art. 36.– (1) En cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article 25(2), la partie la plus diligente saisit l'ONC selon les règles précisées à la sous-section 1. Copie de cette saisine est adressée à l'ITM et aux représentants des travailleurs concernés par le litige collectif.

Cette saisine doit contenir les éléments faisant l'objet du litige collectif et la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de l'article 25, (2) et la nomination des représentants des employeurs ou travailleurs directement concernés par le litige. Au plus tard endéans les trois jours francs de cette saisine, l'autre partie désigne d'office ses représentants devant l'ONC qui peut cependant siéger en l'absence de telles nominations.

Le président procédera dans les six jours aux nominations des représentants des employeurs et travailleurs directement concernés et convoquera par la même occasion les assesseurs permanents.

La première séance aura lieu au plus tard six jours après l'acte visé à l'alinéa qui précède.

(2) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(3) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

Art. 37.– L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

Section 2.– Procédure en cas de déclaration d'obligation générale

Art. 38.– (1) Toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions de la présente loi peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.

(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être soumise par consultation écrite. Le président de l'ONC doit toutefois convoquer les assesseurs pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs.

(4) Au cas où le Président conjointement avec les assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

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

Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.

Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à une proposition de refus de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif.

(5) Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. ~~En aucun cas cependant, il ne peut rétroagir plus de huit mois avant sa publication.~~

(6) Le règlement grand-ducal d'obligation générale cesse ses effets au même moment que la convention collective ou l'accord conclu conformément au Titre III qu'il déclare d'obligation générale.

Chapitre 4.– Arbitrage

Art. 39.– (1) Dans les deux semaines suivant le constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir le ministre en vue de la désignation d'un arbitre.

L'arbitre est proposé par le ministre aux parties endéans les deux semaines suivant sa saisine.

Les parties sont tenues de se prononcer endéans deux semaines sur la proposition émanant du ministre.

(2) L'acceptation de l'arbitre entraîne acceptation de la sentence arbitrale de la part des deux parties. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.

(3) L'arbitre engage toutes consultations et investigations qu'il juge utiles à l'accomplissement de sa mission.

Chapitre 5.– Dispositions pénales

Art. 40.– (1) La procédure de conciliation prévue au présent Titre II est obligatoire.

(2) Est passible d'une amende de 620 à 65.000 euros celui qui aura:

- provoqué un arrêt ou une cessation collective du travail sans avoir auparavant saisi l'Office national de conciliation;
- refusé sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'Office;
- entravé l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire.

(3) Seront par ailleurs condamnés à des dommages-intérêts les employeurs qui auront indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les membres salariés tant de la commission de négociation visée aux articles 9 et 10 de la présente loi que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifié des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Chapitre 6.– Forme des notifications

Art. 41.– Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre II sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

TITRE III

Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel

Art. 42.– (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui peuvent être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail.

(2) Les accords visés au paragraphe 1er peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.

(3) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.

(4) Au cas où le Président conjointement avec les assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

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

Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.

Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à une proposition de refus de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif.

(5) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être émise après consultation écrite. Le président doit toutefois convoquer les membres pour une réunion de la commission paritaire, soit sur demande de trois de ses membres, soit sur demande d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.

TITRE IV

L'observatoire des relations professionnelles et de l'emploi

Art. 43.– (1) Il est créé auprès du ministre un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle ORPE.

(2) L'ORPE a pour mission:

1. l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation;
 2. l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel;
 3. la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdisciplinaires nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale;
 4. le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue;
 5. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.
- Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes.

(3) L'ORPE remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité de coordination tripartite, le Comité permanent de l'emploi et le Gouvernement.

Art. 44.– (1) L'ORPE est présidé par le ministre ou un fonctionnaire délégué à cette fin.

(2) Un comité de gestion tripartite définit l'orientation générale des travaux de l'ORPE, établit le plan de travail, supervise les résultats et émet un avis sur les publications à effectuer.

(3) Le comité de gestion comprendra, en plus du président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à proposer par les fédérations d'employeurs pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants du ministre. Les membres du comité sont nommés par le ministre. L'activité au sein du comité de gestion est honorifique.

Art. 45.– (1) Le secrétariat de l'ORPE est assuré par les agents du ministre et de l'ITM.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser le fonctionnement de l'ORPE.

Art. 46.– L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.

TITRE V

Dispositions modificatives, abrogatoires et diverse

Art. 47.– (1) Le point (18) de l'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complété par un point 3 de la teneur suivante:

„3. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires visées aux points 1 et 2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la

convention collective applicable des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.“

(2) L'article 6, I.B de la même loi est complété par un point 8bis de la teneur suivante:

„(8bis) Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines;
- la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites à la durée du travail;
- la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail prenant en compte la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment, si possible, des périodes de repos compensatoire suffisantes;
- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante(40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;
- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi.“

(3) L'article 6(4), alinéa 7 de la même loi prend la teneur suivante:

„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du ... concernant les relations collectives de travail.“

Art. 48.– (1) L'article 4(3), alinéa 6 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante:

„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du ... concernant les relations collectives de travail.“

(2) La même loi est complétée par un article 4ter de la teneur suivante:

„**Art. 4ter.**– Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six

(6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou d'un accord trouvé devant l'Office national de conciliation et valant convention collective;
- la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites supérieures à la durée du travail journalière et hebdomadaire;
- la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail garantissant la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes;
- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;
- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi."

Art. 49.– Le paragraphe 1er de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel prend la teneur suivante:

~~„(1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'établissement, sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales définies aux articles 4 à 7 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, étant entendu que pour les syndicats visés par les articles 6 et 7 de la loi précitée, ce droit est limité au secteur dans lequel ils bénéficient de la représentativité „sectorielle“, soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant 5% au moins de l'effectif des ouvriers ou des employés, sans toutefois devoir excéder cinquante (50).~~

~~Toutefois, dans les établissements occupant moins de cinquante (50) travailleurs, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative; il en est de même pour la désignation des représentants des jeunes travailleurs.~~

~~Par dérogation à l'alinéa 1 du présent paragraphe, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale remplissant les conditions fixées à l'article 3 de la loi du ... concernant les relations collectives de travail, sans remplir celles fixées aux articles 4 à 7, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure."~~

Art. 49.– L'article 7(7) de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi prend la teneur suivante:

„(7) En cas de désaccord conformément au paragraphe 6 qui précède, les parties saisiront conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord en joignant copie du procès-verbal.

Le président de l'Office national de conciliation convoquera dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance aura lieu trois jours au plus tard après la convocation.

Les délibérations de la commission seront closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal sera adressée sans délai à l'Administration de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines.“

Art. 50.— La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes de: „Loi du ... concernant les relations collectives de travail“.

Art. 51.— Sont abrogés:

1. l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;
2. la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5045/16

N° 5045¹⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(11.5.2004)

Par dépêche du 22 avril 2004, le Conseil d'Etat s'est vu saisir, sur base de l'article 19(2) de sa loi organique, par le Président de la Chambre des députés, d'amendements au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi.

Le Conseil d'Etat prend acte de ce que, sous réserve de ceux des amendements qui tendent à modifier le texte proposé par le Conseil d'Etat, la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des députés a adopté la proposition de texte du Conseil d'Etat. Le Conseil d'Etat examinera les amendements par référence aux articles numérotés du texte coordonné proposé par la Commission.

Quant à l'intitulé

La commission parlementaire ayant maintenu le paragraphe 3 de l'article 1er du projet de loi sous examen, il y a lieu d'ajuster en conséquence l'intitulé afin d'y signaler la modification apportée par ledit paragraphe à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat. De la sorte l'intitulé reflétera toutes les adaptations législatives générées par le projet de loi sous avis et s'énoncera par conséquent comme suit:

„Projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
4. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi“.

Article 1er

Le paragraphe 3 que les auteurs des amendements parlementaires proposent de maintenir, à l'encontre de l'avis du Conseil d'Etat du 16 mars 2004, complète l'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat par un paragraphe 7 nouveau.

Du point de vue légistique et dans le but de faciliter les travaux de recherche et de consultation ultérieurs, il se recommanderait d'intégrer la disposition en cause au Titre V censé rassembler les „dispositions modificatives, abrogatoires et diverse“. La modification visée pourrait se concrétiser dans un nouvel article 49 (47 selon le Conseil d'Etat), les articles 49 à 51 du texte coordonné proposé par la Commission du Travail et de l'Emploi reculant d'une unité pour devenir respectivement les articles 50 à 52 (48 à 50 selon le Conseil d'Etat). Dans cette optique, le Titre V du projet serait complété par un article 47 nouveau conçu comme suit:

„Art. 47.– L'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante:

„7. Les dispositions de la loi du ... concernant les relations de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“

Quant au fond, le Conseil d'Etat est à se demander si dans la logique de ses auteurs le projet ne devrait pas être complété par une disposition correspondante visant les fonctionnaires communaux. A cet effet, l'article 1er de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux pourrait être assorti d'un paragraphe 7 nouveau à la teneur ci-après:

„7. Les dispositions de la loi du ... concernant les relations de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés communaux visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“

Du point de vue formel, les observations ci-avant en rapport avec la disposition concernant les fonctionnaires de l'Etat s'imposent par analogie. Dans ce contexte, l'intitulé du projet devrait encore être complété par un point 4 reflétant la modification apportée à la loi précitée du 24 décembre 1985, le point 4 actuel devenant le point 5.

Article 2

Au dernier alinéa, il est fait référence à l'entité économique et sociale „au sens du présent paragraphe“. Comme l'article 2 sous revue ne comporte qu'un seul paragraphe, ce renvoi est inapproprié. Compte tenu d'une modification rédactionnelle ledit alinéa se lira partant:

„Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article.“

Article 3

Les auteurs des amendements persistent à admettre que l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés entre dans les missions des syndicats. Cette approche adoptée dans le contexte du paragraphe 1er de la disposition visée ne semble pas avoir prévalu dans le cadre de la formulation du paragraphe 3 de l'article 16 en rapport avec les cadres supérieurs où sont seules évoquées „les conditions de travail et de rémunération“ de cette catégorie d'employés. Le Conseil d'Etat se borne à le relever.

Le paragraphe 2 pourrait être simplifié pour prendre le libellé suivant:

„(2) Ces syndicats doivent jouir d'une indépendance par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2, documentée notamment par la preuve d'une capacité et d'une autonomie financières leur permettant de remplir les missions leur imparties.“

Article 9

Au paragraphe 5, le Conseil d'Etat propose d'écrire „Pendant la durée des négociations collectives“, au lieu de „Pendant la seule durée des négociations collectives“.

Article 13

Au regard du paragraphe 4, alinéa 2, le Conseil d'Etat se demande si, dans la logique de l'amendement afférent et dans un souci de cohérence, il ne serait pas indiqué de remplacer dans la deuxième phrase l'adjectif „concernés“ par celui de „demandeurs“ afin de souligner que ce n'est que sur demande que les salariés se voient individuellement communiquer, par courrier électronique ou par remise en mains propres, un exemplaire de la convention collective déposée et acceptée.

Article 16

Contrairement à ce que suggère le commentaire, les paragraphes 1er et 2 dudit article ne reprennent pas le texte proposé par le Conseil d'Etat dans son premier avis. Il convient de lever cette contradiction avant le vote du projet par la Chambre des députés.

Au paragraphe 3, alinéa 4, il faut faire l'accord correctement en écrivant „*subordonné*“ au lieu de „subordonnés“.

Dans le contexte du même paragraphe 3, à l'alinéa 5, il y a lieu de vérifier la référence faite à „l'alinéa qui précède“. Ne s'agirait-il pas plutôt de l'alinéa 3 qui serait visé au lieu de l'alinéa 4 qui est effectivement celui qui précède?

Article 20

Aux paragraphes 2 et 4, alinéa 1, il y a lieu de redresser une erreur de référence en mentionnant l'article 15 à la place de l'article 19. Dans la ligne des observations préliminaires de son avis du 16 mars 2004, le Conseil d'Etat propose en outre d'omettre au regard dudit article 15 la mention „de la présente loi“.

Au paragraphe 3, il y a lieu de supprimer le point 1 alors que la matière est régie par la loi modifiée du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements dont l'article 1er dispose péremptoirement que:

„**Art. 1er.** Les taux des salaires et traitements résultant de la loi, de la convention collective et du contrat individuel de travail sont adaptés aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Il en est de même du taux des indemnités d'apprentissage.“

Au paragraphe 5, alinéas 2 et 4, il s'agit de préciser la mesure à laquelle il est fait référence. A l'alinéa 2, il est renvoyé à celle prévue „au point 1 qui précède“. L'alinéa 4 mentionne „la mesure fixée au point 1. du présent paragraphe“. Or, force est de constater que le paragraphe 5 ne contient pas de „point 1“.

De l'avis du Conseil d'Etat, le paragraphe 5 de l'article 20 devrait se lire comme suit:

„(5) *Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.*

Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de ces mesures ou déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent y procéder.

En l'absence de convention collective ou d'accord subordonné, une convention entre le ministre et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de ces mesures de formation.“

Article 21

Dans ce contexte, quelques fautes d'inadvertance méritent d'être corrigées en écrivant systématiquement les accords conclus, mais l'accord conclu.

Dans la foulée, le Conseil d'Etat propose de dire au paragraphe 3 „pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer“.

Article 24

La commission souhaite soumettre tout litige collectif avant le déclenchement d'une grève ou d'une mesure de lock-out à la procédure obligatoire de conciliation et propose d'adopter le libellé subsidiaire proposé par le Conseil d'Etat. Le Conseil d'Etat peut se rallier à cette approche.

Article 25(2)

La définition des „litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail“ figurant dans le projet gouvernemental et reprise à cet endroit n'est guère satisfaisante. Il y a lieu de relever en premier lieu que la définition doit reprendre l'intitulé exact de l'expression à définir

telle qu'elle figure à l'article 24, paragraphe 2, premier tiret. Dès lors, seule l'expression „litige collectif en matière de conditions de travail“ reste à définir.

Le Conseil d'Etat estime par ailleurs que la définition du projet gouvernemental est indigeste et propose de retenir la définition figurant dans son avis du 16 mars 2004:

„On entend par „litiges collectifs en matière de conditions de travail“ au sens de l'article 24, paragraphe 2, premier tiret, les litiges relatifs à des problèmes de restructuration de l'entreprise ne comportant pas de licenciements collectifs au sens des articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi et qui ont un impact sur les intérêts collectifs de la majorité du personnel de l'entreprise.“

Article 26

Le Conseil d'Etat approuve la proposition de la commission d'ouvrir la liste du pool de personnes susceptibles de présider l'ONC à des candidats non-fonctionnaires.

Il y a toutefois lieu de remplacer dans le deuxième alinéa de l'article 26, paragraphe 1er, également le terme „fonctionnaire“ par „candidat“.

Au paragraphe 2, la commission propose d'augmenter le nombre d'assesseurs effectifs à huit au lieu de six et le nombre d'assesseurs suppléants à seize. La commission paritaire serait dorénavant composée de neuf membres, ce qui peut paraître excessif eu égard à la mission de conciliation dont elle est investie. Dans la mesure où la commission de la Chambre estime que cette augmentation serait nécessaire pour assurer une représentation équilibrée des deux syndicats justifiant actuellement de la représentativité nationale générale, le Conseil d'Etat n'entend pas s'immiscer dans ces considérations d'opportunité politique. Il constate toutefois que la visée, également invoquée, de permettre „d'accueillir à l'avenir des représentants de nouveaux syndicats à représentativité nationale“ serait tout autant assurée par la fixation du nombre d'assesseurs salariés à trois au lieu de quatre.

Le Conseil d'Etat a constaté une erreur de terminologie dans le paragraphe 4. Dans la troisième ligne, le terme „employés“ est à remplacer par celui d'„employeurs“. Cet alinéa se lira dès lors comme suit:

„La commission paritaire peut s'adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige. Il peut de même s'adjoindre des experts avec voix consultative.“

La commission a introduit au paragraphe 5 de l'article 26 l'ancien paragraphe 5 de l'article 30 du texte gouvernemental ainsi libellé:

„La Commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.“

La décision de réintégrer ce passage n'est aucunement argumentée par la commission. Le Conseil d'Etat ne peut toutefois accepter cette disposition qui tend à réintroduire par la petite porte les „membres spéciaux“ que le Gouvernement avait pourtant radiée de la première version du texte du projet sur demande conjointe des partenaires sociaux. Le Conseil d'Etat constate que „les délégués directement concernés par l'affaire traitée“ ne figurent nulle part ailleurs dans le texte du projet. Ils ne prendront dès lors pas part au vote. Assisteront-ils au délibéré des deux groupes d'assesseurs? Combien seront-ils? Devront-ils être convoqués? Qui est habilité à les désigner? Le texte ne fournit aucune réponse. Seront-ils nommés par le ministre? Là encore le texte est muet à l'exception d'une mention y relative figurant à l'alinéa 3 de l'article 36, paragraphe 1er réglant la procédure allégée en matière de litiges collectifs en rapport avec les conditions collectives de travail. Quel sera leur rôle dans la procédure de conciliation? En quoi se distinguent-ils des représentants des parties qui sont membres de la délégation chargée des négociations et qui, dans la logique du texte tel que remanié suite aux amendements gouvernementaux, ne peuvent faire partie de l'organisme devant lequel ils se retrouvent pour faire prévaloir leur position.

Le Conseil d'Etat donne finalement à considérer que dans la mesure où la commission paritaire sera composée de neuf membres (auxquels il y aura lieu d'ajouter, le cas échéant, les „représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national“ ainsi que les „représentants des organisations professionnelles d'employeurs“ et les „experts“ visés à l'article 26, paragraphe 4, alinéas 1

et 2), la commission prend déjà nécessairement une envergure impressionnante. Serait-il raisonnable d'y rajouter ces délégués qui feront forcément double emploi avec les deux délégations des parties invitées à comparaître devant la commission? N'y a-t-il pas en l'espèce confusion des rôles de „juge“ et „partie“? Pourrait-on espérer un travail efficace et rapide d'une telle structure démesurée?

Pour ces raisons, le Conseil d'Etat s'oppose fermement à l'introduction du paragraphe 5 à l'article 26.

Article 27

Au paragraphe 1er, alinéa 2, l'expression „section Ministère du travail et de l'Emploi“ est à supprimer alors que la désignation des ministères peut changer d'une législature à l'autre.

Article 28

Sans observation.

Article 29

Contrairement à l'exposé des motifs, la première phrase de la version proposée par la commission n'est pas la même que celle figurant dans la proposition du Conseil d'Etat. Selon la version telle que formulée par la commission, aucune indemnité ne serait allouée aux assesseurs et aux experts visés à l'article 26, paragraphe 4, alinéa 2. Dans la mesure où la commission a prévu de faire nommer, le cas échéant, un président qui ne serait pas fonctionnaire, il est nécessaire de réglementer son indemnité par règlement grand-ducal. L'indemnisation du secrétariat était toutefois déjà prévue dans la version du Conseil d'Etat. Le texte de l'article 29 se lira dès lors comme suit:

„Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président, des assesseurs effectifs et suppléants, des experts visés à l'article 26(4), alinéa 2 et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige et les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1.“

Article 30

La commission souhaite restructurer le chapitre 3 relatif à la procédure pour tenir compte de la nouvelle procédure de conciliation abrégée pour les litiges collectifs en dehors des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective.

Le Conseil d'Etat estime qu'il est incorrect d'énoncer dans un article de loi que toute demande de déclaration d'obligation générale doit faire „obligatoirement“ l'objet d'une procédure de conciliation. En effet, la procédure en vue de la déclaration d'obligation générale n'est pas une procédure de conciliation, car il n'existe pas ou plus de litige entre les parties qui ont signé au préalable la convention collective. L'intervention de l'ONC, dans ce cas de figure, se limite à donner un avis. Il n'est pas non plus utile de préciser que l'intervention de l'ONC serait „obligatoire“ dans ce contexte. La procédure de déclaration d'obligation générale prévoit avec précision l'intervention et le rôle de l'ONC.

On peut penser, au vu des explications fournies dans la motivation, que l'intention de la commission parlementaire était de souligner le caractère obligatoire de l'intervention de l'ONC tant pour les litiges collectifs en rapport avec une convention collective, que pour les litiges collectifs en rapport avec les conditions collectives de travail. Dès lors, il peut paraître plus judicieux de faire figurer le nouvel article 30 non pas sous l'entête du chapitre 3 – *procédure* –, mais sous la section 1 – *procédure en cas de litige collectif* – et de le libeller comme suit:

„Tout différend d'ordre collectif tant en matière de conditions de travail que dans le cadre des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif, fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation dont les modalités sont réglées par les dispositions des sous-sections 1 et 2.“

Article 31

Les alinéas 3 et 4 du paragraphe 3 du texte coordonné proposé par la commission sont à omettre alors qu'ils reprennent à la lettre les dispositions du paragraphe 1er du même article.

Articles 32 à 35

Sans observation.

Article 36

Dans cet article, la commission introduit une procédure abrégée en cas de litige collectif relatif aux conditions de travail. Le Conseil d'Etat admet que dans ce cas de figure, l'application de la procédure normale prévue pour les litiges relatifs à la conclusion d'une convention collective est trop lente et risquerait de provoquer des débordements incompatibles avec le souci de préserver la paix sociale. Il approuve dès lors la voie choisie par la commission sous réserve des observations qui suivent:

Il est prévu au paragraphe 1er que copie de la saisine est adressée à l'ITM „et aux représentants des travailleurs concernés par le litige collectif“.

Dans un souci d'équilibre, il y a lieu de remplacer ce bout de phrase par les termes „*et aux représentants des parties concernées par le litige collectif*“.

A l'alinéa 2 du paragraphe 1er, le terme „nomination“ est à remplacer par „*désignation*“.

Le Conseil d'Etat insiste à voir supprimer l'alinéa 3. Il renvoie à ses observations relatives à l'article 26, paragraphe 5. La commission n'a pas introduit une procédure de „nomination“ des représentants des parties dans le cadre de la procédure normale prévue aux articles 31 à 35. Pour quelle raison particulière cette „nomination“ se justifierait-elle à cet endroit? Au nom de quel principe le président de l'ONC serait-il autorisé à s'immiscer dans la désignation des représentants du patronat et du salariat des secteurs ou entreprises concernés par le litige?

Dans la mesure où la „nomination“ est retirée du texte, les délais proposés par la commission devront être fixés à partir du jour de la saisine. La durée de la procédure restera toutefois inchangée par rapport aux propositions de la commission.

Il ne ressort pas clairement des dispositions de l'alinéa 3 si les représentants ainsi „nommés“ seraient les mêmes que ceux désignés à l'article 26, paragraphe 5 par le terme „délégués“ et censés „assister“ la commission paritaire.

Le Conseil d'Etat propose de remplacer l'article 37 identique à l'article 35 par un ajout au paragraphe 3 de l'article 36 qui prendrait la teneur suivante:

„L'article 35 est applicable.“

Le Conseil d'Etat se doit de souligner que la procédure allégée de cet article 36 contient de nombreuses lacunes et risque d'être systématiquement contestée en cas de litige. Ainsi, la loi ne précise pas ce qu'il adviendrait dans l'hypothèse où l'une des parties conteste l'application de la procédure de l'article 36 au motif que les conditions légales ne seraient pas remplies. Existe-t-il un recours en justice contre une décision de la commission paritaire?

Il n'empêche que la procédure d'urgence peut être un instrument utile pour éviter des conflits ouverts intempestifs, raison pour laquelle le Conseil d'Etat ne s'oppose pas à cette démarche.

Au vu de toutes ces observations, le Conseil d'Etat propose de libeller l'article 36 comme suit:

„(1) En cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article 25(2), la partie la plus diligente saisit l'ONC selon les termes précisés à la sous-section 1. Copie de cette saisine est adressée à l'ITM et aux représentants des parties concernées par le litige collectif.

Cette saisine doit contenir les éléments faisant l'objet du litige collectif, la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de l'article 25(2) et la désignation des représentants de la partie requérante. Dans les trois jours après réception de la copie de la saisine, l'autre partie désigne ses propres représentants devant l'ONC et en informe le président.

Le président convoque les assesseurs et les parties dans les neuf jours à partir de la saisine. La première réunion aura lieu au plus tard dans la quinzaine à partir de cette même date.

(2) Au cas où aucun règlement n'est intervenu après l'expiration d'un délai de quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(3) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président. L'article 35 est applicable.“

Article 38 (37 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphe 1er à 3

Les paragraphes 1er à 3 ne suscitent pas d'observation.

Paragraphe 4

La commission a réintroduit à cet endroit le paragraphe 5 de l'article 43 du texte gouvernemental amendé au motif que ce texte indiquerait expressément les critères à prendre en considération dans l'appréciation des stipulations contractuelles en présence de dispositions légales divergentes. Le Conseil d'Etat n'est pas du tout convaincu par cet argument et renvoie à son commentaire relatif à l'article 43, paragraphe 5 du projet gouvernemental. En ordre subsidiaire et si le législateur décidait de camper sur sa position, le Conseil d'Etat pourrait se déclarer d'accord avec l'alinéa 1 dans une version légèrement reformulée. Le Conseil d'Etat maintient toutefois l'opposition formelle quant au contenu des alinéas 2 à 4 et renvoie à cet égard à ses observations à l'endroit de l'article 43(5) de son avis du 16 mars 2004.

L'introduction de la déclaration d'obligation générale par le Gouvernement en conseil (et non pas par le Grand-Duc) serait d'ailleurs en contradiction flagrante avec l'article 38(3) (article 37(3) selon le Conseil d'Etat). A partir du moment où la commission s'est ralliée aux arguments ayant amené le Conseil d'Etat à exprimer son opposition formelle contre la possibilité d'un recours en réformation contre un règlement grand-ducal, le Conseil d'Etat ne comprend pas ce retour en arrière à l'endroit du paragraphe 4.

Paragraphe 5

Le Conseil d'Etat avait exigé l'introduction d'un délai limitant la possibilité de faire rétroagir une convention collective dans le cadre de la déclaration d'obligation générale et avait proposé de fixer ce délai à huit mois. La commission a refusé l'adoption d'un délai au motif qu'il y aurait „lieu de préserver intégralement la liberté contractuelle des parties“. Cet argument ne saurait toutefois pouvoir être invoqué dans le cas visé, dans la mesure où le délai de huit mois ne vise nullement à limiter la liberté contractuelle entre parties, qui n'est pas en cause, mais à préserver la sécurité juridique des tiers qui, sans être signataires de la convention, seront obligés de l'appliquer rétroactivement par l'effet de la déclaration d'obligation générale. En d'autres termes: Le Conseil d'Etat ne s'est pas opposé à l'application rétroactive d'une convention collective signée entre parties quelle que soit la date d'entrée en vigueur rétroactive, si tel est l'accord des parties.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 2 du projet de loi, la convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre un ou plusieurs syndicats et une entreprise ou une ou plusieurs organisations professionnelles d'entreprise.

Aux termes de l'article 11 du projet, la convention entre en vigueur à la suite de son dépôt accepté dans les formes prévues à l'article 13. Le règlement grand-ducal déclarant l'obligation générale n'interfère dès lors nullement dans les relations entre partenaires sociaux.

La situation est toutefois toute autre dans le cadre d'une rétroactivité imposée par règlement grand-ducal. Si le Conseil d'Etat ne s'est pas refusé à la possibilité d'une application rétroactive du règlement grand-ducal pour les raisons développées dans son avis du 8 mars 2004, il estime néanmoins qu'il faut restreindre cette possibilité en prévoyant un délai maximal. Un exemple illustrera le problème qui risque de se poser: Un entrepreneur, non membre d'une fédération d'employeurs ayant signé la convention collective, élaborera ses devis en fonction des taux horaires de salaires appliqués par lui au moment de l'établissement du devis. Si un an plus tard il était obligé de payer par la convention collective d'obligation générale rétroactivement à une date antérieure à l'établissement du devis un salaire plus élevé que celui figurant dans ses calculs de rentabilité, la sécurité juridique serait ébranlée.

Le Conseil d'Etat insiste dès lors à maintenir la précision comme quoi le règlement grand-ducal ne peut rétroagir plus de huit mois avant sa publication. L'article 38 (37 selon le Conseil d'Etat) se lira dès lors comme suit:

„(1) à (3) (voir le texte coordonné proposé par la Commission du Travail et de l'Emploi)

(4) Au cas où le président de l'ONC, conjointement avec les assesseurs, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre sollicitera également l'avis de l'ITM.

(5) *Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. En aucun cas cependant il ne peut rétroagir plus de huit mois avant sa publication.*

(6) *(voir le texte coordonné proposé par la Commission du Travail et de l'Emploi).“*

Article 39 (38 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphes 1er à 3

Sans observation.

Paragraphe 4

Le paragraphe 4 tel qu'il figurait dans le projet du Conseil d'Etat a disparu du texte de la commission sans que cette suppression n'ait été argumentée ni même annoncée. Le Conseil d'Etat admet dès lors qu'il s'agit d'un simple oubli et qu'il y a lieu de le réintégrer dans le texte à soumettre à la Chambre. Cet alinéa est ainsi libellé:

„Les frais et honoraires dus à l'arbitre font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à la charge du Budget de l'Etat.“

Article 40

Le Conseil d'Etat avait longuement argumenté en faveur de l'abandon des dispositions pénales. Il est renvoyé à ce sujet aux développements relatifs à l'article 46 du projet gouvernemental. Le Conseil d'Etat observe avec inquiétude la tendance générale consistant à vouloir pénaliser tous les aspects du droit social. Or, on s'aperçoit que les sanctions pénales sont rarement appliquées, probablement parce qu'elles sont inapplicables. La commission qui avait pourtant affiché son intention de reprendre intégralement le texte du Conseil d'Etat a jugé nécessaire de réintroduire les dispositions pénales figurant au projet gouvernemental, sans motiver autrement ce choix.

Le Conseil d'Etat insiste à voir abolir ce texte.

Article 41 (39 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article 42 (40 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphes 1er à 3

Sans observation.

Paragraphe 4

Il y a lieu de reprendre le même texte que celui figurant à l'article 38(4) (art. 37(4) selon le Conseil d'Etat) ci-dessus.

La disposition étant identique au susdit article, le Conseil d'Etat maintient également l'opposition formelle qu'il avait formulée à ce sujet dans son avis du 16 mars 2004 à l'endroit de l'article 47(6) du projet gouvernemental dans la mesure où les alinéas 2 à 4 seraient maintenus. Le paragraphe 4 se lira dès lors comme suit:

„(4) Au cas où le président de l'ONC, conjointement avec les assesseurs, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre sollicitera également l'avis de l'ITM.“

Articles 45 et 46 (43 et 44 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article 47

Dans son avis du 16 mars 2004, le Conseil d'Etat avait marqué son désaccord avec les paragraphes 1er et 2 de l'article 53 (actuellement 47) visant à introduire dans les conventions collectives la

possibilité d'une dérogation à la durée de travail hebdomadaire maximale des ouvriers et employés privés dans les secteurs délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une partie de l'année dont la durée ne peut excéder six semaines.

Le Conseil d'Etat avait longuement motivé son opposition basée sur le fait que les dispositions envisagées heurtaient aussi bien l'ordre public que les prescriptions de la directive 93/104/CE.

N'ayant pas proposé de nouveau texte, l'article 53, paragraphes 1er et 2 tel que libellé par les auteurs, n'était pas remplacé dans le texte coordonné proposé par le Conseil d'Etat alors que selon ses observations à l'endroit dudit article 53, ce dernier aurait dû être supprimé.

Le Conseil d'Etat constate que le texte coordonné, dans la version amendée par la commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des députés, maintient le libellé de l'article dénoncé par lui et il se doit d'insister sur la suppression pure et simple de cette disposition.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 11 mai 2004.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

Service Central des Imprimés de l'Etat

5045 - Dossier consolidé : 450

5045/18

N° 5045¹⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL SUR LES AMENDEMENTS**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL
AU MINISTRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(12.5.2004)

Monsieur le Ministre,

Suite à votre courrier du 27 avril 2004 dans lequel vous nous avez soumis pour avis les amendements parlementaires du 22 avril 2004 adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des Députés au sujet du projet de loi cité sous rubrique, notre chambre a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord aux amendements précités.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre considération très distinguée.

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

(Entrée au Greffe: 28.5.2004)

Service Central des Imprimés de l'Etat

5045 - Dossier consolidé : 453

5045/17

N° 5045¹⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

(13.5.2004)

La Commission se compose de: M. Marcel GLESENER, Président-Rapporteur; MM. Xavier BETTEL, Niki BETTENDORF, Gusty GRAAS, Jean HUSS, Aly JAERLING, Paul-Henri MEYERS, Nico LOES, Lucien LUX, Patrick SANTER, Serge URBANY et Marc ZANUSSI, Membres.

*

I. ANTECEDENTS ET PROCEDURE LEGISLATIVE

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par M. le Ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen le 5 novembre 2002.

Le projet de loi a successivement fait l'objet:

- d'un avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics du 13 décembre 2002 (doc. parl. 5045¹);
- d'une prise de position du Conseil national des Femmes du 18 décembre 2002, complétée par une contribution du 28 février 2003 (doc. parl. 5045² et ³);
- d'un avis de la Chambre de Travail du 17 juin 2003 (doc. parl. 5045⁴);
- d'un avis de la Chambre des Employés privés du 8 juillet 2003 (doc. parl. 5045⁵);
- d'un avis de la Chambre de Commerce du 29 septembre 2003 (doc. parl. 5045⁶);
- d'un avis de la Chambre des Métiers du 15 décembre 2003 (doc. parl. 5045⁹).

En date du 9 février 2004, la Chambre des Députés a été saisie d'amendements gouvernementaux concernant l'Office national de Conciliation (doc. parl. 5045¹⁰).

Les chambres professionnelles suivantes ont émis un avis complémentaire sur ces amendements:

- la Chambre des Employés privés le 19 février 2004 (doc. parl. 5045¹¹);
- la Chambre de Travail le 2 mars 2004 (doc. parl. 5045¹²);
- la Chambre des Métiers le 29 mars 2004 (doc. parl. 5045¹⁴).

Le Conseil d'Etat a émis son avis le 16 mars 2004 (doc. parl. 5045¹³).

*

La Commission du Travail et de l'Emploi a été consultée déjà durant la phase d'élaboration du projet de loi, bien avant son dépôt à la Chambre des Députés. Ainsi dans une réunion du 7 février 2002, le Ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen a exposé à la commission un document de travail contenant les lignes directrices du projet.

A la suite du dépôt, la commission s'est réunie le 5 novembre 2002 pour désigner son président M. Marcel Glesener comme rapporteur et pour procéder à un premier examen général du projet.

Ensuite, dans ses réunions du 29 mars ainsi que des 5, 7 et 20 avril 2004, la commission a procédé à l'examen détaillé du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat avant d'adopter une série d'amendements parlementaires transmis au Conseil d'Etat le 22 avril 2004. Ces amendements ont fait l'objet d'un avis complémentaire du Conseil d'Etat du 11 mai 2004 qui a été examiné par la commission dans sa réunion du 13 mai 2004. Dans cette même réunion, la commission a adopté le présent rapport.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le projet de loi sous examen vise à l'amélioration générale des relations collectives du travail en en réglant et précisant les aspects les plus importants. Parmi les questions qui demeurent de nos jours sans réponse précise et qui tiennent à cœur aux partenaires sociaux, il y a lieu de citer, outre la question de la représentativité des syndicats, également celle de la procédure de négociation d'une convention collective, du champ d'application de celle-ci, de son unicité ou encore de sa validité pour ne mentionner que quelques points essentiels.

Le texte entend également améliorer le fonctionnement de l'Office national de conciliation et donner une base juridique à l'Observatoire national des relations du travail et de l'emploi, nouvel instrument jugé indispensable pour pouvoir suivre de manière systématique et scientifique l'évolution des relations collectives du travail.

Il s'ensuit que la réforme sous rubrique constitue une réforme d'envergure qui ne se limite pas à la seule question de la représentativité syndicale.

*

III. CONSIDERATIONS GENERALES

Avant de décrire plus précisément le contenu de la réforme, il échet de revenir brièvement sur le cadre juridique actuel.

1. Le cadre juridique actuel en matière de conventions collectives de travail

Il paraît indispensable de retracer brièvement un historique du droit collectif du travail pour bien comprendre son fonctionnement actuel et les défis futurs que la réforme sous examen aura pour objet de relever.

Evolution du droit collectif

Le droit des rapports collectifs du travail s'est répandu progressivement dès la fin du 19^e siècle à partir de la Grande-Bretagne où il s'est d'abord établi. Il s'est développé parallèlement au mouvement ouvrier, lorsque les travailleurs ont reconnu que la défense de leurs intérêts et l'amélioration de leurs

conditions de travail et partant d'existence dépendaient de la formation de groupements professionnels, les syndicats, qui contrairement aux travailleurs isolés, étaient en mesure de négocier avec le patronat et d'équilibrer les rapports de force.

La première convention collective de travail fut conclue le 1er janvier 1894 par les typographes sur base volontaire. Peu à peu la convention collective s'est imposée dans de nombreux pans de l'économie luxembourgeoise, à tel point qu'elle est devenue après la seconde guerre mondiale l'un des principaux moyens de régulation des relations du travail à côté du contrat de travail individuel. En 1960, 46.000 personnes, soit 80% des ouvriers industriels et artisanaux, étaient soumises à une convention collective.¹

Malgré le succès que le droit collectif a connu au cours de la première moitié du 20e siècle, celui-ci est resté sans statut juridique défini jusqu'à l'adoption de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. Cette loi est l'aboutissement d'un long travail et de nombreuses réflexions commencés avant la guerre par la Chambre des Députés.

Déjà en 1908, un projet de loi fut déposé à la Chambre des Députés par Monsieur Paul Eyschen. Une proposition de loi portant la signature du député chrétien-social Pierre Dupong suivit quelques années plus tard en 1917. Mais le véritable débat ne commença qu'en 1935 pour se terminer avec l'adoption une trentaine d'années plus tard par la loi de 1965.

Le 25 novembre 1935 fut présenté à la Chambre des Députés „un projet de loi concernant les méthodes de réglementation collective des relations et conditions du travail et les organisations syndicales“ par la Commission spéciale d'un projet antérieur sur la convention collective de travail.

Le projet de loi en question est resté en suspens du fait que, pour maintenir la paix sociale gravement compromise à l'époque, le Gouvernement et la Chambre des Députés se mirent d'accord sur l'opportunité de favoriser les négociations collectives par l'institution d'un système de conciliation et d'arbitrage. C'est à ces fins que le Conseil national du travail, remplacé après la seconde guerre mondiale par l'Office national de conciliation, fut institué par voie d'arrêté grand-ducal en janvier 1936. La généralisation des conventions collectives dans le secteur industriel, artisanal et public commença à cette époque. A noter qu'une grande partie des conventions collectives furent conclues sans l'intervention du Conseil national du travail et en dehors de tout conflit collectif.

Les discussions sur la nécessité de réglementer le droit collectif ont repris lors de la session parlementaire de 1961/1962 sur base d'un projet de loi déposé par le Ministre du Travail de l'époque M. Emile Colling. A noter que ce projet de loi faisait suite à un accord trouvé dans la sidérurgie par le biais de l'Office national du travail. Ces discussions ont abouti à la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives.

Ces longs antécédents montrent à eux seuls combien la matière est sensible et combien il est difficile de trouver une solution viable et cohérente.

Fonctionnement du système de négociations collectives

Il s'agit ici moins de décrire en détail le système de négociations collectives tel qu'il résulte de la loi de 1965 et de la pratique, que de revenir sur un élément fondamental du droit collectif, à savoir la représentativité des syndicats, élément qui a donné lieu à de nombreuses discussions au moment de l'adoption de la loi précitée de 1965 et qui garde toute son importance aujourd'hui. Bien que la réforme projetée aborde d'autres points essentiels, elle en constitue par ailleurs l'un des points les plus importants.

Si au moment de l'adoption de la loi de 1965 tout le monde était d'accord pour dire que seuls les syndicats les plus représentatifs pouvaient signer des conventions collectives, il y avait des divergences de vues sur la notion de représentativité. Certains avaient une approche plutôt sectorielle de celle-ci, alors que pour d'autres il fallait entendre par représentativité une représentativité nationale et multiseCTORielle. Bien que cette dernière approche n'emportait pas l'adhésion du Conseil d'Etat qui craignait qu'une telle façon de voir n'ait pour effet d'écarter à l'avenir les syndicats les plus représentatifs dans certaines branches d'activités, la Commission parlementaire spéciale avait à l'époque maintenu une position en faveur d'une approche excédant le cadre de l'entreprise ou du secteur. Seule une organisa-

¹ Avis du Conseil d'Etat du 1er juin 1962 relatif au projet de loi concernant les conventions collectives de travail No 56 (919)

tion syndicale la plus représentative sur le plan national pourrait, aux yeux de la Commission spéciale, satisfaire aux conditions d'indépendance et de prestige généralement requises. Pour ce faire, le syndicat doit étendre ses activités au-delà du cadre restreint d'une seule entreprise ou d'un seul secteur économique. A noter dans ce contexte que les représentants du monde syndical étaient largement en accord avec cette façon de voir.

D'après la loi de 1965, la capacité juridique de conclure une convention collective appartient d'une part, soit à une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit à une entreprise particulière, soit à un groupe d'entreprises dont la production ou l'activité est de même nature, soit encore à un ensemble d'entreprises d'une même profession, et d'autre part à une ou plusieurs organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

En introduisant le principe de la représentativité nationale et en réservant aux organisations syndicales les plus représentatives au plan national le monopole d'être parties à une convention collective, le législateur luxembourgeois a voulu exclure les syndicats sectoriels, les syndicats d'entreprise ainsi que les représentants du personnel des négociations. Ce principe a été introduit par la loi de 1965 afin de préserver l'équilibre du paysage syndical et d'éviter la dispersion des efforts syndicaux.

Sont considérées d'après la loi de 1965 comme étant des organisations syndicales les plus représentatives, celles qui se distinguent par le nombre important de leurs affiliés et par leur indépendance.

Les élections à caractère social permettent de mesurer l'influence et le rayonnement d'un syndicat au-delà du cercle de ses affiliés et permettent partant de déterminer le degré de représentativité des organisations.

La jurisprudence a eu maintes fois l'occasion de préciser les critères légaux de la représentativité syndicale.

Ainsi, les juridictions luxembourgeoises ont eu l'occasion de préciser que „*les organisations syndicales représentatives doivent en premier lieu défendre les intérêts professionnels et représenter les travailleurs qui ont qualité de membres adhérents, l'importance de leurs membres étant une des conditions susceptibles d'assurer aux organisations professionnelles la qualité de partie à la convention collective de travail en tant que syndicats représentatifs*“ ou encore que „*pour satisfaire aux exigences de la loi, les syndicats représentatifs sur le plan national doivent établir que par leur intervention dans la négociation et à la signature d'une convention collective de travail, ils assument la défense des intérêts professionnels et la représentation de ceux de leurs membres auxquels doit s'appliquer la convention dont il s'agit*“.²

Elles ont aussi rappelé que „*la représentativité nationale d'un syndicat ne découle pas ipso facto d'une implantation simplement sectorielle, le syndicat devant bien au contraire justifier d'un nombre important d'adhérents et par là même d'une audience certaine dans différents secteurs de la vie économique*“.³

La jurisprudence a également toisé la question de la représentativité nationale d'une organisation syndicale pour la représentation d'une catégorie de salariés. Le Conseil d'Etat⁴, a, en l'occurrence, estimé qu'à défaut de consentement du plus grand nombre, une convention collective ne peut sortir ses effets sur le plan collectif. Pour le Conseil d'Etat, une convention collective conclue entre un employeur et une partie minoritaire de son personnel au mépris de l'opposition formelle de la majorité priverait automatiquement cette dernière de son droit légal de conclure à son tour une convention collective en raison du principe de l'unicité de la convention collective pour une catégorie déterminée de salariés.

Il en résulte que la jurisprudence exige à côté de la qualité de la représentativité nationale (suffisante pour la jurisprudence dominante), une présence suffisante dans le champ d'application de la convention collective (jurisprudence minoritaire).

Après l'adoption de la loi de 1965, la scène syndicale luxembourgeoise fut marquée pendant plusieurs années par la présence de trois syndicats nationalement et multisectoriellement représentatifs répondant ainsi aux exigences telles qu'elles résultent de la législation sur les conventions collectives,

2 Sentence arbitrale 10 novembre 1979, P. 24, pages 386 et ss)

3 Conseil d'Etat 19 juin 1980 FNCTTFEL c/ Ministère du travail en présence de la S.A. Cargolux Airlines international et de l'OGB-L

4 Conseil d'Etat 6 juillet 1988 FEP/FIT c/ Ministère du travail en présence de l'OGB-L et de la S.A. Cargolux Airlines International

voire telles que précisées ultérieurement par la jurisprudence. Il s'agit du LAV, aujourd'hui l'OGB-L, du LCGB et du FEP, qui n'existe plus à l'heure actuelle et qui fut à la fin, contrairement aux autres syndicats, le seul syndicat dit „catégoriel“ alors qu'il ne regroupait que des employés privés.

Apparition des problèmes

Le système luxembourgeois a su parfaitement fonctionner pendant une trentaine d'années, la jurisprudence précisant les dispositions de la loi de 1965 tout en respectant l'esprit de la loi. Les difficultés apparentes avec la crise suivie de la disparition de facto de l'organisation syndicale FEP/FIT et cadres.

Aussi longtemps que la FEP regroupait des employés privés venant de tous les secteurs, la FEP se voyait reconnaître la qualité de syndicat nationalement représentatif pour les employés privés conformément aux critères jurisprudentiels précités.

L'éclatement de cette organisation en plusieurs groupements se réclamant du nom et de l'identité de l'ancienne FEP, puis l'effritement progressif de la FEP, a eu pour conséquence la désagrégation des organismes représentatifs des employés privés avec l'émergence d'un syndicat fort au niveau du secteur des banques, des assurances et des auxiliaires financiers, mais absent de l'ensemble du reste de l'économie luxembourgeoise, à savoir l'ALEBA.

Les problèmes survinrent lorsque deux syndicats nationalement représentatifs, mais totalement sous-représentés, voire inexistant dans le secteur financier signaient successivement en 1993 seuls la convention collective pour les employés du secteur bancaire, et ce notamment contre l'usage qui voulait que l'ALEBA fût toujours chargée dans les faits de négocier la convention collective dans ce secteur.

Quelques années plus tard, en 1999, le cas opposé se présentait. L'ALEBA signa seule la convention collective pour le secteur des banques, ainsi que celle du secteur des assurances et du secteur du clearing des titres. Le Ministre du Travail refusa le dépôt des conventions collectives signées par l'ALEBA pour les employés de banques ainsi que pour les employés de Clearstream Banque, Clearstream International et Cedel s.a.

Ce refus d'acceptation de dépôt entraîna plusieurs revirements tant au niveau des recommandations du Bureau International du Travail (BIT) qu'au niveau de la jurisprudence nationale.

Dans sa recommandation 1980 (ALEBA), le BIT innove considérablement par rapport à sa position antérieure. Dans le cadre de sa recommandation 590 (NHV), le BIT avait en effet recommandé au Gouvernement luxembourgeois „d'étudier les mesures qui pourraient intervenir (...) en vue de permettre au syndicat (...) d'être associé à la procédure de négociation collective, de telle sorte qu'il puisse y représenter de manière adéquate et d'y défendre les intérêts collectifs de ses membres“.

Dans sa recommandation 1980, le BIT va beaucoup plus loin en préconisant „de prendre les mesures nécessaires pour qu'une organisation dont le caractère représentatif, constaté conformément aux principes de l'OIT, dans un secteur serait objectivement démontré et qui présenterait un caractère avéré d'indépendance puisse signer, au besoin seule, des conventions collectives et ce en vue de rendre la pratique luxembourgeoise pleinement conforme à la liberté syndicale“.

Le BIT passe ainsi d'une simple association des syndicats fortement représentatifs dans un secteur aux négociations collectives à la possibilité de laisser signer seules ces organisations syndicales.

La décision de refus de dépôt du Ministre du Travail a donné lieu à un recours de la part de l'ALEBA, recours qui aboutit à un revirement jurisprudentiel.

Dans sa décision du 24 octobre 2000, le tribunal administratif déclare l'ALEBA nationalement représentative pour les employés privés en raison de son implantation surproportionnelle dans un secteur important de l'économie luxembourgeoise se caractérisant par un emploi considérable d'employés privés.

La position de la Cour administrative est beaucoup plus nuancée.

Dans ses arrêts du 28 juin 2001, elle souligne tout d'abord que le souci du législateur de 1965 d'éviter un morcellement et partant un éclatement de la scène syndicale est conforme aux Conventions internationales du travail.

En ce qui concerne ensuite la question de savoir quels syndicats ont le droit de signer la convention collective du secteur bancaire dont le ministre a refusé le dépôt, la Cour reconnaît à l'ALEBA la représentativité nationale par le biais de sa présence numérique importante dans un secteur important. Dans son arrêt relatif à l'affaire Clearstream International et Clearstream Services, la Cour précise qu'en plus

de la représentativité nationale telle que définie, le syndicat doit, pour pouvoir signer une convention collective, se prévaloir d'un appui suffisant parmi les groupes qu'il est censé représenter pour qu'un consentement collectif puisse être présumé. A noter que la Cour a refusé sur cette base à l'ALEBA le droit de signer la convention collective au niveau des entreprises Clearstream International et Clearstream Services, alors qu'elle n'aurait pas de présence dans ces secteurs/entreprises.

D'après les arrêts de la Cour précités, une organisation syndicale ne peut valablement signer une convention que si elle remplit une double représentativité, à savoir nationale et dans les entreprises du champ d'application de la convention collective.

A première vue, le raisonnement de la Cour paraît logique et ce d'autant plus qu'elle semble avoir tenu compte des deux conditions cumulatives de la loi de 1965 (représentativité au niveau national et audience prononcée auprès des salariés concernés par la convention collective) dont l'interprétation unanime en est donnée par la jurisprudence. Cependant à y regarder de plus près, force est de constater que les arrêts de la Cour n'ont tenu compte ni de la jurisprudence antérieure qui avait contribué à la mise en place d'un système cohérent de relations sociales ni du principe sacro-saint de la présence plurisectorielle d'un syndicat revendiquant la représentativité nationale. Ils sont partant en parfaite contradiction avec les intentions du législateur de 1965.

Nécessité d'une réforme ...

Bien qu'ils ne constituent que des décisions d'espèce, les arrêts de la Cour administrative susmentionnés soulèvent un certain nombre d'interrogations et ravivent le débat sur la question de savoir quel syndicat peut signer une convention, question liée à celle de la force juridique et du domaine d'application des conventions collectives.

Les juridictions administratives ont ouvert la voie à la notion de représentativité sectorielle sans toutefois définir le secteur. Elles ont contourné le problème en inventant une nouvelle notion, celle de groupe professionnel, en l'occurrence celui des employés de banque. Ce faisant elles ont suscité de nouvelles questions. En effet que faut-il entendre par groupe professionnel? Ou quelle force un groupe professionnel doit-il avoir au sein de l'ensemble des employés ou ouvriers pour que „son“ syndicat puisse signer des conventions collectives? N'y a-t-il pas danger que les employeurs choisissent les syndicats les plus agréables, donc les moins forts lors des négociations collectives?

Il est rappelé dans ce contexte que le législateur en 1965 voulait éviter la dispersion des efforts syndicaux dans un grand nombre de fractions et souhaitait en conséquence que la scène syndicale soit dominée par des syndicats „forts“, ayant assez de puissance pour assumer les responsabilités syndicales et gérer un éventuel conflit d'intérêts majeur d'ordre social au niveau national.

En tout état de cause, l'affaire ALEBA a montré les limites de la loi de 1965 et souligné la nécessité de réformer la matière.

La nécessité d'adapter le cadre juridique des conventions collectives ressort également d'un avis rendu en date du 27 avril 1997 par le Conseil économique et social (CES) qui peut dès lors être cité au même titre que les différentes décisions rendues par les juridictions administratives, notamment dans l'affaire ALEBA, ainsi que les recommandations du Bureau International du Travail comme fondement de la réforme projetée. Le CES avait été saisi fin 1995 par le Gouvernement en vue de rendre un avis sur une éventuelle réforme de la loi de 1965 ainsi que de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 instituant l'Office national de conciliation. La saisine se présentait sous forme de plusieurs questions portant sur la représentativité syndicale, la durée et la validité des conventions collectives, ainsi que la procédure de conciliation. S'il est vrai que la question de la représentativité n'a pas trouvé de réponse consensuelle, le groupe salarial et patronal ayant des approches opposées, il n'en demeure pas moins que la redéfinition des critères de la représentativité syndicale apparaît comme une nécessité incontournable.

... législative

Comme le font valoir à juste titre les auteurs du projet de loi, „un système de droit qui mérite ce nom doit éviter que le juge déterminera quel syndicat a quel type de représentativité et est, ou non, habilité à signer des conventions collectives“.

Ces questions sont trop importantes pour en laisser la réponse aux tribunaux. Le législateur se doit d'intervenir pour fixer des critères clairs quand bien même la jurisprudence ait eu l'occasion de dégager certains éléments très intéressants et qui pourront être pris en compte le cas échéant.

A noter finalement qu'aux problèmes soulevés par la représentativité syndicale, qui sont plutôt des problèmes d'ordre politico-juridiques, s'ajoutent des problèmes liés au fonctionnement de l'Office national de conciliation. Si les problèmes relatifs à la représentativité syndicale auraient pu être évités si on avait continué à appliquer l'esprit de la loi de 1965 et du moins auraient pu être résolus sur une base consensuelle sans l'intervention du législateur, les problèmes invoqués à l'égard du fonctionnement de l'Office national de conciliation, qui sont apparus au fur et à mesure du travail de cette institution, ne peuvent être résolus qu'au travers d'une réforme en profondeur du système mis en place exigeant dès lors l'intervention du législateur. Parmi les principaux problèmes rencontrés on peut citer celui des délais d'évacuation des dossiers considérés comme trop longs ou encore celui de l'encombrement de l'ONC par des affaires qui ne sont pas en l'état.

2. La réforme projetée

Remarques générales

La déclaration gouvernementale et l'accord de coalition d'août 1999 ont annoncé une réforme tant de la législation sur les conventions collectives de travail qu'une adaptation de celle relative à l'Office national de conciliation.

La réforme projetée est le fruit d'une large consultation au niveau des partenaires sociaux, mais également au niveau de la Chambre des Députés et du Conseil économique et social. En effet, plusieurs entrevues ont eu lieu avec les partenaires sociaux qui ont par ailleurs soumis divers avis par écrit, et la réforme tient également compte des suggestions consensuelles intéressantes contenues dans l'avis du Conseil économique et social du 23 avril 1997 précité, ainsi que des conclusions du débat de consultation sur la représentativité des syndicats qui s'est tenu à la Chambre des Députés le 30 novembre 2000.

En même temps que la réforme tente d'intégrer les différents points de vue émis parfois divergents afin d'aboutir à un compromis acceptable pour tous, elle ne perd pas pour autant de vue les finalités politiques du projet.

Il est rappelé dans ce contexte que la convention collective est un contrat extrêmement important en ce sens qu'il est capable de lier des non-signataires sans avoir à être transposé en droit général par un autre instrument, sauf le cas de la déclaration d'obligation générale.

Il est dès lors évident que les syndicats devront continuer à l'avenir à être indépendants et représentatifs s'ils veulent signer valablement une convention collective. Cette exigence reste dans la lignée des principes confirmés par le BIT. Reste la question de savoir de quelle représentativité il s'agira.

Si la Déclaration gouvernementale de 1999 n'a pas exclu la représentativité limitée à l'entreprise et que celle-ci a été indirectement reconnue par les juridictions administratives voire explicitement par le BIT, son introduction en notre droit ne pourra se faire qu'à la double condition de conserver le pluralisme qui caractérise le système luxembourgeois et d'éviter l'éclatement de la scène syndicale notamment par la reconnaissance de syndicats-maisons.

Le dialogue social, et partant le maintien de la paix sociale, ne pourront être garantis que par la présence de syndicats à couverture générale disposant des moyens financiers et organisationnels pour constituer des interlocuteurs de poids dans des secteurs difficiles, notamment dans les segments à bas salaires. Dans ce contexte, une „émancipation“ par trop renforcée des syndicats sectoriellement représentatifs aurait, d'après les auteurs du projet de loi, pour effet de faire éclater la scène syndicale et partant de remettre sérieusement en question le dialogue social.

Il s'ensuit que la conciliation des finalités politiques avec notamment les revendications du monde syndical constitue un exercice de haute voltige que la réforme sous rubrique parvient à maîtriser.

A noter encore que les auteurs du projet de loi ont tenu dans le cadre du projet sous examen à réitérer l'engagement du gouvernement „à garantir les droits de l'ALEBA comme syndicat sectoriel dans le secteur financier, tels que ces droits furent reconnus par la jurisprudence“.

Les grandes lignes de la réforme

1. Le champ d'application de la législation sur les conventions collectives n'est plus défini par rapport aux secteurs privé et public, mais vise désormais clairement les travailleurs ayant le statut de salariés de droit privé, à savoir les ouvriers et les employés privés. Dans la mesure où les statuts

d'ouvrier et d'employé privé se rapprochent de plus en plus, ils peuvent être regroupés sous la dénomination de travailleurs ayant le statut de droit privé.

Le fait que le champ d'application soit défini par rapport aux travailleurs de droit privé, ce qui exclut entre autres les travailleurs ayant le statut de fonctionnaire, permettra d'éviter des débats sur la notion et la délimitation du secteur.

2. Le texte sous rubrique définit de manière générale la notion de syndicat. A noter toutefois que cette définition du syndicat ne vaut que pour l'application de la présente loi, le projet de loi sous examen n'entendant nullement réglementer les syndicats en tant que tels. Cette définition est indispensable toutefois pour décrire la procédure et les droits respectifs des syndicats en matière de signature de conventions collectives. Seul un groupement professionnel jouissant de l'indépendance par rapport à ses cocontractants peut remplir ses missions. Pour cela, le syndicat doit rapporter la preuve de sa capacité et de son indépendance organisationnelles, ainsi que de sa capacité et de son autonomie financières. Cette définition est destinée à éviter que des organisations de défense des intérêts de certaines personnes mais ne constituant pas de vrais syndicats ainsi que des soi-disant syndicats-maisons puissent se prévaloir des droits découlant du texte sous rubrique.

3. La notion de représentativité syndicale est mieux précisée en tenant compte notamment au niveau du pouvoir de signature des syndicats des conclusions du BIT et de la Cour administrative précitées.

4. Le projet de loi distingue entre trois types de syndicats différents:

- les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale;
- les syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur important de l'économie;
- les syndicats ayant un mandat direct ou indirect d'au moins 50% des salariés relevant du champ d'application de la convention collective concernée.

5. Pour prétendre à la représentativité nationale générale, un syndicat doit disposer de l'efficacité et du pouvoir nécessaire pour assumer les responsabilités en découlant et soutenir notamment un conflit social majeur au niveau national. Il doit, en outre, avoir obtenu, lors des dernières élections aux chambres professionnelles salariales, en moyenne au moins vingt pour cent (20%) des suffrages chez les ouvriers et les employés privés, et au moins quinze pour cent (15%) des suffrages de chacune des deux catégories en question.

Le syndicat justifiant de la représentativité nationale générale doit également avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques, cette présence étant contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection pour les délégations du personnel ayant eu lieu avant la date de la décision sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale.

6. A côté de la représentativité nationale, le projet de loi introduit la représentativité dans un secteur important de l'économie. Ce faisant le projet de loi entend tenir compte de l'évolution du monde économique et social depuis le milieu des années '60 et de son corollaire, à savoir l'émergence de plusieurs organisations syndicales, en premier lieu l'ALEBA, en marge des syndicats dits nationaux et qui peuvent se prévaloir d'une présence importante dans des secteurs économiquement importants tel le secteur des banques.

Pour pouvoir bénéficier de la représentativité dans un secteur important de l'économie, les syndicats doivent disposer de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer leurs responsabilités en découlant et soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernés un conflit majeur d'ordre social. Ils doivent en outre,

- avoir présenté des listes et avoir des élus dans les chambres professionnelles salariales lors des dernières élections.
- avoir obtenu 50% des voix pour le groupe de la chambre professionnelle, respectivement 50% des voix lors des dernières élections des délégués du personnel si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi.

A noter que l'importance du secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Est considéré comme secteur particulièrement important de l'économie celui dont l'emploi représente au moins 10% des ouvriers et employés privés occupés au Luxembourg. Le secteur doit

comprendre en outre plus d'une entreprise, étant précisé que si l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions ou autres succursales, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité sociale.

7. Au niveau de la procédure de négociation, l'idée d'une commission de négociation est introduite. Y sont admis de plein droit, les syndicats ayant la représentativité syndicale nationale générale, et les syndicats bénéficiant de la représentativité sectorielle, mais uniquement pour les conventions collectives concernant le secteur où sera appliquée la Convention. A noter que d'autres syndicats peuvent être admis aux négociations à condition que les syndicats admis d'office le décident unanimement. A noter encore que les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection des délégués du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la Convention collective doivent être admis à la commission.

La mise en place d'une commission de négociation consacre légalement l'idée d'un front syndical. Elle garantira le poids des interlocuteurs syndicaux face aux employeurs et assurera la stabilité des relations professionnelles à divers niveaux.

8. Si en principe la convention collective doit être signée par toutes les parties aux négociations, le projet de loi prévoit qu'un ou plusieurs syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peut convenir avec son/leurs cocontractant(s) de signer seuls la convention collective, à condition d'inviter les autres organisations syndicales à la signature. En cas de défaut d'accord de la part de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, il appartiendra au Ministre du Travail d'admettre les syndicats demandeurs à signer seuls la convention après avoir vérifié que ceux-ci ont obtenu au moins cinquante pour cent (50%) des suffrages lors de la dernière élection pour les délégués du personnel.

9. Le principe de l'unicité de la convention collective applicable à l'ensemble du personnel est clairement affirmé. Le texte apporte une innovation majeure par rapport à la législation actuelle: tout amendement ou avenant à une convention collective en cours de validité doit être signé par l'ensemble des signataires originaires pour pouvoir entrer en vigueur.

10. Les questions procédurales relatives à l'entrée en vigueur, la durée de validité ou encore la dénonciation et la renégociation, qui ne sont guère abordées dans le cadre de la loi de 1965, sont précisées.

La convention collective sort ses effets au lendemain du dépôt.

La durée de validité d'une convention est de six mois au moins et de trois années au plus.

La convention pourra être dénoncée moyennant préavis et la dénonciation vaudra demande d'ouverture de négociations. Le texte précise que la convention collective dénoncée cessera ses effets dès l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation, sauf bien évidemment l'hypothèse d'une fixation conventionnelle d'un autre délai.

11. Le projet de loi sous rubrique détermine le contenu obligatoire de la convention collective. Ce faisant il reprend le texte de la loi PAN du 12 février 1999 en y ajoutant l'obligation pour les partenaires sociaux d'inscrire les modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le cadre des négociations collectives.

12. Le texte sous rubrique entend également améliorer et accélérer le fonctionnement de l'Office national de conciliation entres autres:

- en étendant et précisant le champ des compétences de l'ONC. Parmi les attributions de l'ONC, il échet de citer celle qui consiste à résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail ainsi que celle de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif. Tout litige collectif qui ne se rapporte pas directement à la négociation ou l'exécution d'une convention collective devra être précédé d'une phase de conciliation auprès de l'ONC. En réalité, en ce qui concerne cette dernière compétence, le texte sous rubrique n'innove pas. Il ne fait que reconnaître formellement une compétence de l'ONC. Ce faisant le texte sous rubrique donne une base légale aux mouvements de grèves non liés à des négociations collectives.
- en modifiant la procédure devant l'ONC notamment par l'instauration d'une procédure de „mise en état“ des dossiers, afin d'éviter tout encombrement de l'ONC ou toute dénaturation de ses fonctions

par des saisines dans des dossiers qui ne sont pas prêts, et en introduisant une procédure abrégée de conciliation devant l'ONC en cas de litige relatif aux conditions de travail.

13. Les partenaires sociaux se voient reconnaître la possibilité de conclure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel et/ou national en suppléant ainsi le législateur dans les domaines où ils sont les mieux placés pour trouver des solutions viables.

14. L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) reçoit une base légale. Il aura entre autres pour missions l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives, l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel.

15. Le projet sous rubrique apporte aussi certaines modifications au niveau de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés, ainsi que de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

Citons à cet égard une disposition importante qui se rapporte à la possibilité de déroger aux limites maximales de la durée du travail journalière et hebdomadaire, par convention collective, pour les entreprises dont le rythme de travail est déterminé par la nature et dont le surcroît de travail ne peut être résolu par la réorganisation ou l'embauche de travailleurs additionnels. Le texte prévoit cependant un certain nombre de limitations et de conditions:

- la période ne pourra dépasser 6 semaines
- le temps de travail ne pourra dépasser 12 heures par jour et 60 heures par semaine
- chaque heure prestée au-delà de 8 heures par jour respectivement de 48 heures par semaine sera considérée comme heure supplémentaire
- le passage de la convention collective réglant une telle dérogation doit être approuvée par le ministre du travail, qui doit contrôler si un autre mode d'organisation de travail n'aurait pas été possible et si la dérogation n'aurait pas trop d'incidences néfastes sur la sécurité et la santé; à cette fin le ministre doit obligatoirement consulter l'ADEM et l'ITM.

Cet article est à voir dans le cadre des efforts des partenaires sociaux de s'aménager une plus grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail.

*

IV. AMENDEMENTS AU PROJET DE LOI

Le projet de loi a donné lieu à deux séries d'amendements. Ainsi, il y a eu tout d'abord une série d'amendements gouvernementaux.

Le Gouvernement a, en effet, introduit le 9 février 2004 des amendements concernant le chapitre du projet de loi relatif à l'Office national de conciliation. Le projet de loi initial réglementait de manière très minutieuse et procédurière le fonctionnement de l'ONC. Lors des multiples réunions de consultation avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'avant-projet de loi, ces derniers ont souhaité modifier substantiellement le texte proposé dans le but de rendre la législation actuelle, qui aurait selon eux fait ses preuves, plus pragmatique et flexible. Ils ont soumis à cet effet un texte commun aux auteurs du projet de loi qui, n'ayant aucune raison de s'y opposer, ont repris fidèlement le texte tel qu'élaboré par les partenaires sociaux.

Parmi les modifications substantielles apportées au texte initial, on peut citer entre autres l'abandon de la constitution de l'ONC sous la forme d'un établissement public ou encore le fait que l'ONC reste présidé par le ministre.

Lors de ses réunions du 29 mars 2004 ainsi que des 5, 7, et 20 avril 2004 la Commission parlementaire a adopté une deuxième série d'amendements. Elle a entre autres réintégré la notion d'entité économique et sociale au niveau de l'article 2 ou encore la référence à une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays. La Commission a aussi estimé nécessaire de définir dans le cadre du

projet de loi sous examen la notion de cadre supérieur et a, par voie d'amendement, choisi de reprendre sous une forme légèrement modifiée la solution préconisée dans le texte gouvernemental. Ne partageant pas l'approche du Conseil d'Etat qui consiste à réduire le contenu de la convention collective au strict minimum, elle a aussi réintroduit par voie d'amendement le texte gouvernemental. Les amendements de la commission parlementaire ont réintroduit tant à l'endroit de l'article 38 que 42 le critère que l'ONC, les chambres professionnelles et le Ministre et l'ITM devront prendre en considération dans leur appréciation de la suite à réserver aux stipulations conventionnelles en présence de dispositions légales divergentes.

Pour plus de détails, il est renvoyé aux documents parlementaires Nos 5045¹⁰ et 5045¹⁵, ainsi qu'au commentaire des articles.

*

V. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES ET DU CONSEIL D'ETAT

Les avis des chambres professionnelles sont globalement positifs à l'égard de l'orientation générale de la réforme préconisée. Quant au Conseil d'Etat, il ne remet pour sa part „*pas en cause ce large consensus entre partenaires sociaux et réserve ses critiques à l'examen détaillé des différents articles*“.

Pour le détail, il est renvoyé aux différents avis des chambres professionnelles et du Conseil d'Etat, ainsi qu'au commentaire des articles.

*

VI. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Remarque préliminaire

Globalement la Commission du Travail et de l'Emploi se rallie à l'approche générale développée par le Conseil d'Etat dans son avis du 16 mars 2004, consistant à présenter un texte largement élagué par rapport au texte gouvernemental initial. En conséquence, la commission a basé son instruction sur le texte proposé par le Conseil d'Etat. La numérotation des articles correspond donc à celle du Conseil d'Etat, étant entendu qu'à partir de l'article 31 cette numérotation change en fonction des amendements comportant des articles nouveaux introduits par la commission parlementaire.

Intitulé

La commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de prévoir un intitulé officiel du projet de loi faisant référence aux lois modifiées tout en insérant in fine du projet un article spécifique autorisant l'emploi d'un intitulé abrégé.

Toutefois comme la commission proposera au titre V relatif aux dispositions modificatives, abrogatoires et diverse de supprimer l'article portant modification de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, la référence à cette même loi devra également être omise dans l'intitulé. En revanche, il y a lieu d'inclure également dans l'intitulé les références aux lois modifiées par l'article 48 nouveau (voir sub article 1 ci-dessous).

Enfin l'intitulé se lira comme suit:

„Projet de loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

- 1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;*
- 2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;*
- 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;*
- 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;*
- 5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.“*

Article 1er

L'article 1er du projet définit le champ d'application de la loi.

Paragraphe (1)

Le projet de loi gouvernemental initial propose d'inclure dans ce champ d'application les apprentis et les stagiaires. Ce faisant, le projet gouvernemental entend donner aux partenaires sociaux le droit et la base légale permettant de prévoir des conditions de travail spécifiques pour les apprentis et les stagiaires, qui relèveraient du statut d'ouvrier ou d'employé privé en l'absence de leur statut de stagiaire ou d'apprenti. Le texte gouvernemental prévoit expressément que par dérogation les apprentis et stagiaires ne tomberaient pas sous l'application de la convention collective, si des dispositions légales spécifiques plus favorables leur étaient applicables.

Le Conseil d'Etat propose d'écarter les stagiaires et apprentis du champ d'application de la loi en arguant, d'une part, que la catégorie des stagiaires visés n'est nullement circonscrite et, d'autre part, que les apprentis bénéficient d'une protection spéciale suffisante en vertu de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 sur l'apprentissage et, d'une façon plus générale encore, de la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs.

La commission décide de suivre le Conseil d'Etat sur ce point.

En ce qui concerne les apprentis, la commission fait valoir que leur situation particulière pourra utilement encore être précisée pour autant que de besoin dans le cadre d'une prochaine réforme du prédict arrêté grand-ducal.

Une partie minoritaire de la commission considère que le régime particulier défini dans les textes légaux précités ne dispense pas de la nécessité d'inclure les apprentis également dans le champ d'application de la présente loi, tel que prévu au texte gouvernemental initial.

En ce qui concerne les stagiaires, la commission tient à souligner que le fait de ne pas les mentionner expressément dans le texte n'enlève rien à leur qualité de travailleurs, soit sous le régime d'employé privé ou d'ouvrier; qualité en laquelle ils tombent donc pleinement dans le champ d'application de la loi. Les stagiaires ne forment pas une catégorie particulière de travailleurs, la qualification „stagiaire“ étant une appellation d'usage à laquelle ne correspond pas un régime juridique distinct de celui s'appliquant aux autres travailleurs.

Sont toutefois exceptés les stagiaires qui, dans certains secteurs et notamment celui de l'enseignement, sont régis par des dispositions légales spécifiques et dérogatoires. De telles dispositions dérogatoires devront par exemple encore être créées pour une nouvelle catégorie de stagiaires qui apparaîtra au fur et à mesure du développement de l'enseignement postuniversitaire au Luxembourg, à savoir les doctorants accomplissant des stages en vue de leur thèse de doctorat.

Compte tenu et sous le bénéfice de ce qui précède, la commission adopte le paragraphe 1er dans la teneur sensiblement allégée proposée par le Conseil d'Etat:

„Art. 1er.– La présente loi a pour objet la réglementation, par voie de convention collective de travail, des relations et conditions de travail des ouvriers et employés privés liés à un employeur par un contrat de travail au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989.“

Paragraphes (2) et (3)

Le Conseil d'Etat ne reprend pas les paragraphes (2) et (3) du texte gouvernemental dans lesquels il est précisé que resteront en dehors du champ d'application de la future loi tous les agents dont le statut est établi et organisé unilatéralement par le pouvoir législatif ou réglementaire. Au regard de leur employeur, ces personnes sont placées dans une situation régie par des dispositions générales et impersonnelles et qui ne découle donc pas de stipulations contractuelles.

Pour éviter les divergences d'interprétation au sujet de la délimitation des secteurs public et privé, le projet gouvernemental a pris l'option de ne plus définir le champ d'application par rapport à la notion de secteur, mais en fonction du statut des travailleurs. En d'autres termes, la loi s'applique à tous les travailleurs ayant le statut de salariés de droit privé.

Le Conseil d'Etat estime que l'exclusion des agents statutaires découle implicitement de son texte proposé au paragraphe (1).

La commission considère toutefois qu'il est préférable de maintenir la délimitation négative du champ d'application de la loi telle qu'elle figure aux paragraphes (2) et (3) du texte gouvernemental. Elle estime que ce texte a le mérite d'établir clairement que le critère déterminant du champ d'application n'est pas le secteur auquel appartient le travailleur, mais le régime juridique par lequel est régi sa

relation de travail, à savoir soit un régime statutaire unilatéral, soit la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Toutefois la commission considère qu'il y a lieu d'apporter au texte gouvernemental les amendements rédactionnels suivants:

Au paragraphe (2), l'expression „et notamment un statut de droit public ou assimilé“ est à remplacer par l'expression syntaxiquement plus correcte „notamment par un statut de droit public ou assimilé“.

Compte tenu de la nouvelle teneur de l'article 1er de la loi du 16 avril 1979 lui conférée par la loi de réforme du 19 mai 2003 et compte tenu de l'intitulé abrégé proposé par le Conseil d'Etat ainsi que d'un redressement grammatical, la commission avait proposé dans son train d'amendements du 22 avril 2004 de donner au paragraphe (3) la teneur suivante:

„(3) L'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante:

„Les dispositions de la loi du ... concernant les relations collectives de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“

Dans son avis complémentaire du 11 mai 2004, le Conseil d'Etat estime que du point de vue légistique et dans le but de faciliter les travaux de recherche et de consultation ultérieurs, il se recommanderait d'intégrer la disposition en cause au Titre V censé rassembler les „dispositions modificatives, abrogatoires et diverse“. La modification visée pourrait se concrétiser dans un nouvel article 48 nouveau, les articles subséquents du texte coordonné proposé par la Commission du Travail et de l'Emploi reculant d'une unité.

Dans un même ordre d'idées, le Conseil d'Etat propose une disposition modificative correspondante visant les fonctionnaires communaux. Il s'ensuit que le paragraphe (3) du texte amendé est à transférer à l'article 48 nouveau suggéré par le Conseil d'Etat, article qui en définitive aura la teneur suivante:

Art. 48.– *(1) L'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante:*

„Les dispositions de la loi du ... concernant les relations collectives de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“

(2) L'article 1er de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un paragraphe (7) de la teneur suivante:

Les dispositions de la loi du ... concernant les relations de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés communaux visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.

La commission se rallie aux considérations d'ordre légistique développées par le Conseil d'Etat.

Article 2

A la première phrase du premier alinéa de cet article, la commission propose de supprimer dans l'expression „conditions générales de travail“, le qualificatif „générales“, ceci par souci de concordance terminologique avec l'article 1er définissant le champ d'application de la loi. Il s'agit encore d'écarter une éventuelle interprétation a contrario qui exclurait les conditions spécifiques de travail du champ contractuel d'une convention collective.

Au troisième tiret du 1er alinéa, la commission propose de réintroduire la notion d'entité économique et sociale et de définir cette notion dans des alinéas subséquents. La commission considère que la référence à cette notion a sa place dans le présent article et non pas, tel que prévu au projet gouvernemental initial, à l'article 7 traitant des critères de la représentativité sectorielle.

La commission ne partage donc pas l'avis du Conseil d'Etat d'écarter la notion d'entité économique et sociale du présent texte de loi. Elle voudrait rappeler que la définition qu'elle préconise de reprendre au présent article est celle figurant actuellement déjà dans la loi du 20 décembre 2002 portant, entre autres, réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration. Or, il s'agit en l'occurrence d'une loi spéciale à portée très limitée. Il n'est dès lors pas concevable d'opérer dans la présente loi – générale par essence – par renvoi à une notion figurant dans la loi spéciale précitée. A noter encore que contrairement au texte gouvernemental de

l'article 7 du présent projet, la présomption en matière de „franchising“ sera une présomption simple et non pas irréfragable. Cette solution est conforme à celle retenue dans la loi précitée du 20 décembre 2002.

La commission propose par conséquent de consacrer définitivement en droit positif la notion d'entité économique et sociale telle qu'elle se dégage d'une jurisprudence, entre-temps communément admise, tout en tenant compte des remarques notamment du Conseil d'Etat et des organisations patronales sur d'éventuels effets pervers possibles, au moins dans le cadre de la culture luxembourgeoise des négociations collectives, et en proposant un texte qui écarte les risques précités.

Dans son avis complémentaire du 11 mai 2004, le Conseil d'Etat propose une nouvelle rédaction du dernier alinéa:

„Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article.“

La commission reprend cette proposition de texte du Conseil d'Etat.

Article 3

Cet article comporte la définition générale du syndicat.

La commission souligne que le projet gouvernemental n'entend nullement constituer une loi „syndicale“ en ce sens que les conditions de création et de configuration d'un syndicat seraient établies, le cas échéant, au détriment de la liberté syndicale.

Ainsi le paragraphe (1) du projet gouvernemental comporte une précision fondamentale: le texte dit que les conditions résultant de l'article 3 en tant qu'éléments constitutifs d'un syndicat se limitent à l'application de la présente loi sur les conventions collectives, donc aux droits des syndicats en matière de négociation collective. Elles n'affectent donc en rien la constitution et la vie libres des syndicats.

Il s'agit cependant de déterminer dans cet article les conditions que doivent remplir les seuls syndicats qui prétendent négocier et/ou signer les conventions collectives.

*

Au paragraphe (1), le Conseil d'Etat propose un texte simplifié se lisant comme suit:

„(1) Constituent un syndicat au sens de la présente loi les groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres [ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail].“

Le texte proposé par le Conseil d'Etat ne se réfère plus à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs dont devrait se préoccuper un syndicat pour pouvoir être considéré comme tel „au sens et en vue de l'application de la présente loi“. Le Conseil d'Etat considère que la loi en question a en effet précisé pour objet la „réglementation des conditions de travail“ des salariés et non pas celle de leurs conditions de vie.

Le Conseil d'Etat ajoute même qu'à la limite, toute la phrase „*ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail*“ pourrait tout aussi bien être supprimée alors qu'elle n'ajoute rien à l'objet consistant dans „*la défense des intérêts professionnels*“ en général.

La commission ne partage pas cette appréciation et elle décide de réintroduire in fine du paragraphe (1) l'expression figurant au texte gouvernemental „... *l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail*“. En effet, la commission est d'avis que la proposition du Conseil d'Etat se situe en retrait par rapport à l'évolution législative au cours des dernières décennies qui, à de multiples occasions, a consacré le principe que les attributions syndicales dépassent la seule défense des conditions de travail des travailleurs. Le rôle des syndicats dans le domaine des conditions de vie se trouve d'ailleurs inscrit dans la loi de 1965 et est conforme au droit développé par le Bureau International du Travail en matière de relations collectives de travail.

Ainsi ces attributions se rapportent notamment à la santé au travail, à la formation, à l'égalité des sexes ainsi qu'à la coordination des activités professionnelles et de la vie familiale, bref à un ensemble de domaines qui ont des implications certaines sur les conditions **de vie** des salariés. Contrairement au Conseil d'Etat, la commission considère donc que l'amélioration des conditions de vie des salariés n'est

pas une attribution historique des syndicats qui aujourd'hui serait tombée en désuétude, mais qu'il s'agit d'une attribution fondamentale dans la conception moderne des missions syndicales.

Pour le reste, la commission reprend le paragraphe (1) tel que proposé par le Conseil d'Etat en complétant toutefois pour des raisons de clarté le début de la phrase comme suit: „*Constituent un syndicat de salariés ...*“.

Le paragraphe (2) du texte gouvernemental prévoit que les syndicats doivent établir leur indépendance financière et organique par rapport aux employeurs et aux organisations professionnelles d'employeurs en prouvant qu'ils remplissent cumulativement les quatre critères suivants:

- la capacité organisationnelle nécessaire pour remplir les missions et responsabilités légales;
- l'indépendance organique résultant notamment du fait que le personnel dirigeant et les autres mandataires syndicaux sont employés par le syndicat lui-même;
- la capacité financière nécessaire notamment pour soutenir un éventuel conflit social;
- l'autonomie financière résultant notamment de la prépondérance des cotisations perçues de la part des membres.

Le Conseil d'Etat considère que le texte gouvernemental pêche par une définition trop détaillée, difficilement applicable et, à la limite, inutile de la qualité de syndicat. Le Conseil d'Etat estime qu'il n'est pas nécessaire de définir avec la dernière précision la qualité de syndicat alors que ce qui est déterminant en matière de conventions collectives, c'est le caractère représentatif d'un syndicat.

Voilà pourquoi, le Conseil d'Etat propose de remplacer le paragraphe (2) de l'article 3 par la disposition suivante:

„(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance financière et organique par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2.“

La commission concède que les critiques du Conseil d'Etat sont fondées et que l'approche préconisée par les auteurs du projet pourrait en pratique effectivement s'avérer trop restrictive et largement théorique. Toutefois, elle n'est pas disposée pour autant à reprendre tel quel le texte formulé par le Conseil d'Etat qui, pour sa part, paraît très lapidaire. Elle considère que les critères de la capacité et de l'indépendance organisationnelles ainsi que de l'indépendance et de l'autonomie financières sont en tant que tels parfaitement valables, sans qu'ils doivent toutefois être circonscrits de façon aussi détaillée que le texte gouvernemental le propose.

C'est dans cet ordre d'idées que la commission propose d'amender le paragraphe (2) en lui conférant la teneur qui suit:

„(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance financière et organique par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2, en pouvant notamment rapporter la preuve d'une capacité et d'une indépendance organisationnelles, ainsi que d'une capacité et d'une autonomie financières, par rapport à ces cocontractants potentiels, leur permettant de remplir les missions leur imparties.“

Dans son avis complémentaire du 11 mai 2004, le Conseil d'Etat propose une nouvelle version simplifiée du paragraphe (2) qui se lirait comme suit:

„(2) Ces syndicats doivent jouir d'une indépendance par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2, documentée notamment par la preuve d'une capacité et d'une autonomie financières leur permettant de remplir les missions leur imparties.“

La commission décide de maintenir ce paragraphe dans la teneur de son texte amendé.

Le paragraphe (3) est repris tel que proposé par le Conseil d'Etat dans son avis du 16 mars 2004.

Article 4

L'article 4 du texte gouvernemental lie la définition quantitative des syndicats à l'existence d'un degré suffisant de „puissance sociale“ pour pouvoir prétendre à la reconnaissance d'une représentativité nationale générale. Les auteurs du projet entendent ainsi bien cerner la puissance des syndicats qui doivent faire face aux obligations et responsabilités découlant de cette qualité au niveau national.

Le Conseil d'Etat constate qu'en recourant à la notion de „degré suffisant de puissance sociale“, le texte gouvernemental s'efforce de traduire le „Mächtigkeitprinzip“, notion tirée du droit allemand.

Dans la mesure où cette traduction s'avère difficile, le Conseil d'Etat se demande si l'idée à la base ne se transposerait pas mieux avec le recours à la notion d'„influence nationale“ ou de „capacité d'entraînement“ du syndicat. Etant donné cependant que, quel que fût le concept retenu, aucun ne serait autosuffisant et devrait donc être explicité, le Conseil d'Etat se demande s'il ne serait pas plus judicieux d'en faire l'économie et de modifier comme suit l'article 4:

„Art. 4.– Sont à considérer comme justifiant de la représentativité nationale générale les syndicats disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau national un conflit majeur d'ordre social.

Cette représentativité doit être remplie cumulativement pour les deux catégories de travailleurs visées à l'article 1er, paragraphe 1er.“

La commission reprend le texte proposé par le Conseil d'Etat qui, quant au fond, reprend les principes directeurs du texte gouvernemental.

Article 5

Selon le texte gouvernemental, la reconnaissance de la représentativité nationale générale, basant sur la preuve de la puissance sociale nationale conformément à l'article 4 qui précède, présuppose l'établissement, par le syndicat demandeur, de l'existence cumulative de trois éléments, à savoir:

1. Le premier élément est une condition chiffrée: Le syndicat doit représenter, au moment de la décision, une moyenne de 20% des deux catégories de travailleurs, et au moins 15% dans chacune des deux catégories. Un syndicat qui représenterait 20% en général, mais par exemple seulement 10% d'ouvriers n'aurait pas droit à la reconnaissance de la représentativité nationale générale. Les dernières élections aux chambres professionnelles constituent l'indicateur permettant d'apprécier si les conditions précitées sont remplies.
2. Le deuxième élément exige que le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques et des régions du pays.
3. Selon le troisième élément du texte gouvernemental, l'action du syndicat doit être diversifiée tant du point de vue matériel que du point de vue géographique.

En ce qui concerne le deuxième élément, le Conseil d'Etat estime qu'il est flou et que sa pertinence est discutable. Il propose partant de le supprimer.

La commission ne partage pas cet avis. Elle considère que la nécessité d'une activité effective dans la majorité des branches économiques est une condition parfaitement valable et pour laquelle l'Inspection du travail et des mines dispose de données suffisantes pour la contrôler. Selon la commission, c'est précisément ce deuxième critère qui permet d'apprécier concrètement l'assise réelle du syndicat dans l'économie. Ce critère permettra aussi d'éviter que puissent devenir éligibles pour l'octroi de la représentativité nationale de simples ententes électorales constituées à l'effet d'atteindre les seuils inscrits au paragraphe 1er, mais sans répondant réel dans le paysage syndical.

En conséquence, la commission propose de réintroduire par voie d'amendement au texte du Conseil d'Etat, sous forme d'alinéa 2, le paragraphe (2) du texte gouvernemental, en supprimant toutefois les mots „et des régions“. Il paraît en effet inutile d'ajouter des considérations de répartition géographique dans ce texte.

En ce qui concerne le troisième élément figurant au paragraphe (3) du texte gouvernemental, la commission partage l'avis du Conseil d'Etat qu'il n'a pas d'apport supplémentaire par rapport aux deux premières conditions et qu'il y a partant lieu de le supprimer.

Articles 6 et 7

Les articles 6 et 7 traitent des syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie. Ce faisant, le projet gouvernemental entend tenir compte de la réalité syndicale quotidienne, de certains développements jurisprudentiels, principalement intervenus dans l'affaire ALEBA ainsi que des objectifs d'équité et de démocratie sociale.

Tout comme pour la représentativité nationale générale, le texte gouvernemental lie la reconnaissance de la représentativité d'un syndicat dans un secteur particulièrement important de l'économie à la condition de disposer d'un degré suffisant de puissance sociale.

Par analogie à son approche à l'endroit de l'article 4 réglant la représentativité nationale générale des syndicats, le Conseil d'Etat suggère de ne pas prévoir de définition explicite de la notion de puissance sociale et il propose de modifier l'article 6 comme suit:

„(1) Sont à considérer comme justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers ou pour les deux à la fois, les syndicats disposant de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernées un conflit majeur d'ordre social.“

Le point 1 de l'article 7 du texte gouvernemental propose une définition de ce qu'il y a lieu d'entendre par „secteur particulièrement important de l'économie nationale“ en faisant y intervenir la notion d'„entreprise constituant une entité économique et sociale“. Le texte gouvernemental entend ainsi „synthétiser et préciser les éléments jurisprudentiels trouvés“.

Le Conseil d'Etat tout en qualifiant cette démarche de louable constate néanmoins que sa lourdeur rend le texte quasiment illisible. Il se demande en outre s'il est vraiment souhaitable „de s'essayer à consacrer dans un texte de loi in extenso tous les éléments de définition par la jurisprudence qui est par nature évolutive (et parfois même contradictoire)“. Voilà pourquoi, le Conseil d'Etat préconise d'élaguer les définitions en question et de les intégrer à l'article 6 sous un paragraphe 2 de la teneur suivante:

„(2) L'importance d'un secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Sera ainsi déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale celui dont l'emploi représente au moins dix pour cent (10%) des personnes visées à l'article 1er, paragraphe 1er, occupées au Grand-Duché de Luxembourg.

Le secteur considéré doit cependant comprendre plus d'une entreprise. Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.“

Sous le bénéfice des observations qui suivent, la commission reprend l'article 6 tel que proposé par le Conseil d'Etat.

En premier lieu, la commission note que l'alinéa 2 du paragraphe 2 nouveau tel qu'il est ajouté à l'article 6 du projet de loi sous avis est largement inspiré de l'article 5(2) de la loi du 20 décembre 2002 portant, entre autres, réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires occupés dans l'hôtellerie et la restauration.

En ce qui concerne l'appréciation de l'importance d'un secteur de l'économie moyennant le critère principal du nombre des salariés y occupés, la commission voudrait d'abord souligner que dans un avant-projet de loi le Gouvernement avait proposé de lier un automatisme à la constatation que l'emploi dans un secteur constituait dix pour cent de l'emploi total. Le Bureau International de Travail (BIT), auquel cette première version a été soumise pour avis, a fortement critiqué cette approche comme étant trop rigide et permettant ainsi d'exclure des secteurs, et dans ces secteurs des syndicats, sur base d'un seul critère numérique. Pour donner suite à cette critique du BIT, le projet gouvernemental n'a pas maintenu de lien automatique entre un emploi de dix pour cent au moins et la qualification de secteur particulièrement important. En d'autres termes, même un secteur ne comptant pas 10% de l'emploi, mais comportant néanmoins un nombre important de salariés, peut être déclaré secteur particulièrement important s'il remplit par ailleurs certaines autres conditions. Désormais le texte ne prévoit cette proportion de l'emploi plus que comme critère particulièrement important, mais non plus comme critère déterminant et exclusif.

Le Conseil d'Etat reprend cette approche en formulant que l'importance d'un secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Le mécanisme ainsi mis en place s'articule donc comme suit:

- dans l'hypothèse où un secteur représente au moins dix pour cent de l'emploi au Grand-Duché de Luxembourg, ce secteur sera d'office déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale. Dans ce cas de figure le ministre, dans le cadre de la procédure de reconnaissance prévue à l'article 8, ne dispose donc pas de marge d'appréciation et est tenu d'octroyer la représentativité dans ce secteur à un syndicat remplissant par ailleurs les conditions déterminées aux articles 6 et 7;

- dans l'hypothèse où un secteur n'atteint pas le seuil des dix pour cent de l'emploi total au Grand-Duché de Luxembourg, il pourra néanmoins être déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale. Dans cette hypothèse, le ministre dispose donc d'une certaine marge d'appréciation étant entendu que le critère principal reste toujours le nombre proportionnellement élevé de salariés occupés dans le secteur. Pourront notamment encore être prises en considération l'importance ou le caractère vital du secteur pour l'économie nationale et l'importance des recettes fiscales générées par le secteur.

La commission ajoute que les décisions ministérielles prises en exécution de l'article 8, donc également celles concernant la déclaration comme secteur particulièrement important de l'économie nationale, sont susceptibles d'un recours en réformation devant les juridictions administratives conformément à l'article 23 (selon le texte du Conseil d'Etat).

La commission souligne que ce système est conforme aux recommandations formulées par le BIT. Face aux critiques suivant lesquelles les conditions ainsi établies seraient difficiles à atteindre respectivement que leur appréciation pourrait donner lieu à des contestations, la commission souligne qu'il y a lieu d'éviter dans la présente loi tout ce qui pourrait porter le germe d'un possible émiettement du paysage syndical. Sur ce point la commission se rallie pleinement à la philosophie générale du projet qui se trouve déjà ancrée dans la déclaration gouvernementale, laquelle a déjà mis en évidence la nécessité de prévenir des syndicats-maisons. Dans cette optique, il est vrai que le projet n'a pas vocation à favoriser la création de syndicats sectoriels, mais de tenir compte des réalités du paysage syndical actuel, dans le souci constant de ne pas mettre en question les fondements du dialogue social dans notre pays.

*

Compte tenu des développements qui précèdent et dans la logique des considérations émises au sujet de l'article 5, la commission reprend l'article 7 également dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat:

Il en résulte que pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, le syndicat doit remplir les critères suivants:

1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales;
2. avoir obtenu
 - soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée,
 - soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, cinquante pour cent (50%) des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément à l'article 6, paragraphe 2.

Article 8

Cet article institue une procédure formelle d'octroi, de refus ou de retrait de la reconnaissance de la qualité de syndicat représentatif au sens de la loi. Sous l'empire de la législation en vigueur, une décision afférente n'intervient que de façon incidente dans le contexte de la procédure de dépôt de la convention collective (article 3, alinéa 3 de la loi de 1965).

Le Conseil d'Etat peut se rallier à cette nouvelle approche, tout en formulant quelques critiques à l'égard du texte gouvernemental, critiques qui se résument comme suit:

- Le Conseil d'Etat propose de faire abstraction des interventions des chambres professionnelles dans la procédure. Le paragraphe 1er prévoit qu'interviendront dans la procédure, à côté du ministre ayant le Travail dans ses attributions, l'Inspection du travail et des mines et, à deux stades différents, les „chambres professionnelles représentant les salariés à statut de droit privé“. Selon le Conseil d'Etat, l'implication de ces dernières ne manquera pas d'alourdir la procédure en elle-même déjà suffisamment complexe.
- Le paragraphe 2 a trait aux formalités attachées aux demandes d'octroi ou de retrait de la reconnaissance de syndicat représentatif. Le Conseil d'Etat propose de scinder le paragraphe en cause afin de mieux différencier les deux espèces de requêtes.

Suivant le texte gouvernemental, cette reconnaissance peut être accordée à la demande soit du syndicat concerné, soit de l'Inspection du travail et des mines. La qualité de syndicat représentatif peut encore être accordée par le ministre „de sa propre initiative“.

Le Conseil d'Etat estime que seul le syndicat intéressé devrait être recevable à postuler pour se voir reconnaître la représentativité légale. Il considère que c'est à lui seul d'apprécier l'opportunité d'introduire ou non une demande en ce sens et propose par conséquent d'enlever ce droit à l'Inspection du travail et des mines et au ministre.

- En ce qui concerne la procédure de retrait, le Conseil d'Etat estime que seul devrait être admis à introduire une demande de retrait un syndicat tiers intéressé.
- Le Conseil d'Etat propose de supprimer plusieurs paragraphes qu'il considère comme superflus.

La commission se rallie à ces propositions du Conseil d'Etat et adopte l'article 8 tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article 9

Cet article définit les règles relatives à la constitution d'une commission de négociation.

La commission reprend cet article dans la version élaguée par le Conseil d'Etat.

La commission tient à souligner que le texte proposé par le Conseil d'Etat maintient la possibilité prévue au texte gouvernemental de permettre la participation aux négociations de syndicats ne bénéficiant pas d'une des deux représentativités, mais représentant quand même une bonne partie des travailleurs appelés à être couverts par la future convention collective. L'admission d'un tel syndicat dans la commission de négociation n'a toutefois aucune incidence sur une éventuelle décision concernant une quelconque représentativité du syndicat ainsi admis à négocier.

En ce qui concerne le paragraphe (5), il est renvoyé au commentaire ci-dessous de l'article 10 du texte gouvernemental.

Article 10 du texte gouvernemental

L'alinéa 1 prévoit que „les représentants des syndicats, des employeurs ou groupements d'employeurs peuvent contracter en vertu soit de dispositions statutaires, soit d'une délibération spéciale du syndicat ou du groupement professionnel, soit de mandats écrits ou apparents qui leur sont conférés par leurs membres et adhérents“.

Le Conseil d'Etat relève que ce texte ne fait que rappeler les principes et règles ayant généralement cours en la matière. La Commission partage cette constatation et se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de supprimer cet alinéa.

L'alinéa 2 de l'article 10 accorde aux membres salariés des commissions de négociation une protection contre le licenciement, à l'instar des membres des délégations du personnel.

Le Conseil d'Etat n'est pas convaincu par la nécessité de cette protection spécifique des membres de la commission de négociation. Il relève tout d'abord que les membres titulaires et suppléants visés aux „articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel [qui seraient] applicables mutatis mutandis aux membres de la Commission de négociation“ ne bénéficient de la protection spéciale contre le licenciement que pendant la durée de leur mandat et les premiers six mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat. Les candidats à ces fonctions profitent de la même protection pendant une durée de trois mois à partir de la présentation des candidatures. En d'autres termes, le Conseil d'Etat critique dès lors l'absence de précision dans le texte sur le laps de temps pendant lequel en l'espèce cette même protection s'appliquerait aux membres de la commission de négociation. Par ailleurs le Conseil d'Etat estime qu'en pratique, les négociateurs salariés seront en règle générale soit des salariés de leur syndicat, soit des personnes bénéficiant déjà par ailleurs d'une protection contre le licenciement du fait de l'exercice d'une fonction élective.

Le Conseil d'Etat en déduit qu'il n'existe pas d'argument justifiant la mise en place de cette protection particulière et propose de la supprimer.

La commission ne partage pas cette appréciation du Conseil d'Etat. Elle estime que la protection des membres de la commission de négociation se justifie pendant la durée des négociations ceci pour éviter que ces membres, notamment ceux qui n'ont pas le statut de délégués, puissent être exposés à des pressions de l'employeur. Pour écarter toute extension abusive de cette protection au-delà de la durée de

négociation, la commission estime qu'il y a lieu de préciser expressément dans le texte que la protection est limitée à cette durée.

La commission se prononce donc pour le maintien sous une forme amendée de l'alinéa 2 de l'article 10, en le transférant toutefois sous forme de paragraphe (5) nouveau à l'article 9 traitant de la commission de négociation.

Ce paragraphe sera libellé comme suit:

*„(5) **Pendant la seule durée des négociations collectives**, les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont applicables mutatis mutandis aux membres de la commission de négociation visés à l'article 9.“*

Il s'ensuit que l'article 10 dans sa teneur initiale peut être supprimé.

Dans son avis complémentaire du 11 mai 2004, le Conseil d'Etat propose d'écrire *„Pendant la durée des négociations collectives“*, au lieu de *„Pendant la seule durée des négociations collectives“*.

La commission reprend cette modification textuelle suggérée par le Conseil d'Etat.

Article 10 (article 11 du texte gouvernemental)

Cet article détermine les modalités de la demande d'ouverture des négociations collectives. Il reprend l'essence de l'article 6 de la loi de 1965 en précisant les formalités à respecter.

La commission reprend cet article dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat.

La commission se rallie donc également à la suppression de la présomption irréfragable prévue dans le texte gouvernemental suivant laquelle la partie qui ne rentrerait pas dans la procédure des négociations dans les délais prévus serait présumée refuser l'ouverture de la négociation collective demandée, la preuve contraire n'étant pas admise. L'objectif poursuivi par le texte gouvernemental peut également être atteint par le paragraphe (4) de l'article 10 tel que formulé par le Conseil d'Etat:

„(4) En cas de refus explicite ou implicite d'engager les négociations dans le délai légal, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.“

Article 11 (articles 12 et 13 du texte gouvernemental)

La commission accepte la proposition du Conseil d'Etat de fusionner les articles 12 et 13 du texte gouvernemental en un article 11 nouveau concernant la signature et l'entrée en vigueur de la convention collective.

Article 12 (article 14 du texte gouvernemental)

Cet article entend régler la situation où le front syndical représenté par la commission de négociation est rompu du fait qu'un ou plusieurs syndicats, mais pas tous faisant partie de la commission de négociation, veulent signer seul avec l'employeur. Le texte se propose de créer à cette fin une procédure transparente destinée notamment à sauvegarder le modèle luxembourgeois.

Sans dénaturer la philosophie à la base du texte gouvernemental, le Conseil d'Etat propose un texte allégé, tout en clarifiant différents points. Ainsi le Conseil d'Etat se prononce contre la nécessité de motivation de la demande de signature adressée aux autres syndicats et il rejoint la Chambre des Employés privés dans son refus du recours au référendum pouvant être ordonné par l'Office national de conciliation (ONC).

D'une façon générale, le Conseil d'Etat se prononce finalement contre l'intervention de l'ONC à ce stade de la procédure.

La commission se rallie aux réflexions du Conseil d'Etat et reprend le texte par lui proposé.

Articles 15 et 16 du texte gouvernemental

La commission, notamment dans la logique de sa décision prise au sujet de l'article 12 qui précède, se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de supprimer ces articles.

Article 13 (article 17 du texte gouvernemental)

Cet article règle la procédure de dépôt de la convention collective, procédure qui dans la loi du 12 juin 1965 n'est traitée que de façon très sommaire.

La commission peut se rallier à l'ensemble des développements du Conseil d'Etat concernant cet article, à l'exception de ceux visant le paragraphe (9) réglant de quelle manière la convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés. La commission concède que le texte gouvernemental comporte des charges trop onéreuses pour l'employeur en lui imposant l'obligation d'une communication systématique de la convention collective à tous les salariés.

Voilà pourquoi la commission propose d'alléger cette obligation en réintroduisant par voie d'amendement au paragraphe (4) du Conseil d'Etat les deuxième et troisième phrases du paragraphe 9 du texte gouvernemental. L'obligation générale de diffusion prévue dans la deuxième phrase est tempérée en la faisant précéder de l'expression: „**sur simple demande du salarié**, elle sera envoyée ...“.

Le paragraphe (4) amendé aura donc la teneur suivante:

„(4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

*Par ailleurs, **sur simple demande du salarié**, elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés concernés, aux frais des employeurs concernés.“*

Dans son avis complémentaire du 11 mai 2004, le Conseil d'Etat se demande si, dans la logique de cet amendement et dans un souci de cohérence, il ne serait pas indiqué de remplacer dans la deuxième phrase l'adjectif „concernés“ par celui de „demandeurs“ afin de souligner que ce n'est que sur demande que les salariés se voient individuellement communiquer, par courrier électronique ou par remise en mains propres, un exemplaire de la convention collective déposée et acceptée.

La commission se rallie à cette proposition.

Une proposition de conférer à l'ITM une obligation générale de communication des conventions collectives au salarié n'est pas retenue par la commission. Outre des considérations administratives plaidant contre une telle solution, il y a lieu de relever encore qu'elle heurterait très probablement les principes généraux de la protection des données. Tel serait notamment le cas pour les conventions collectives qui ne sont pas déclarées d'obligation générale et qui, en tant que telles, ne concernent que le seul ou les seuls employeurs et une catégorie déterminée de salariés.

Article 14

Cet article consacre le principe de l'unicité de la convention collective. Sous l'empire de la législation de 1965, il ne peut y avoir „qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel „ouvrier“ et qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel „employé“ par groupement d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise“ (article 5, alinéa 1 de la loi de 1965). Le projet de loi gouvernemental va plus loin en disposant qu'il ne peut y avoir qu'une seule convention collective „pour l'ensemble du personnel“ quitte à ce que „les parties contractantes [puissent] décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé“.

La commission décide d'amender comme suit les paragraphes (1) et (2) de cet article:

*„(1) Sans préjudice des dispositions de l'article 15, **les parties ayant le droit de contracter peuvent décider qu'il y aura, il ne peut y avoir**, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, ~~qu'une~~ **une** seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel.*

*(2) **Les parties ayant le droit de contracter contractantes peuvent aussi** décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé, **respectivement de ne pas conclure une convention collective pour l'une des deux catégories de personnel**. Dans ~~ce~~ **le premier** cas, il ne peut y avoir, sans préjudice des dispositions de l'article 15, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel employé.“*

Les amendements ainsi apportés par la commission à cet article ont pour objet de maintenir le principe de l'unicité, tout en aménageant un surplus de flexibilité permettant aux parties contractantes d'y déroger en différenciant suivant le personnel ouvrier et le personnel employé.

Le texte tient compte des objections en partie fondées notamment de la Fédération des Artisans concernant les risques que le texte trop contraignant en matière d'unicité de convention proposé par le Gouvernement ferait courir à la pratique des relations collectives de travail notamment dans les petites et moyennes entreprises (PME) couvertes, de par la diversité de leurs fonctions, par différentes conventions collectives, dites de branche. Sont visées les PME à activités multiples (donc activités, professions au sens de l'article 2) qui sont chacune couvertes par la convention collective de branche déclarée d'obligation générale applicable.

Même si la Fédération des Artisans fait erreur en prétendant que le texte rendrait applicable la convention la plus favorable (le projet ne le dit pas), il est vrai que le principe renforcé de l'unicité tel que retenu par le projet initial, et notamment l'obligation de faire une convention collective unique soit pour l'ensemble du personnel, soit pour l'une des deux catégories de personnel, d'une entreprise, risquera effectivement d'avoir des effets pervers en termes de compétitivité. Ainsi une entreprise pourrait se trouver pénalisée par rapport à une entreprise à activité unique dont le personnel serait couvert par la convention collective de branche pertinente, moins favorable que celle qui pourrait être applicable à l'entreprise à activités multiples. Ceci pourrait inciter les entreprises concernées à se départir de la pratique actuelle de faire couvrir chaque métier par „sa“ convention collective et donc à mettre en péril le système des relations collectives de travail notamment dans l'artisanat, tel qu'il fonctionne à la satisfaction générale à l'heure actuelle.

Par ailleurs, il est aussi tenu compte des remarques du Conseil d'Etat et des organisations patronales concernant le fait qu'il semble déraisonnable d'obliger les entreprises artisanales à avoir obligatoirement des conventions collectives pour leur petit nombre d'employés privés, qui souvent travaillent très près de leurs collègues à statut ouvrier et font un travail très souvent comparable, en ajoutant juste une fonction de supervision. Le nombre d'employés privés est par ailleurs insignifiant dans beaucoup de ces PME.

Le texte proposé par la Commission reprend donc les visées politiques du projet tout en rendant le texte moins contraignant pour empêcher qu'il n'entraîne des régressions dans le modèle social luxembourgeois tel qu'il fonctionne actuellement.

Le texte proposé redonne de nouveau plus de marge de manœuvre au partenariat social et permet de ne pas mettre en cause le système actuel tout en offrant des voies conventionnelles d'amélioration sur base volontaire.

Enfin, contrairement au Conseil d'Etat, la commission se prononce pour le maintien du paragraphe (3) du texte gouvernemental dont le contenu va au-delà d'une simple réaffirmation des principes de l'effet relatif des conventions et du parallélisme des formes.

Article 15 (article 19 du texte gouvernemental)

Cet article ayant trait aux accords subordonnés à une convention-cadre se situe dans la ligne des mesures de mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi. Il confirme la légitimité de tels actes tout en se préoccupant d'„éviter que ces accords subordonnés ne deviennent des „accords dits accords maison“ signés des syndicats dits „syndicats maison“ “. A cet effet, l'article 19, paragraphe 1er prévoit que la convention-cadre doit expressément:

- „2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs;
3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise;
4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail de la réglementation peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.“

La commission reprend cet article dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat.

Article 16 (article 20 du texte gouvernemental)

Cet article fixe le champ d'application de la convention collective et des accords dits subordonnés en ce qui concerne les personnes et les entreprises y soumises.

En ce qui concerne les paragraphes (1) et (2), la commission se rallie au texte proposé par le Conseil d'Etat.

Dans le cadre de cet article, la commission est également appelée à statuer sur la notion de cadre supérieur et la question de l'application de la législation sur les conventions collectives à l'égard de cette catégorie de salariés.

La solution préconisée par le projet gouvernemental se présente comme suit:

L'article 18, paragraphe 2, alinéa 2 prévoit que „les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective conclue pour le personnel ayant le statut d'employé, conformément à l'article 20 de la présente loi. Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.“ Dans le cadre du présent article le paragraphe 4, alinéa 1 reprend en fait ce texte en disposant que „sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclus pour le personnel ayant le statut d'employé“.

L'alinéa 2 du même paragraphe 4 définit comme suit les cadres supérieurs:

„Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.“

En se référant à certaines réflexions des chambres professionnelles, le Conseil d'Etat, renvoie à sa proposition de texte émise au regard de l'article 1er et se demande si la notion de cadre supérieur ne pourrait pas se déduire de certains éléments tirés de l'application de la législation régissant la sécurité sociale. Serait ainsi à considérer comme cadre supérieur le salarié dont la rémunération annuelle dépasserait le quintuple (ou un autre multiple à définir) des douze salaires sociaux minima mensuels de référence pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins et qui participerait d'une façon effective et continue à la direction de l'entreprise.

La commission considère en premier lieu qu'il n'y a pas lieu de faire abstraction d'une définition de la notion de cadre supérieur dans la présente loi. En l'absence de définition légale, ce point risquerait en effet de compliquer inutilement les négociations collectives et de constituer trop souvent une pierre d'achoppement.

Le principe de la nécessité d'une définition admis, la commission estime que celle préconisée par le Conseil d'Etat serait trop rigide et elle se prononce pour la solution prévue au projet gouvernemental. Toutefois, elle estime qu'il y a lieu de fusionner, sous forme d'un paragraphe (3) nouveau à ajouter à l'article 16 tel que formulé par le Conseil d'Etat, les dispositions des articles 18 paragraphe (2), alinéa 2 et 20 paragraphe (4) du texte gouvernemental.

La teneur de ce paragraphe sera la suivante:

„Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.“

Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance

dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonnés mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.

La commission reprend les redressements d'ordre technique et rédactionnel relevés par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 11 juin 2004.

Article 21 du texte gouvernemental

La commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de supprimer cet article, ceci afin d'éliminer un foisonnement de textes portant tous sur la déclaration d'obligation générale.

Article 17 (article 22 du texte gouvernemental)

Le texte gouvernemental a innové en ce sens qu'il prévoit que la durée de validité d'une convention collective ne peut être ni inférieure à six mois ni supérieure à quatre ans, alors qu'actuellement la durée maximale est fixée à trois années.

Après avoir constaté que le changement proposé est diversement apprécié par les chambres professionnelles consultées, le Conseil d'Etat propose de laisser tout en l'état.

La commission se rallie à cette proposition.

Article 18 (article 23 du texte gouvernemental)

La commission reprend cet article concernant la dénonciation et la renégociation de la convention collective de travail dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat.

Article 19 (article 24 du texte gouvernemental)

Cet article ayant trait à l'obligation de trêve sociale est adopté par la commission dans la teneur du Conseil d'Etat.

Article 20

Cet article détermine le contenu obligatoire des négociations collectives.

Le Conseil d'Etat, tout comme la Chambre des Employés privés, considèrent qu'il n'est pas opportun „de prescrire de façon trop détaillée et exhaustive aux partenaires sociaux les sujets à traiter lors de négociations collectives“. Le législateur pourrait ainsi se rendre coupable d'une ingérence dans l'autonomie tarifaire en créant trop d'obligations à respecter dans le cadre de ces négociations.

Le Conseil d'Etat estime qu'il faut laisser aux parties un maximum de liberté en matière de négociation d'une convention collective et propose de limiter l'article 20 aux dispositions suivantes:

„Art. 20.– (1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixeront, sous peine de nullité:

- 1. les qualités des parties;*
- 2. leur champ d'application professionnel et territorial;*
- 3. leurs date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.*

(2) Les conventions et accords peuvent convenir des mesures de formation dont bénéficieront les salariés reprenant le travail après une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(3) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.

(4) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nulles, à moins qu'elles ne soient plus favorables pour les travailleurs.“

La commission ne partage pas l'approche du Conseil d'Etat consistant à réduire le contenu au strict minimum. Elle constate que le texte gouvernemental ne fait que reprendre le texte actuel de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives du travail, tel qu'il a été conçu par l'article V de la loi PAN du 12 février 1999 en le complétant d'un point concernant les négociations collectives sur la politique à mener à l'égard du harcèlement moral, du mobbing et du stress au travail.

La commission considère que le texte à retenir dans le présent article ne saurait se situer en retrait par rapport au droit positif et elle se prononce également pour le maintien du seul point réellement nouveau, à savoir celui visant le harcèlement moral, le mobbing et le stress au travail.

L'omission des passages de texte en question reviendrait en effet à annuler la loi PAN de 1999 alors que celle-ci n'est pas autonome en la matière, mais a modifié la loi du 12 juin 1965. Cette omission abolirait donc définitivement le droit positif actuel tel qu'il résulte tant de la loi de 1965 que de l'avancée qualitative faite en 1999 en matière de contenu des conventions collectives de travail.

Voilà pourquoi la commission se prononce pour la réintroduction à la suite du paragraphe (1) de l'article 20 tel que proposé par le Conseil d'Etat des paragraphes (2) à (5) de l'article 25 du texte gouvernemental. Il s'ensuit que les paragraphes (3) et (4) formulés par le Conseil d'Etat deviennent les paragraphes (6) et (7) nouveaux.

Dans son avis complémentaire du 11 mai 2004, le Conseil d'Etat signale une erreur de référence et propose une modification rédactionnelle aux paragraphes (2) et (4). La commission procède aux redressements afférents.

Au paragraphe 3, le Conseil d'Etat propose de supprimer le point 1 ayant trait à l'adaptation des rémunérations aux variations du coût de la vie, alors que cette matière est régie par la loi modifiée du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements dont l'article 1er dispose péremptoirement que:

„Art. 1er.– Les taux des salaires et traitements résultant de la loi, de la convention collective et du contrat individuel de travail sont adaptés aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Il en est de même du taux des indemnités d'apprentissage.“

La Commission du Travail et de l'Emploi se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat.

Compte tenu de divers redressements d'ordre rédactionnel, le Conseil d'Etat propose de donner au paragraphe 5 concernant les mesures de formation la teneur suivante:

„(5) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de ces mesures ou déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent y procéder.

En l'absence de convention collective ou d'accord subordonné, une convention entre le ministre et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de ces mesures de formation.“

La commission se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat.

Article 21 (article 26 du texte gouvernemental)

Cet article concernant les contestations nées d'une convention collective de travail est adopté par la commission unanime dans la version proposée par le Conseil d'Etat.

Articles 22 et 23 du texte gouvernemental

Ces articles réglant les questions de procédure sont adoptés par la commission dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat.

La commission renvoie à ce sujet aux observations préliminaires du Conseil d'Etat concernant la forme d'introduction des demandes et de notification de diverses décisions ainsi que les voies de recours.

Article 24 (Article 27 du texte gouvernemental)

Cet article institue l'Office national de Conciliation (ONC) (paragraphe (1)) et en détermine les missions (paragraphe (2)).

Au premier tiret du paragraphe (2), le texte gouvernemental étend les missions de l'ONC à la prévention des „litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles collectives et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail“.

Le projet gouvernemental attribue donc à l'ONC la compétence pour tous les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles, même en dehors des négociations en vue de l'établissement d'une convention collective.

En conclusion de développements très circonstanciés, le Conseil d'Etat se prononce pour la suppression de ce tiret.

A titre subsidiaire, le Conseil d'Etat propose de reformuler ce tiret comme suit:

„– résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail“.

La commission relève que ce point est étroitement lié au droit de grève. La jurisprudence, si elle interdit toute restriction du droit de grève, permet néanmoins au législateur de l'encadrer. Tel est précisément la finalité du texte gouvernemental qui implique que tout litige collectif ne se rapportant pas directement à la négociation ou à l'exécution d'une convention collective devra être précédé d'une phase de conciliation auprès de l'ONC.

La finalité du texte gouvernemental est donc de créer un surplus de sécurité juridique en assurant que toute grève déclenchée dans la suite d'un tel conflit doit obligatoirement être précédée d'une phase de conciliation auprès de l'ONC. En d'autres termes, en explicitant de cette façon une compétence qui en réalité appartenait déjà à l'ONC sous l'empire de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945, le texte permettra de donner une assise légale incontestable à des mouvements de grève non liés à des négociations collectives, à condition de passer par une procédure de conciliation préalable.

Voilà pourquoi la commission reprend la proposition subsidiaire du Conseil d'Etat. Elle considère toutefois qu'il y a lieu d'aménager pour ce type de litiges collectifs une procédure de conciliation allégée et abrégée. Tel est en effet une condition indispensable pour que la liberté d'action syndicale ne s'en trouve pas entravée. La Commission considère que dans ce cas de figure la phase de conciliation doit être enfermée dans un délai réduit, pour que les réactions syndicales puissent également se faire à court terme. (voir ci-dessous article 36 nouveau)

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat se rallie à l'approche ci-dessus exposée par la commission consistant à soumettre tout litige collectif avant le déclenchement d'une grève ou d'une mesure de lock-out à la procédure obligatoire de conciliation.

Article 25 (Article 28 du texte gouvernemental)

Le paragraphe (1) arrête le principe que tous les litiges d'ordre collectif, tels qu'ils ont été définis à l'article 24, doivent être portés, avant tout arrêt ou cessation de travail devant l'Office national de conciliation (ONC) par une des parties intéressées, selon les procédures définies dans les articles subséquents.

Le Conseil d'Etat propose de remplacer la notion „arrêt ou cessation de travail“ par celle de „grève ou mesure de lock-out“.

Le Conseil d'Etat ajoute que la grève est définie comme interruption concertée et collective du travail par des salariés afin d'assurer le succès de leurs revendications. L'expression anglaise „lock-out“ est aujourd'hui reçue en droit français. Elle se définit comme l'interruption de l'activité de l'entreprise ou d'une fraction de celle-ci sur décision de la direction, au cours d'un conflit du travail, soit pour prévenir une grève, soit pour y riposter.

Il suggère de souligner le caractère contraignant de la procédure de conciliation en incluant le terme „obligatoirement“ dans le texte.

La commission se rallie au texte du Conseil d'Etat, étant entendu toutefois que dans la logique de sa décision prise à l'article 24 paragraphe (2) déterminant les missions de l'ONC, l'expression „au premier tîret“ doit être remplacée par celle „aux deux premiers tîrets“.

La mission de l'ONC relative aux litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail étant maintenue, la commission réintroduit la définition de cette catégorie de litige au paragraphe (2) de l'article 25. La définition correspond, sous réserve d'un léger réaménagement rédactionnel, à celle figurant au paragraphe (4) de l'article 28 du texte gouvernemental.

A titre subsidiaire, le Conseil d'Etat propose pour cette catégorie de litiges la définition suivante:

„On entend par „litiges collectifs en matière de conditions de travail“ au sens de l'article 24, paragraphe 2, premier tîret, les litiges relatifs à des problèmes de restructuration de l'entreprise ne comportant pas de licenciements collectifs au sens des articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi et qui ont un impact sur les intérêts collectifs de la majorité du personnel de l'entreprise.“

La commission est d'avis que cette définition proposée par le Conseil d'Etat est trop concise, ce qui l'a amenée à se rapporter à la définition figurant au texte gouvernemental initial. En effet, le texte du Conseil d'Etat limiterait cette catégorie de litiges collectifs aux seuls problèmes de restructuration d'une entreprise. Cette approche n'est pas opportune, alors qu'elle ne cadre pas avec les lignes directrices émises par le BIT qui refuse une approche aussi restrictive.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat considère que la définition des „litiges collectifs se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail“ figurant dans le projet gouvernemental et reprise à cet endroit n'est guère satisfaisante.

Il relève en premier lieu que la définition doit reprendre l'intitulé exact de l'expression à définir telle qu'elle figure à l'article 24, paragraphe 2, premier tîret. Dès lors, le texte devrait faire référence à la seule expression „litige collectif en matière de conditions de travail“.

La Commission reprend cette modification rédactionnelle proposée par le Conseil d'Etat.

Quant au fond, le Conseil d'Etat maintient son avis que la définition du projet gouvernemental est indigeste et propose de retenir la définition proposée à titre subsidiaire.

La commission maintient sa position que la définition proposée par le Conseil d'Etat est trop restrictive au plan juridique et elle maintient donc la définition figurant dans son texte amendé.

Article 29 du texte gouvernemental

La commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat de supprimer l'article 29 du texte gouvernemental comme étant superfétatoire.

Article 26 (article 30 du texte gouvernemental)

Cet article a trait à la composition de l'ONC. La professionnalisation de l'ONC que le gouvernement avait proposée dans son projet initial a été abandonnée dans les amendements gouvernementaux, suite aux critiques convergentes des partenaires sociaux concernant cette approche.

La commission peut se rallier à l'ensemble des considérations et propositions de texte développées par le Conseil d'Etat au sujet de cet article, sous réserve des amendements suivants:

Au premier alinéa du paragraphe (1), la commission estime qu'il n'est plus de rigueur que la présidence de l'ONC doit être exercée par un président délégué fonctionnaire. Par voie de conséquence elle propose un amendement ayant pour objet de remplacer le bout de phrase „sur une liste de trois fonctionnaires de la carrière supérieure“ par l'expression „sur une liste de trois candidats“. Pour le poste de président délégué peuvent donc être candidats également des personnes du secteur privé, étant entendu que leur profil personnel doit de préférence correspondre à celui dressé dans le texte gouvernemental.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve la proposition de la commission d'ouvrir la liste du pool des personnes susceptibles de présider l'ONC à des candidats non fonctionnaires, tout en soulignant qu'il y a lieu de remplacer dans le deuxième alinéa de l'article 26, paragraphe (1), également le terme „fonctionnaire“ par „candidat“.

La commission reprend cette proposition.

Au paragraphe (2), la commission propose de réajuster la composition de la commission paritaire d'une manière à tenir compte des réalités du paysage syndical et d'assurer un équilibre entre les deux

syndicats justifiant de la représentativité nationale générale tout en permettant d'accueillir à l'avenir des représentants de nouveaux syndicats à représentativité nationale.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat déclare de ne pas vouloir s'immiscer dans les considérations d'opportunité politique qui ont inspiré cet amendement.

Au paragraphe (4), la commission redresse l'erreur terminologique signalée par le Conseil d'Etat: le terme „employé“ étant à remplacer par celui d'„employeur“.

Par voie d'amendement, la commission propose de réintroduire à la suite du texte du Conseil d'Etat le paragraphe (5) de l'article 30 du texte gouvernemental ainsi libellé:

„(5) La Commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.“

Dans son avis complémentaire le Conseil d'Etat s'oppose fermement à cet amendement. Il dit ne pas pouvoir accepter cette disposition qui, à son avis, tendrait à réintroduire par la petite porte les „membres spéciaux“ et il constate que „les délégués directement concernés par l'affaire traitée“ ne figurent nulle part ailleurs dans le texte du projet. Il ajoute que la commission paritaire prend déjà nécessairement une envergure impressionnante, de sorte qu'il ne paraît pas raisonnable d'y ajouter encore les délégués prémentionnés.

La commission décide de maintenir le paragraphe (5) dans la teneur ci-dessus reproduite. Elle considère que, comme par le passé, il demeure utile, sinon indispensable de donner à la commission paritaire la possibilité de statuer en pleine connaissance de cause. Or, tel n'est possible qu'à la condition d'associer les délégués des parties directement concernées par l'affaire traitée à la procédure de conciliation.

Article 27 (Article 31 du texte gouvernemental)

L'article 27 a trait aux modalités de nomination des assesseurs.

La commission se rallie à l'intégralité des observations formulées par le Conseil d'Etat en proposant toutefois par voie d'amendement de compléter le texte du Conseil d'Etat in fine du 1er paragraphe par les phrases suivantes:

„L'employeur sera remboursé pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC à charge du budget de l'Etat, section Ministère du travail et de l'Emploi. Les modalités et limites de ce remboursement feront l'objet d'un règlement grand-ducal.“

La commission comprend la proposition des chambres professionnelles d'introduire un congé spécifique à accorder aux assesseurs permanents de l'ONC. Elle estime toutefois qu'il y a lieu d'éviter une accumulation de congés spéciaux, alors et surtout que l'objectif poursuivi peut être atteint en prévoyant une possibilité de remboursement de l'employeur pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC. La commission considère que, mutatis mutandis, la solution proposée s'apparente à celle prévue en matière de congé politique ainsi qu'à celle envisagée dans le projet de loi réglant l'accès individuel à la formation professionnelle continue.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat propose de supprimer l'expression „section Ministère du travail et de l'Emploi“; proposition à laquelle la commission se rallie.

Article 28 (Article 32 du texte gouvernemental)

Cet article est adopté tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article 33 du texte gouvernemental

Conformément à la proposition du Conseil d'Etat, l'article 33 du texte gouvernemental est supprimé.

Article 29 (Article 34 du texte gouvernemental)

La commission reprend le texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire et qui se lit comme suit:

„Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président, des assesseurs effectifs et suppléants, des experts visés à l'article 26(4), alinéa 2 et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions“

par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige et les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1.“

Chapitre 3 – Procédure

Ce chapitre est restructuré afin de tenir compte de la mise en œuvre d'une procédure de conciliation abrégée pour des litiges collectifs en rapport avec les conditions collectives de travail.

Articles 30 et 31 (Article 35 du texte gouvernemental)

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat relève qu'au vu de la motivation des amendements parlementaires la finalité du texte amendé était de souligner le caractère obligatoire de l'intervention de l'ONC tant pour les litiges collectifs en rapport avec une convention collective, que pour les litiges collectifs en rapport avec les conditions collectives de travail. Dès lors, le Conseil d'Etat estime qu'il est plus judicieux de faire figurer le nouvel article 30 non pas, comme prévu dans les amendements parlementaires, sous l'entête du chapitre 3 – *procédure* –, mais sous la section 1 – *procédure en cas de litige collectif* – et de le libeller comme suit:

„Art. 30.– Tout différend d'ordre collectif tant en matière de conditions de travail que dans le cadre des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif, fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation dont les modalités sont réglées par les dispositions des sous-sections 1 et 2.“

La commission partage les réflexions du Conseil d'Etat concernant l'agencement du texte et reprend l'article 30 dans la teneur proposée par la Haute Corporation.

L'article 30 se limite dès lors à annoncer la structure de la section 1 consacrée à la procédure en cas de litige collectif. Cette section est subdivisée en deux sous-sections dont la première traite les litiges collectifs en rapport avec une convention collective et la deuxième des litiges collectifs en rapport avec les conditions collectives de travail.

La section 2 détermine ensuite la procédure en cas de déclaration d'obligation générale d'une convention collective.

La suite du texte de l'article 30 devient l'article 31 nouveau, la numérotation des articles subséquents jusqu'à l'article 35 étant également décalée d'une unité. Conformément à la proposition du Conseil d'Etat, les alinéas 3 et 4 du paragraphe (3) de l'article 31 du texte amendé proposé par la commission sont supprimés, alors qu'ils ne font que reprendre à la lettre les dispositions du paragraphe (1) du même article.

Articles 36 et 37 du texte gouvernemental

Conformément à la proposition du Conseil d'Etat, ces articles peuvent être supprimés.

Articles 32-35 (articles 38-42 du texte gouvernemental)

Ces articles ne donnent pas lieu à des observations particulières.

La commission les adopte dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat, étant entendu que l'article 41 du texte gouvernemental est supprimé comme étant superfétatoire.

Article 36 (et article 37 supprimé)

Cet article introduit la procédure abrégée de conciliation devant l'ONC en cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article 25 paragraphe (2).

Le paragraphe (2) du présent article prévoit qu'après l'expiration d'un délai de quatre semaines à partir de la première réunion de la commission paritaire, la non-conciliation peut être décrétée par les parties au litige ou par une d'elles.

La commission renvoie encore à ses développements à l'endroit de l'article 24.

Les paragraphes (2) et (3) de l'article 36 et l'article 37 du texte amendé par la commission avaient repris pour le reste la clôture de la procédure telle qu'elle est identiquement prévue à la sous-section 1 relative au litige collectif en rapport avec une convention collective.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat admet que dans le cas d'un litige collectif relatif aux conditions de travail, l'application de la procédure normale prévue pour les litiges relatifs à la conclu-

sion d'une convention collective est trop lente et risquerait de provoquer des débordements incompatibles avec le souci de préserver la paix sociale. Il approuve dès lors la voie choisie par la commission sous réserve des propositions de modifications ponctuelles suivantes:

- Au paragraphe 1er, il propose de remplacer le bout de phrase „*et aux représentants des travailleurs concernés par le litige collectif*“ par les termes „*et aux représentants des parties concernées par le litige collectif*“.
- A l'alinéa 2 du paragraphe 1er, le Conseil d'Etat estime que le terme „*nomination*“ est à remplacer par celui de „*désignation*“.
- Ensuite, le Conseil d'Etat insiste à voir supprimer l'alinéa 3. La commission n'ayant pas introduit une procédure de „*nomination*“ des représentants des parties dans le cadre de la procédure normale prévue aux articles 31 à 35, le Conseil d'Etat se demande pour quelle raison particulière cette „*nomination*“ se justifierait à cet endroit.

Dans la mesure où la „*nomination*“ est retirée du texte, les délais proposés par la commission devront être fixés à partir du jour de la saisine. La durée de la procédure restera toutefois inchangée par rapport aux propositions de la commission.

Enfin, le Conseil d'Etat propose de remplacer l'article 37 identique à l'article 35 par un ajout au paragraphe 3 de l'article 36 qui prendrait la teneur suivante:

„L'article 35 est applicable.“

Au-delà de ces observations ponctuelles, le Conseil d'Etat souligne que la procédure allégée de cet article 36 contient de nombreuses lacunes et risque d'être systématiquement contestée en cas de litige. En dépit de ces interrogations, le Conseil d'Etat estime que la procédure d'urgence peut être un instrument utile pour éviter des conflits ouverts intempestifs, raison pour laquelle le Conseil d'Etat ne s'oppose pas à cette démarche.

Au vu de toutes ces observations, le Conseil d'Etat propose de libeller l'article 36 comme suit:

„(1) En cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article 25(2), la partie la plus diligente saisit l'ONC selon les termes précisés à la sous-section 1. Copie de cette saisine est adressée à l'ITM et aux représentants des parties concernées par le litige collectif.“

Cette saisine doit contenir les éléments faisant l'objet du litige collectif, la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de l'article 25(2) et la désignation des représentants de la partie requérante. Dans les trois jours après réception de la copie de la saisine, l'autre partie désigne ses propres représentants devant l'ONC et en informe le président.

Le président convoque les assesseurs et les parties dans les neuf jours à partir de la saisine. La première réunion aura lieu au plus tard dans la quinzaine à partir de cette même date.

(2) Au cas où aucun règlement n'est intervenu après l'expiration d'un délai de quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(3) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président. L'article 35 est applicable.“

La Commission constate avec satisfaction que le Conseil d'Etat se rallie au principe de l'introduction d'une procédure allégée pour les litiges collectifs relatifs aux conditions de travail. Elle accepte l'intégralité des modifications ponctuelles suggérées par le Conseil d'Etat et reprend donc le nouvel article 36 dans la teneur ci-dessus reproduite.

Article 37 (Article 43 du texte gouvernemental, article 35 selon le Conseil d'Etat)

La commission reprend cet article relatif à la procédure en cas de déclaration d'obligation générale sous réserve des amendements suivants:

- La commission réintroduit sous forme de paragraphe (4) nouveau, le paragraphe 5 de l'article 43 du texte gouvernemental. De ce fait les paragraphes (4) et (5) dans le texte du Conseil d'Etat deviennent les paragraphes (5) et (6) nouveaux.

Ce paragraphe 4 avait la teneur suivante:

„(4) Au cas où le Président conjointement avec les assesseurs permanents estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'Office national de conciliation qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par

rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront au Ministre ayant le travail dans ses attributions, sur avis de l'Inspection du travail et des mines, de donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

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

Le Gouvernement en Conseil décide de la suite à donner à la déclaration d'obligation générale. Sa décision sera dûment motivée.

Au cas où le Gouvernement décide de se rallier à une proposition de refus de l'Office, sa décision de refus peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif.

Il est précisé que la commission se rallie aux arguments ayant amené le Conseil d'Etat à exprimer son opposition formelle contre la possibilité d'un recours en réformation contre un règlement grand-ducal, de sorte que les passages afférents du texte sont supprimés.

La proposition de réintroduire ce paragraphe correspond à une demande exprimée par les partenaires sociaux qui ont relevé que ce texte indique expressément le critère que prendront en considération tant l'ONC et les chambres professionnelles que le Ministre du Travail et de l'Emploi et l'ITM dans leur appréciation de la suite à réserver aux stipulations conventionnelles en présence de dispositions légales divergentes. Ce critère, en l'occurrence, le caractère de norme plus favorable au salariat, justifiera le bien-fondé d'une recommandation au Gouvernement de procéder à une déclaration d'obligation générale des stipulations en question.

Ainsi la commission considère-t-elle que cette disposition ajoutera non seulement à la sécurité juridique, une fois que les conventions contenant de telles stipulations auront été conclues, mais guidera également les partenaires sociaux dans leur approche de négociation en présence de dispositions légales existantes.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat se dit ne pas être convaincu par l'argumentation de la commission et pourrait tout au plus se déclarer d'accord avec l'alinéa 1er du paragraphe (4) dans une version légèrement reformulée. Il maintient toutefois son opposition formelle quant aux contenus des alinéas 2 à 4 et il renvoie à cet égard à ses observations figurant dans son premier avis du 16 mars 2004 à l'endroit de l'article 43 (5) du texte gouvernemental initial.

Au vu de l'argumentation juridique développée par le Conseil d'Etat, la Commission du Travail et de l'Emploi ne peut que se rallier au texte proposé par le Conseil d'Etat et le paragraphe (4) se lira donc comme suit:

„(4) Au cas où le président de l'ONC, conjointement avec les assesseurs, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre sollicitera également l'avis de l'ITM.“

- Suivant le texte proposé par le Conseil d'Etat au paragraphe (5), le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale ne saurait en aucun cas rétroagir plus de huit mois avant sa publication.

Le Conseil d'Etat souligne que l'application rétroactive d'une convention collective ou d'un accord déclaré d'obligation générale peut s'avérer utile et nécessaire, mais que, pour éviter des abus, il y a lieu de prévoir des limites. D'où sa proposition de limiter la rétroactivité à un délai maximum de huit mois avant la publication de la convention.

La commission ne partage pas ce point de vue. Elle considère qu'en l'espèce il y a lieu de préserver intégralement la liberté contractuelle des parties. Des situations peuvent se présenter où des négociations difficiles sont décantées à la faveur de leur prolongation au-delà des délais d'usage. Dans ces hypothèses, il y a lieu de laisser aux parties toute latitude dans la fixation de la date d'entrée en vigueur rétroactive de la convention. Voilà pourquoi, la commission propose par voie d'amendement de supprimer la deuxième phrase du paragraphe (5) ainsi libellé:

„En aucun cas cependant, il ne peut rétroagir plus de huit mois avant sa publication.“

Le Conseil d'Etat n'approuve pas cet amendement de la commission. Dans son avis complémentaire, il développe une argumentation juridique détaillée, basée notamment sur la nécessité de préserver la sécurité juridique des tiers, qui l'amène à insister sur le maintien de la précision comme quoi le règlement grand-ducal ne peut rétroagir plus de huit mois avant sa publication.

La commission considère que l'argumentation ayant inspiré son amendement reste pertinente et qu'il n'y a partant pas lieu d'inscrire dans le texte légal une restriction à l'application rétroactive d'une convention collective ou d'un accord déclaré d'obligation générale. Elle maintient donc son amendement consistant à supprimer la deuxième phrase du paragraphe (5).

Article 38 (Article 44 du texte gouvernemental, article 36 selon le Conseil d'Etat)

La commission adopte cet article, concernant l'institution d'un arbitrage à la suite du constat de non-conciliation, dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat.

Le paragraphe (2) dispose que l'acceptation de l'arbitre entraîne d'office l'acceptation de la sentence arbitrale de la part des deux parties.

La commission souligne le bien-fondé de cette règle qui est nécessaire, d'une part, pour assurer l'autorité de l'arbitre et, d'autre part, pour écarter toute velléité de recourir à la légère à cette institution, ne serait-ce que pour faire durer les négociations et le conflit. En d'autres termes, le recours à l'arbitrage est facultatif, mais ce recours une fois décidé, les parties sont tenues de se soumettre à l'autorité de l'arbitre et d'accepter sa sentence.

Article 45 du texte gouvernemental

Conformément à la proposition du Conseil d'Etat, cet article comportant des dispositions communes peut être supprimé.

Article 39 (Article 46 du texte gouvernemental)

Le Conseil d'Etat propose de supprimer l'article 46 relatif aux dispositions pénales. A l'appui de sa position, le Conseil d'Etat développe des considérations juridiques suivant lesquelles les dispositions pénales instituées ne sont pas compatibles avec le droit de grève garanti par la Constitution et les conventions internationales signées au niveau du BIT.

Il se demande encore si le recours à des sanctions pénales en cas de grève dite illicite, ne peut pas être considéré comme une atteinte à la liberté de travail, ceci même s'il est admis que le droit de grève peut être soumis, comme tout autre droit, à des limitations destinées à en éviter un usage abusif.

La commission décide de maintenir cet article tel que proposé par le Gouvernement. Elle relève que le texte ne fait que reprendre les sanctions pénales pour des infractions déjà prévues par l'article 25 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 et les sanctions civiles figurant au même article. Les sanctions pénales sont adaptées à un montant actualisé et les infractions sont clairement définies.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat insiste une nouvelle fois à voir abolir ce texte.

La commission maintient toutefois sa position en renvoyant à son argumentation ci-dessus exposée.

Article 40

La commission reprend cet article tel qu'il a été formulé par le Conseil d'Etat (article 37 selon sa numérotation), disant que les notifications en rapport avec l'application du Titre II se feront sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Article 41 (Article 47 du texte gouvernemental, article 38 selon le Conseil d'Etat)

Tout comme les chambres professionnelles et le Conseil d'Etat, la commission approuve la consécration légale de la compétence des partenaires sociaux en matière de dialogue social interprofessionnel.

Parmi les domaines susceptibles d'être réglementés dans le cadre d'un tel accord interprofessionnel, il y a lieu de citer notamment le télétravail ainsi que la question du traitement de données à des fins de surveillance sur le lieu de travail (art. 11 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard des données à caractère personnel).

La commission adopte le texte proposé par le Conseil d'Etat.

La commission réintroduit sous forme de paragraphe (4) nouveau, le paragraphe (6) de l'article 47 du texte gouvernemental. La motivation de cet amendement est strictement analogue à celle concernant l'amendement apporté à l'article 38.

Pour des raisons identiques à celles développées à l'endroit de l'article 37 ci-dessus, le Conseil d'Etat s'oppose aux alinéas 2 à 4 du texte amendé par la commission parlementaire.

La commission ne peut que se rallier à cet avis et adopte le paragraphe (4) tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Articles 42 à 45 (Articles 48 à 51 du texte gouvernemental, articles 39 à 42 selon le Conseil d'Etat)

Dans le cadre du présent projet, le Gouvernement propose de conférer une base légale à l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE).

Le Conseil d'Etat constate que notre pays s'est déjà doté de trois instruments à composition tripartite dont les missions, selon le Conseil d'Etat, sont similaires, sinon comparables à celles que le projet entend confier à l'ORPE (Conseil économique social, Comité de coordination tripartite, Comité permanent du Travail et de l'Emploi).

Le Conseil d'Etat estime qu'il n'est pas opportun d'ajouter l'ORPE à cette panoplie, alors qu'il n'est pas possible de déterminer à première vue son originalité. Voilà pourquoi, le Conseil d'Etat, en ordre principal, propose d'omettre ce titre et ne procède à l'examen des articles qu'à titre subsidiaire.

Compte tenu des explications fournies par M. le Ministre du Travail et de l'Emploi, la commission ne partage pas cette appréciation du Conseil d'Etat. Elle estime que cette nouvelle institution a déjà fait ses preuves à certaines occasions et, par voie de conséquence, se prononce pour la reprise du texte proposé par le Conseil d'Etat à titre subsidiaire.

Articles 46 à 51 (Articles 52 à 56 du texte gouvernemental, articles 39 à 44 selon le Conseil d'Etat)

La commission adopte ces articles comportant des modifications abrogatoires, modificatives et diverse dans la teneur proposée par le Conseil d'Etat sous réserve de deux amendements.

A l'article 47 (article 39[43] selon le Conseil d'Etat), la commission, tout comme le Conseil d'Etat, est d'avis que la nouvelle définition de la notion de cadre supérieur telle qu'elle figurera dans la législation sur les conventions collectives en vue d'une délimitation négative du champ d'application de celle-ci, devra être transposée par extrapolation dans la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés visant à soustraire les employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs aux conditions de rémunération des heures supplémentaires. Toutefois, la commission s'étant prononcée pour le maintien de la définition du cadre supérieur telle qu'elle est prévue au projet gouvernemental, cette même définition devra également être transcrite dans la loi précitée de 1937. La commission décide donc de substituer cette définition au paragraphe (1) deuxième alinéa de l'article 47 à celle du Conseil d'Etat reprise par ce dernier à son article 43.

La commission supprime par voie d'amendement l'article 49 (article 41 [45] selon le Conseil d'Etat) portant modification de l'article 7 de la loi modifiée du 8 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel visant à abaisser de 100 à 50 le seuil qui détermine le mode de scrutin (représentation proportionnelle respectivement majorité relative) lors des élections pour les délégations du personnel. La commission propose de faire abstraction à ce stade de cette modification ponctuelle dans l'attente d'une réforme d'ensemble de la législation en question.

*

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat rappelle que dans son premier avis du 16 mars 2004, il avait marqué son désaccord avec les dispositions modificatives visant à introduire dans les conventions collectives la possibilité d'une dérogation à la durée de travail hebdomadaire maximale des ouvriers et employés privés dans les secteurs délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une partie de l'année dont la durée ne peut excéder six semaines.

Le Conseil d'Etat rappelle encore qu'il avait longuement motivé son opposition basée sur le fait que les dispositions envisagées heurtaient aussi bien l'ordre public que les prescriptions de la directive 93/104/CE.

A présent il insiste de nouveau sur la suppression pure et simple de ces dispositions.

La commission décide de maintenir ces textes tels que proposés par le Gouvernement. Pour leur justification, la commission renvoie aux explications détaillées figurant à l'exposé des motifs. Elle rappelle que les dérogations prévues par les textes incriminés, sous des conditions strictes et avec l'autorisation

du ministre ayant le travail dans ses attributions, ont été inscrites dans le présent projet pour tenir compte de certaines situations particulières dans des secteurs connaissant des pointes extraordinaires saisonnières. Par ailleurs, il y a lieu de souligner que la procédure prévue prend en compte les impératifs en matière de santé et de sécurité des travailleurs, notamment conformément à la directive CEE 93/104 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Finalement la commission note que les dérogations constituent une réponse à des demandes itérativement soumises au ministre du travail et de l'emploi par les partenaires sociaux.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission du Travail et de l'Emploi, à l'unanimité, recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur qui suit:

*

VII. TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

TITRE Ier

Les conventions collectives de travail

Chapitre 1er.- *Champ d'application de la loi*

Art. 1er.- (1) La présente loi a pour objet la réglementation, par voie de convention collective de travail, des relations et conditions de travail des ouvriers et employés privés liés à un employeur par un contrat de travail au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989.

(2) La présente loi ne s'applique pas à la réglementation des conditions de travail, par voie de négociations collectives, des travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, notamment par un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.

Chapitre 2.- *Définition de la convention collective de travail*

Art. 2.- La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre,

- un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après d'une part,
- et

- soit une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs, soit une entreprise particulière,
- soit un groupe d’entreprises ou un ensemble d’entreprises dont la production, l’activité ou la profession sont de la même nature, ou encore, qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit de contracter le décident, d’autre part.

On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d’entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu’il ne s’agit pas d’unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l’appréciation de l’existence d’une entité économique et sociale tous les éléments disponibles tels que notamment le fait

- de disposer de structures ou d’infrastructures communes ou complémentaires, et/ou
- de relever d’une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée, et/ou
- de relever d’un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou
- de relever d’une direction et/ou d’un actionnariat communs et/ou complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou d’organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations;
- de disposer d’une communauté de salariés liés par des intérêts communs et/ou complémentaires et/ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article.

Chapitre 3.– Les syndicats de salariés

1. Définition générale du syndicat

Art. 3.– (1) Constituent un syndicat de salariés au sens de la présente loi les groupements professionnels dotés d’une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l’amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d’une indépendance par rapport à leurs cocontractants visés à l’article 2, en pouvant notamment rapporter la preuve d’une capacité et d’une indépendance organisationnelles, ainsi que d’une capacité et d’une autonomie financières, par rapport à ces cocontractants potentiels, leur permettant de remplir les missions leur imparties.

(3) Quant à leur capacité de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats au regard des articles 4 à 7, ainsi que, le cas échéant, 12.

2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale

Art. 4.– Sont à considérer comme justifiant de la représentativité nationale générale les syndicats disposant de l’efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau national un conflit majeur d’ordre social.

Cette représentativité doit être remplie cumulativement pour les deux catégories de travailleurs visées à l’article 1er, paragraphe 1er.

Art. 5.– Pour pouvoir prétendre à la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat visé à l’article 4 doit en outre avoir obtenu, lors des dernières élections aux chambres professionnelles salariales, en moyenne au moins vingt pour cent (20%) des suffrages des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs visées à l’article 1er, et au moins quinze pour cent (15%) des suffrages de chacune des deux catégories en question.

Le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays; cette présence est contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel ayant eu lieu avant la date de la décision sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale.

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

Art. 6.– (1) Sont à considérer comme justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers ou pour les deux à la fois, les syndicats disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernées un conflit majeur d'ordre social.

(2) L'importance d'un secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Sera ainsi déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale celui dont l'emploi représente au moins dix pour cent (10%) des personnes visées à l'article 1er, paragraphe 1er, occupées au Grand-Duché de Luxembourg.

Le secteur considéré doit cependant comprendre plus d'une entreprise. Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.

Art. 7.– Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article 6, le syndicat doit:

1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales;
2. avoir obtenu
 - soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée,
 - soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, cinquante pour cent (50%) des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément à l'article 6, paragraphe 2. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.

4. Procédure de reconnaissance

Art. 8.– (1) La décision portant octroi, refus ou retrait de reconnaissance des qualités visées aux articles 3 à 7 incombe au ministre ayant le Travail dans ses attributions, ci-après dénommé le ministre, statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'Inspection du travail et des mines, ci-après désignée sous le sigle ITM.

(2) La décision d'octroi ou de refus est rendue à la requête du syndicat intéressé joignant à sa demande dûment motivée toutes les pièces à l'appui.

(3) La décision de retrait est rendue à la requête de tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.

(4) La décision est notifiée aux parties intéressées et publiée au Mémorial B.

Chapitre 4.– La négociation de la convention collective de travail

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

Participation aux négociations; Commission de négociation

Art. 9.– (1) Par convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions prévues aux articles 3, 4 et 5, respectivement 3, 6 et 7, selon la convention visée.

(2) Ces syndicats peuvent, à l'unanimité, admettre ou refuser d'autres syndicats à la négociation. Copie de leur décision est adressée au ministre et à l'ITM.

(3) Doivent être admis à la commission de négociation le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective.

Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

(4) Les demandes visées au paragraphe 3 doivent être tranchées dans un délai de sept jours à compter de leur réception.

En cas de refus d'admission ou d'absence de décision dans le délai imparti, l'affaire est transmise au ministre qui rendra sa décision dans les deux semaines, en statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'ITM, les parties entendues en leurs explications.

(5) Pendant la durée des négociations collectives, les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont applicables mutatis mutandis aux membres de la commission de négociation.

Demande d'ouverture des négociations collectives

Art. 10.– (1) La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.

La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations.

(2) Les négociations doivent effectivement commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.

(3) Toutefois, l'employeur sollicité peut, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la demande d'ouverture de négociations, informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.

Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date visée à l'alinéa 1.

A défaut, la partie concernée peut être obligée à négocier séparément. Les négociations doivent alors effectivement commencer dans les quinze jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours fixé à l'alinéa 2.

(4) En cas de refus explicite ou implicite d'engager les négociations dans le délai légal, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.

2. Signature et validité de la convention collective

Art. 11.– La convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation, sans préjudice des dispositions de l'article 12.

Elle n'entre en vigueur qu'à la suite du dépôt accepté conformément à l'article 13.

Art. 12.– (1) Un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peuvent convenir avec leur cocontractant de signer seuls la convention collective tout en invitant, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.

(2) Dans les huit jours de l’invitation, les syndicats contactés doivent faire part de leur décision.

(3) A défaut d’accord de l’ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, un ou plusieurs des syndicats décidés à signer seuls conformément au paragraphe 1er peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l’expiration du délai prévu au paragraphe 2.

(4) Au cas où le ministre constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d’un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d’application de la convention collective de travail, il admettra le ou les syndicats demandeurs à la signature de la convention collective.

A cette fin, le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d’application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l’exclusion des candidats dits neutres.

3. Dépôt et publicité de la convention collective de travail

Art. 13.– (1) La convention collective est déposée à l’ITM par la partie la plus diligente.

(2) Sur proposition de l’ITM, le ministre émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui sera communiquée aux parties et publiée au Mémorial B.

A défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.

(3) La convention collective dont le dépôt a été accepté sort ses effets au lendemain de la formalité prévue au paragraphe 1er, à moins que les parties n’en aient disposé autrement.

(4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Par ailleurs, sur simple demande du salarié, elle sera envoyée par courrier électronique soit à l’adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d’accord du salarié, à l’adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l’envoi par courrier électronique n’est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés demandeurs, aux frais des employeurs concernés.

4. Unicité de la convention collective

Art. 14.– (1) Sans préjudice des dispositions de l’article 15, les parties ayant le droit de contracter peuvent décider qu’il y aura, dans le champ d’application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d’entreprises, par entreprise ou division d’entreprise, une seule convention collective de travail pour l’ensemble du personnel.

(2) Les parties ayant le droit de contracter peuvent aussi décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collective pour le personnel employé, respectivement de ne pas conclure une convention collective pour l’une des deux catégories de personnel. Dans le premier cas, il ne peut y avoir, sans préjudice des dispositions de l’article 15, dans le champ d’application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d’entreprises, par entreprise ou division d’entreprise, qu’une seule convention collective de travail pour l’ensemble du personnel ouvrier et une seule convention collective de travail pour l’ensemble du personnel employé.

(3) Pour pouvoir entrer en vigueur, et sous peine du refus du dépôt conformément à l’article 17 de la présente loi, tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte,

quelle que soit sa dénomination, modifiant la convention, en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.

Art. 15.– (1) Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.

Dans ce cas, la convention collective doit expressément:

1. énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre;
2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs;
3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise;
4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.

(2) Les accords visés ci-dessus doivent, sous peine de nullité, être signés par les représentants des parties contractantes.

Ils n'entrent en vigueur qu'après avoir fait l'objet d'une décision d'acceptation dans les conditions de l'article 13.

5. Champ d'application de la convention collective de travail

Art. 16.– (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les appliquera à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.

Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.

6. Durée de validité de la convention collective de travail

Art. 17.– Principe

La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois années au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article 13.

Art. 18.– Dénonciation et renégociation

(1) La convention collective de travail pourra être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis sera de trois mois au maximum avant la date de son échéance.

La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article 10.

Copie de la dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.

(2) La convention collective dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation, sauf fixation conventionnelle d'un autre délai.

(3) A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'aura pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe 1er sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne pourra par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention, sans préjudice des dispositions du paragraphe 1er. Copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.

(4) Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe 1er, les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas, les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.

L'accord des parties visé à l'alinéa qui précède est consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre et à l'ITM.

7. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective

Art. 19.– Pendant la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné, les parties contractantes s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

8. Contenu de la convention collective de travail

Art. 20.– (1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixeront, sous peine de nullité:

1. les qualités des parties;
2. leur champ d'application professionnel et territorial;
3. leurs date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

(2) La convention collective de travail et les accords visés à l'article 15 détermineront notamment les conditions de travail dont les parties conviendront.

Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins:

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire

3. les jours fériés
4. le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel
5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir:

1. des majorations pour travail de nuit qui ne pourront être inférieures à 15% de la rémunération; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit
2. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres
3. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes;
4. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des cinq domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(4) La convention collective ou les accords prévus à l'article 15 contiendront obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants :

1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des travailleurs âgés de plus de quarante-cinq ans; les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations;
4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(5) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de ces mesures ou déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent y procéder.

En l'absence de convention collective ou d'accord subordonné, une convention entre le ministre et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de ces mesures de formation.

(6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.

(7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nulles, à moins qu'elles ne soient favorables pour les travailleurs.

9. Contestations nées d'une convention collective de travail

Art. 21.– (1) Les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords conclus en application de l'article 15 relèvent de la compétence des juridictions du travail.

Il en est de même des contestations nées de l'exécution d'une convention collective de travail ou d'un accord conclu en application de l'article 15.

(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 15 est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

(3) Les organisations syndicales parties à une convention collective ou à un accord conclu en application de l'article 15 peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes 2 et 3, les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la présente loi.

Chapitre 5.– Questions de procédure

Art. 22.– Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre I sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

Art. 23.– Les décisions visées à l'article 22 sont susceptibles d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Le délai de recours et d'appel est fixé à respectivement un mois.

TITRE II

L'Office national de conciliation

Chapitre 1er.– Attributions

Art. 24.– (1) L'Office national de conciliation, ci-après désigné sous le sigle ONC, est institué auprès du ministre.

(2) L'ONC a pour mission:

- de résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail;
- de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif;

- d’aviser les demandes en déclaration d’obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclus conformément au Titre III.

Art. 25.– (1) Avant toute grève ou mesure de lock-out, les litiges collectifs visés aux deux premiers tirets de l’article 24(2) sont portés obligatoirement par la partie la plus diligente devant l’ONC.

(2) Sans préjudice des litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par les articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l’emploi, on entend par litiges collectifs en matière de conditions de travail relevant de la compétence de l’ONC, à condition que les litiges soient véritablement collectifs et concernent les intérêts collectifs de l’ensemble ou de la majorité du personnel, ceux découlant des problèmes résultant de l’organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l’entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l’ensemble ou de la majorité des salariés de l’entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d’une entreprise, mais susceptibles d’avoir un effet direct sur l’ensemble ou la majorité des salariés de l’entreprise.

(3) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l’ONC:

- le refus de l’employeur d’entamer des négociations collectives conformément à l’article 10(4);
- le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective définie à l’article 2.

(4) Au cas où la direction centrale de l’entreprise chargée d’appliquer la présente loi aux salariés travaillant pour l’entreprise au Luxembourg n’est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l’employeur, l’organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.

(5) Jusqu’à la constatation de la non-conciliation par l’ONC, les parties s’abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l’exécution loyale d’une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

Chapitre 2.– Composition

Art. 26.– (1) L’ONC est présidé par le ministre, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois candidats. La liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre.

Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre candidat figurant sur la liste précitée.

Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.

L’ONC comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre.

La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire.

(2) La commission paritaire comprend huit assesseurs effectifs, dont quatre représentants des employeurs et quatre représentants des salariés ainsi que seize assesseurs suppléants dont huit représentants des employeurs et huit représentants des salariés, les assesseurs suppléants n’étant pas affectés à un titulaire déterminé, mais pouvant remplacer l’ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné.

(3) Aux fins de l’application de la procédure de vote, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement:

- le groupe des assesseurs employeurs;
- le groupe des assesseurs salariés.

(4) La commission paritaire peut s’adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations

professionnelles d'employeurs dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige.

Elle peut de même s'adjoindre des experts avec voix consultative.

(5) La Commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.

Art. 27.– (1) Les assesseurs effectifs et suppléants sont nommés par le ministre sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des négociations sans perte de rémunération pour les séances de la commission paritaire. S'ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en informent par écrit et en motivant leur position le président de l'ONC qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties. L'employeur sera remboursé pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC à charge du budget de l'Etat. Les modalités et limites de ce remboursement feront l'objet d'un règlement grand-ducal.

(2) Les assesseurs sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse par leur révocation sur demande des organisations professionnelles des employeurs ou des travailleurs qu'ils représentent. En cas de vacance d'un poste, l'assesseur nommé par le ministre conformément au paragraphe 1er achève la durée du mandat restant à courir.

(3) Les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1, et les experts visés à l'article 26(4), alinéa 2, sont nommés par le ministre pour une durée qu'il détermine.

La nomination des représentants se fait sur base des propositions des organisations intéressées.

Art. 28.– Les réunions de la commission paritaire sont présidées par le président de l'ONC.

Art. 29.– Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président, des assesseurs effectifs et suppléants, des experts visés à l'article 26(4), alinéa 2 et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige et les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1.

Chapitre 3.– Procédure

Section 1.– Procédure en cas de litige collectif

Art. 30.– Tout différend d'ordre collectif tant en matière de conditions de travail que dans le cadre des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif, fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation dont les modalités sont réglées par les dispositions des sous-sections 1 et 2.

Sous-section 1.– Litige collectif en rapport avec une convention collective

Art. 31.– (1) La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.

(2) Le président transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission paritaire qui procède à l'instruction.

Les assesseurs peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des compléments au dossier.

Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application de la présente loi. Cette décision peut faire l'objet d'un recours en réformation conformément à l'article 23.

(3) La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'ONC.

En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée.

Art. 32.– (1) Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions. Il instruit les dossiers conformément à l'article 31.

(2) Les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

(3) Les réunions de la commission paritaire ne sont pas publiques.

Art. 33.– (1) La commission ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.

(2) Si un membre effectif est empêché d'assister aux réunions de la commission au sujet d'un différend ou à une réunion, il désigne un remplaçant parmi les membres suppléants. Pendant la durée de l'empêchement, ce membre suppléant sera convoqué en lieu et place du membre effectif empêché.

Art. 34.– (1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au Titre III, soit par le constat de non-conciliation.

(2) Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige qui sont habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire conformément à l'article 12(4).

La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.

(3) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(4) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

Art. 35.– L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

Sous-section 2.– Litige collectif en rapport avec les conditions collectives de travail

Art. 36.– (1) En cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article 25(2), la partie la plus diligente saisit l'ONC selon les termes précisés à la sous-section 1. Copie de cette saisine est adressée à l'ITM et aux représentants des parties concernées par le litige collectif.

Cette saisine doit contenir les éléments faisant l'objet du litige collectif, la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de l'article 25(2) et la désignation des représentants de la partie requérante.

Dans les trois jours après réception de la copie de la saisine, l'autre partie désigne ses propres représentants devant l'ONC et en informe le président.

Le président convoque les assesseurs et les parties dans les neuf jours à partir de la saisine. La première réunion aura lieu au plus tard dans la quinzaine à partir de cette même date.

(2) Au cas où aucun règlement n'est intervenu après l'expiration d'un délai de quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(3) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président. L'article 35 est applicable.

Section 2.– Procédure en cas de déclaration d'obligation générale

Art. 37.– (1) Toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions de la présente loi peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.

(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être soumise par consultation écrite. Le président de l'ONC doit toutefois convoquer les assesseurs pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs.

(4) Au cas où le président de l'ONC, conjointement avec les assesseurs, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre sollicitera également l'avis de l'ITM.

(5) Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

(6) Le règlement grand-ducal d'obligation générale cesse ses effets au même moment que la convention collective ou l'accord conclu conformément au Titre III qu'il déclare d'obligation générale.

Chapitre 4.– Arbitrage

Art. 38.– (1) Dans les deux semaines suivant le constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir le ministre en vue de la désignation d'un arbitre.

L'arbitre est proposé par le ministre aux parties endéans les deux semaines suivant sa saisine.

Les parties sont tenues de se prononcer endéans deux semaines sur la proposition émanant du ministre.

(2) L'acceptation de l'arbitre entraîne l'acceptation de la sentence arbitrale de la part des deux parties. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.

(3) L'arbitre engage toutes consultations et investigations qu'il juge utiles à l'accomplissement de sa mission.

(4) Les frais et honoraires dus à l'arbitre font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à la charge du Budget de l'Etat.

Chapitre 5.– Dispositions pénales

Art. 39.– (1) La procédure de conciliation prévue au présent Titre II est obligatoire.

(2) Est passible d'une amende de 620 à 65.000 euros celui qui aura:

- provoqué un arrêt ou une cessation collective du travail sans avoir auparavant saisi l'Office national de conciliation;
- refusé sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'Office;
- entravé l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire.

(3) Seront par ailleurs condamnés à des dommages-intérêts les employeurs qui auront indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les membres salariés tant de la commission de négociation visée aux articles 9 et 10 de la présente loi que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifié des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Chapitre 6.– Forme des notifications

Art. 40.– Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre II sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

TITRE III

Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel

Art. 41.– (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants:

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui peuvent être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail.

(2) Les accords visés au paragraphe 1er peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.

(3) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.

(4) Au cas où le président de l'ONC, conjointement avec les assesseurs, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre sollicitera également l'avis de l'ITM.

(5) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être émise après consultation écrite. Le président doit toutefois convoquer les membres pour une réunion de la commission paritaire, soit sur demande de trois de ses membres, soit sur demande d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.

TITRE IV

L'observatoire des relations professionnelles et de l'emploi

Art. 42.– (1) Il est créé auprès du ministre un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle ORPE.

(2) L'ORPE a pour mission:

1. l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation;
2. l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel;
3. la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdisciplinaires nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale;
4. le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue;
5. la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.

Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes.

(3) L'ORPE remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité de coordination tripartite, le Comité permanent de l'emploi et le Gouvernement.

Art. 43.– (1) L'ORPE est présidé par le ministre ou un fonctionnaire délégué à cette fin.

(2) Un comité de gestion tripartite définit l'orientation générale des travaux de l'ORPE, établit le plan de travail, supervise les résultats et émet un avis sur les publications à effectuer.

(3) Le comité de gestion comprendra, en plus du président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à proposer par les fédérations d'employeurs pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants du ministre. Les membres du comité sont nommés par le ministre. L'activité au sein du comité de gestion est honorifique.

Art. 44.– (1) Le secrétariat de l'ORPE est assuré par les agents du ministre et de l'ITM.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser le fonctionnement de l'ORPE.

Art. 45.– L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.

TITRE V

Dispositions modificatives, abrogatoires et diverse

Art. 46.– (1) Le point (18) de l'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complété par un point 3 de la teneur suivante:

„3. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires visées aux points 1 et 2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective applicable des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.“

(2) L'article 6, I.B de la même loi est complété par un point 8bis de la teneur suivante:

„(8bis) Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines;
- la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites à la durée du travail;
- la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail prenant en compte la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment, si possible, des périodes de repos compensatoire suffisantes;
- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;
- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par

l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi.“

(3) L'article 6(4), alinéa 7 de la même loi prend la teneur suivante:

„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du ... concernant les relations collectives de travail.“

Art. 47.– (1) L'article 4(3), alinéa 6 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante:

„En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du ... concernant les relations collectives de travail.“

(2) La même loi est complétée par un article 4ter de la teneur suivante:

„**Art. 4ter.**– Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du ... concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes:

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou d'un accord trouvé devant l'Office national de conciliation et valant convention collective;
- la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites supérieures à la durée du travail journalière et hebdomadaire;
- la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail garantissant la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes;
- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires;
- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi.“

Art. 48.– (1) L'article 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante:

„7. Les dispositions de la loi du ... concernant les relations collectives de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“

(2) L'article 1er de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante:

„7. Les dispositions de la loi du ... concernant les relations collectives de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés communaux visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales.“

Art. 49.– L'article 7(7) de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi prend la teneur suivante:

„(7) En cas de désaccord conformément au paragraphe 6 qui précède, les parties saisiront conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord en joignant copie du procès-verbal.

Le président de l'Office national de conciliation convoquera dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance aura lieu trois jours au plus tard après la convocation.

Les délibérations de la commission seront closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal sera adressée sans délai à l'Administration de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines.“

Art. 50.– La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes de: „Loi du ... concernant les relations collectives de travail“.

Art. 51.– Sont abrogés:

1. l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;
2. la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

Luxembourg, le 13 mai 2004

Le Président-Rapporteur,
Marcel GLESENER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5045 - Dossier consolidé : 506

5045/19

N° 5045¹⁹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

* * *

DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL PAR LE CONSEIL D'ETAT

(8.6.2004)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 24 mai 2004 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 19 mai 2004 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et l'avis émis par le Conseil d'Etat en sa séance du 16 mars 2004;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 8 juin 2004.

Le Secrétaire général,

Marc BESCH

Le Président,

Pierre MORES

5045

MEMORIAL

**Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg**

**MEMORIAL**

**Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg**

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 119**15 juillet 2004**

Sommaire**RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL****Loi du 30 juin 2004**

concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie;
3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi. page 1782