



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 5435

Projet de loi

1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et
2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes

Date de dépôt : 21-01-2005

Date de l'avis du Conseil d'État : 17-01-2006

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
26-07-2006	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
21-01-2005	Déposé	5435/00	<u>5</u>
18-03-2005	Avis de la Chambre de Travail (18.3.2005)	5435/01	<u>46</u>
25-03-2005	Avis de la Chambre des Employés Privés (25.03.2005)	5435/02	<u>51</u>
17-01-2006	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (17.1.2006)	5435/04	<u>68</u>
17-01-2006	Avis du Conseil d'Etat (17.1.2006)	5435/03	<u>81</u>
04-04-2006	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi	5435/05	<u>109</u>
16-05-2006	Avis de la Chambre des Employés Privés (31.5.2006)	5435/06	<u>132</u>
20-06-2006	Avis complémentaire du Conseil d'Etat (20.6.2006)	5435/07	<u>135</u>
04-07-2006	Rapport de commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi Rapporteur(s) :	5435/08	<u>138</u>
14-07-2006	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (14-07-2006) Evacué par dispense du second vote (14-07-2006)	5435/09	<u>173</u>
31-12-2006	Publié au Mémorial A n°152 en page 2706	5352,5435	<u>176</u>

Résumé

Projet de loi 5435

1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et

2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes

Le projet de loi vise à transposer en droit luxembourgeois la Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne (SE), créée par le Règlement CE 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne. Ce dernier concerne le volet « droit des sociétés », alors que la Directive 2001/86/CE a trait aux aspects « droit du travail ».

Ce projet fait partie d'une série de récents projets de loi et nouvelles lois de modernisation du droit du travail, notamment en matière de dialogue social. Il y a lieu de mentionner à titre d'exemple la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail.

Par ailleurs le présent projet constitue une suite de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, laquelle loi transpose la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 portant le même intitulé. Les deux directives (et parallèlement les textes visant à les transposer en droit luxembourgeois) sont apparentées entre elles, à la fois quant au fond (implication des travailleurs dans des entreprises de dimension communautaire) et quant à la procédure qu'elles visent à instaurer (qui est une procédure en deux phases, avec la mise en place d'abord d'un groupe spécial de négociation et ensuite d'un organe de représentation des travailleurs sur une base permanente). Il est dès lors évident que le présent projet reprend des solutions qui avaient été acceptées comme opportunes et utiles lors du vote de la loi précitée du 28 juillet 2000.

Le projet de loi fixe les règles relatives:

- à la création d'un groupe spécial de négociation (GSN) représentant les travailleurs et ayant pour mission la négociation d'un accord relatif aux modalités d'implication des travailleurs au sein de la SE;
- à la désignation des représentants au GSN des travailleurs occupés au Luxembourg;
- à la négociation d'un accord relatif à l'implication des travailleurs dans la SE;
- au contenu de cet accord;
- aux "dispositions de référence" applicables à défaut d'accord;
- au fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs;
- au statut social des membres du GSN, de l'organe de représentation des travailleurs et des membres des organes d'administration ou de surveillance des SE représentant les salariés.

5435/00

N° 5435

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2004-2005

PROJET DE LOI

**complétant le Statut de la Société européenne
pour ce qui concerne l'implication des travailleurs**

* * *

(Dépôt: le 21.1.2005)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (18.1.2005)	1
2) Exposé des motifs.....	2
3) Texte du projet de loi	5
4) Commentaire des articles	20
5) Table de concordance entre les dispositions de la directive et celles du projet de loi	38

*

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 du Travail et de l'Emploi est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi complétant le Statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Palais de Luxembourg, le 18 janvier 2005

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François BILTGEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

1. OBJET

Le présent projet de loi a pour objet de transposer en droit luxembourgeois la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs (la „Directive“).

Comme son intitulé même l'indique, la Directive complète le statut de la Société européenne (la „SE“), qui fait l'objet du règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du même jour (le „Règlement“).

Ces deux textes sont liés entre eux, et l'un n'aurait pu voir le jour sans l'autre. Si les premiers projets de compagnie ou de société européenne remontent à 1949, dans le cadre du Conseil de l'Europe, et si de nouvelles propositions virent le jour en 1970 et en 1989, les divergences entre Etats membres quant au volet social et plus particulièrement l'implication des travailleurs firent qu'il fallut attendre le Sommet de Nice des 7 et 8 décembre 2000 pour aboutir à un compromis accepté par tous les Etats membres. Ce compromis trouve sa traduction juridique dans le Règlement, pour les aspects de droit des sociétés, et dans la Directive, pour les aspects de droit du travail. Le Règlement et la Directive sont datés du même jour et furent publiés simultanément (Journal Officiel des Communautés Européennes L 294 du 10 novembre 2001, p. 1 et p. 22 respectivement). Le Règlement est entré en vigueur le 8 octobre 2004. La Directive est entrée en vigueur le jour de sa publication et doit être transposée pour le 8 octobre 2004 au plus tard.

Tout comme la Directive et le Règlement forment, en droit communautaire, deux textes séparés encore que liés entre eux, il a paru utile d'en faire de même au Luxembourg, et donc de transposer la Directive dans une loi séparée de celle qui a pour objet de mettre en oeuvre le Règlement.

C'est ainsi que le présent projet de loi a pour objet la transposition de la Directive, alors qu'un autre projet de loi¹ s'inscrit en prolongement du Règlement et vise à compléter le droit luxembourgeois des sociétés, notamment la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, en ce qui concerne les SE qui choisiront d'avoir leur siège statutaire au Luxembourg. Les deux projets ont été élaborés avec l'assistance du Laboratoire de Droit Economique près du Centre de Recherche Public Gabriel Lippmann (www.crppl.lu/lde).

*

2. CONTEXTE

Le présent projet doit être vu dans un triple contexte:

- En premier lieu et principalement, il a pour objet de transposer la Directive (voir ci-dessus).
- Il fait partie d'une série de récents projets de loi et nouvelles lois de modernisation du droit du travail, et notamment en matière de dialogue social. Il y a lieu de mentionner à titre d'exemple, en matière de dialogue social, la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ou l'avant-projet de loi concernant le dialogue social à l'intérieur des entreprises qui vient d'être finalisé et envoyé pour avis aux partenaires sociaux. Ce texte est censé réviser les législations sur les délégations du personnel, les comités mixtes et la représentation des salariés dans les conseils d'administration des sociétés anonymes.
- Enfin, et troisièmement, le présent projet constitue une suite de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, laquelle loi transpose la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 portant le même intitulé. Les deux directives (et parallèlement les textes visant à les transposer en droit luxembourgeois) sont apparentées entre elles, à la fois quant au fond (implication des travailleurs dans des entreprises de dimension communautaire) et quant à la procédure qu'elles visent à instaurer (qui est une procédure en deux phases, avec la mise en place d'abord d'un groupe

¹ Projet de loi concernant la société européenne (SE), la société anonyme à directoire et conseil de surveillance et la société anonyme unipersonnelle, modifiant la loi modifiée du 10 août 1915 et certaines autres dispositions légales, *Doc. parl.*, Ch. dép., sess. ord. 2003-2004, No 5352.

spécial de négociation et ensuite d'un organe de représentation des travailleurs sur une base permanente). Il est dès lors évident que le présent projet reprend des solutions qui avaient été acceptées comme opportunes et utiles lors du vote de la loi précitée du 28 juillet 2000.

*

3. PRINCIPE „AVANT-APRES“

Vu la très grande diversité des systèmes d'implication de travailleurs dans les différents Etats membres, la Directive n'impose pas de modèle unique d'implication, mais a pour objectif le respect du principe dit „avant-après“. Ce principe est énoncé au considérant No 18 de la Directive pour ensuite être mis en œuvre dans toute une série de dispositions de celle-ci et donc aussi du présent projet.

Aux termes du considérant précité, ce principe, qui vise à garantir les droits acquis des travailleurs en matière d'implication dans les décisions prises par l'entreprise, signifie que „les droits des travailleurs existant avant la constitution des SE devraient être à la base de l'aménagement de leurs droits en matière d'implication dans la SE“. Il devrait d'ailleurs s'appliquer „non seulement à la constitution initiale d'une SE mais aussi aux modifications structurelles introduites dans une SE existante ainsi qu'aux sociétés concernées par les processus de modifications structurelles“.

Il implique aussi qu'une SE n'est pas tenue de mettre en place un régime d'implication ou de représentation si un tel régime n'existait pas dans les sociétés concernées.

*

4. APPROCHE GENERALE ET STRUCTURE DU TEXTE

La structure du projet, qui est divisé en quatre titres, reflète l'approche générale du texte. Outre le Titre Premier, qui contient les dispositions générales, et le Titre IV, contenant des dispositions diverses, le projet contient un Titre II relatif à la négociation d'un accord entre les partenaires sociaux et un Titre III énonçant des dispositions de référence, qui s'appliquent uniquement si les partenaires ne sont pas parvenus à un accord (ou conviennent de l'application conventionnelle de ces mêmes dispositions). Il appartient donc aux différentes parties – représentants des travailleurs réunis au groupe spécial de négociation d'une part, représentants des sociétés participantes d'autre part – de parvenir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE. Tel est l'objet du Titre II de la loi. Les dispositions de référence contenues au titre III – qu'elles soient relatives à l'information et la consultation des travailleurs, ou à la participation de ceux-ci dans les organes d'administration ou de surveillance de la SE – constituent un corps de règles subsidiaires qui ne s'appliquent que si les parties ne trouvent pas d'accord (ou le cas échéant si elles conviennent de les rendre applicables sur une base conventionnelle).

Il en résulte également que le présent projet de loi n'introduit aucun concept fondamentalement nouveau en droit du travail luxembourgeois, ni quant à l'approche générale ni quant aux techniques utilisées:

- Quant à la négociation d'un accord (Titre II): il est de tradition en droit du travail luxembourgeois de préférer le dialogue social et l'autonomie de négociation des partenaires sociaux, plutôt que d'imposer des mécanismes rigides par la voie législative; la mission principale de la loi est dès lors d'établir un certain cadre dans lequel peut avoir lieu cette négociation. Il est vrai que la mise en place d'un groupe spécial de négociation est un mécanisme relativement récent mais il n'est pas inconnu pour autant, puisque le même mécanisme est déjà prévu dans la loi précitée du 28 juillet 2000 concernant la constitution d'un comité d'entreprise européen.
- S'agissant des dispositions de référence (Titre III), celles-ci portent sur la mise en place d'un organe de représentation des travailleurs, avec des missions d'information et de consultation, ainsi que sur la participation, le cas échéant, des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance de la société. De ce dernier cas, il pourra donc résulter pour certaines SE la nécessité de mettre en place un mécanisme de cogestion. Les organes de représentation des travailleurs sont bien connus et établis en droit luxembourgeois, qu'il s'agisse des délégations du personnel (loi du 18 mai 1979), des comités mixtes (loi du 6 mai 1974), ou encore des comités d'entreprise européens (loi du 28 juillet 2000). De même la cogestion dans certaines sociétés est connue en droit luxembourgeois depuis plus de trente ans, puisqu'elle a été introduite par la loi du 6 mai 1974.

Il est encore une fois souligné que, pour les dispositions de la Directive qui ont pris appui sur la Directive concernant le Comité d'entreprise européen, le projet de loi s'aligne sur ces dispositions, telles qu'elles ont été mises en œuvre dans la loi du 28 juillet 2000 concernant le Comité d'entreprise européen. Il paraissait en effet peu plausible de remettre en question des solutions qui avaient été acceptées tant par le législateur de 2000 que par les partenaires sociaux lors de l'élaboration de cette loi, alors que le contexte et la finalité des deux législations ne sont guère fondamentalement différents.

*

5. INTERET ET IMPORTANCE DU TEXTE; APPROCHE PROCEDURALE CHOISIE

Le projet a un intérêt et une urgence évidents: la Société européenne peut constituer un instrument intéressant pour attirer des entreprises dans l'économie luxembourgeoise. A cette fin, le volet de l'implication des travailleurs doit être connu – et attirant – pour que les intéressés puissent se faire une image complète du fonctionnement d'une SE au Luxembourg. A noter qu'il y a un volet fiscal tout aussi important.

Le Conseil de Gouvernement, conscient de l'urgence, et ceci donc non seulement au regard du délai de transposition, lors de sa séance du 11 juin 2004, a avalisé le projet de loi, en demandant au Ministre du Travail et de l'Emploi de le soumettre aux partenaires sociaux pour d'éventuelles remarques et d'intégrer ces remarques dans le texte qui serait ensuite à déposer. Par lettre du 17 juin 2004, le Ministre du Travail et de l'Emploi a pris l'avis de l'Union des entreprises luxembourgeoises et du Secrétariat européen commun des syndicats OGB-L et LCGB. Les avis de ces organisations ont été transmis au Ministre du travail et de l'Emploi par lettres des 16 juillet (syndicats) et 23 juillet (employeurs).

Le projet de loi a été retravaillé, conformément au mandat du Conseil de Gouvernement, en intégrant l'ensemble des remarques des partenaires sociaux, qui n'ont d'ailleurs pas visé des oppositions ou dissensions fondamentales. Ces modifications se retrouvent dans le texte des articles 6, paragraphe (3), 7, paragraphe (4), 9, paragraphe (1), 13, paragraphe (1), 18 et 23. Par ailleurs le commentaire aux articles 9, paragraphe (3), 10 et 13, paragraphe (4) ont également été complétés pour expliquer les choix proposés.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

TITRE I

Dispositions générales

Art. 1er.– *Objet*

La présente loi a pour objet de transposer en droit luxembourgeois la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne (ci-après dénommée „SE“) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs. Elle régit notamment la procédure de négociation qui doit être engagée en vue de cette implication dans les SE dont le siège statutaire est ou sera situé au Grand-Duché de Luxembourg, les accords issus de cette négociation, les dispositions de référence qui s'appliquent le cas échéant ainsi que les modes d'élection ou de désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg au sein du groupe spécial de négociation, de l'organe de représentation des travailleurs de la SE ou de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE.

Art. 2.– *Jurisdiction compétente*

Les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des juridictions luxembourgeoises.

Sans préjudice des articles 16 et 20, les tribunaux du travail connaîtront des litiges relatifs à:

- la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg;
- la procédure et la conduite des négociations;
- les accords sur l'implication des travailleurs;
- les conditions d'application et le contenu des dispositions de référence;
- le fonctionnement des organes de représentation et les procédures d'information et de consultation des travailleurs;
- le statut et la protection des représentants des travailleurs;
- la relation entre la présente loi et d'autres dispositions visées à l'article 21.

Art. 3.– *Définitions*

Aux fins de la présente loi, on entend par:

- a) la „SE“, une société constituée conformément au règlement (CE) No 2157/2001;
 - b) les „sociétés participantes“ sont les sociétés et les entités de droit public ou privé participant directement à la constitution d'une SE;
 - c) la „filiale d'une société“: une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante.
- c1) Le fait d'exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise établie au Luxembourg, directement ou indirectement à l'égard d'une autre entreprise:
1. détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise, ou
 2. dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise, ou
 3. peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.
- Si plusieurs entreprises remplissent les critères précités, l'entreprise remplissant la condition sous 3. de l'alinéa qui précède est présumée l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise exerce une influence dominante.
- c2) Aux fins de l'application du paragraphe (c1), les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.
- c3) Une entreprise n'est pas une entreprise qui exerce le contrôle d'une autre entreprise dont elle détient des participations, lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, points a) ou c) du Règlement (CEE) No 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

- c4) Une influence dominante au sens des dispositions qui précèdent n'est pas présumée en raison du seul fait qu'une personne dispose d'un mandat en exécution de la législation relative à l'insolvabilité, à la cessation des paiements ou à la faillite.
- c5) La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au sens des dispositions qui précèdent est celle de l'Etat membre dont relève l'entreprise en question.
- Au cas où la législation régissant l'entreprise concernée conformément à l'alinéa qui précède n'est pas celle d'un des Etats membres, la législation luxembourgeoise est applicable pour déterminer si l'entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au cas où le représentant de l'entreprise est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ou, à défaut d'un tel représentant, la direction centrale de l'établissement ou de l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de travailleurs est établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.
- d) la „filiale ou établissement concerné“: une filiale ou un établissement d'une société participante, qui deviendrait filiale ou établissement de la SE lors de la constitution de celle-ci;
- e) les „représentants des travailleurs“: les représentants des travailleurs prévus par la législation et/ou la pratique nationale;
- f) l'„organe de représentation“: l'organe représentant les travailleurs, institué par les accords conclus avec le groupe spécial de négociation ou conformément aux dispositions de référence afin de mettre en oeuvre l'information et la consultation des travailleurs d'une SE et de ses filiales et établissements situés dans un Etat membre et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SE;
- g) le „groupe spécial de négociation“: le groupe constitué afin de négocier avec l'organe compétent des sociétés participantes ou de la SE, la fixation de modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE;
- h) l'„implication des travailleurs“: l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise;
- i) l'„information“: le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE;
- j) la „consultation“: l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE;
- k) la „participation“: l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société:
- en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société; ou
 - en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer;
- l) la „directive 2001/86/CE“: la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs;
- m) l'„Etat membre“: un Etat auquel s'applique la directive 2001/86/CE;
- n) les „dispositions de référence“: les dispositions des articles 10 à 14 de la présente loi.

TITRE II

Négociation d'un accord**Art. 4.– Création d'un groupe spécial de négociation**

(1) Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une SE, ils prennent, dès que possible après la publication du projet de fusion ou de constitution d'une société holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE, les mesures nécessaires pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE. Ils communiquent aux représentants des travailleurs des sociétés participantes et des filiales et établissements concernés des informations concernant l'identité des sociétés participantes, de leurs filiales et établissements, le nombre de travailleurs employés par chacun d'eux, le nombre de travailleurs couverts le cas échéant par un système de participation et de ceux qui ne le sont pas.

(2) A cet effet, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés est créé conformément aux dispositions ci-après.

- a) Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés dans chaque Etat membre selon les modes prévus dans les dispositions nationales pertinentes. Les sièges sont répartis en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre au moment de la création du groupe spécial de négociation par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.
- b) Dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, il y aura lieu d'élire ou de désigner des membres supplémentaires du groupe spécial de négociation si, conformément aux règles régissant dans chaque Etat membre l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, les travailleurs d'une ou de plusieurs sociétés participantes qui, selon le projet, cesseront d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE ne sont pas spécifiquement représentés par des membres du groupe spécial de négociation employés par la ou les sociétés en question ou désignés à titre exclusif par les travailleurs desdites sociétés.

Ces sièges supplémentaires sont attribués à des sociétés d'Etats membres différents visées à l'alinéa précédant selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient, leur nombre ne pouvant pas dépasser 20% du nombre de membres élus ou désignés conformément au paragraphe (a).

Le droit à élire ou à désigner un membre supplémentaire cesse d'exister s'il s'avère que, conformément aux règles qui dans chaque pays régissent l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, cela entraînerait une double représentation des travailleurs des sociétés en question. Dans ce cas, le siège supplémentaire en question est, le cas échéant, attribué à la société participante suivante en termes de nombre de travailleurs.

(3) Lorsque, à la suite d'une modification du projet de constitution d'une SE, un membre du groupe spécial de négociation ne représente plus de travailleurs concernés par le projet, ses fonctions prennent fin.

Lorsque le projet de constitution d'une SE est modifié de telle sorte que le nombre total ou la répartition des sièges, conformément aux points a) et b) du paragraphe (2), au sein du groupe spécial de négociation se trouvent modifiés de plus de 25%, le groupe spécial de négociation devra être intégralement recomposé selon les règles fixées aux paragraphes précédents.

Art. 5.– Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

(1) La désignation des représentants au groupe spécial de négociation, institué en application de la directive 2001/86/CE tant au Luxembourg que dans un autre Etat membre, des travailleurs occupés au Luxembourg se fait selon les règles fixées ci-dessous.

(2) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, soit parmi les travailleurs, soit parmi les représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle et signataires d'une convention collective applicable dans une société participante, une filiale ou un établissement concerné.

Chaque poste doit être pourvu d'un membre effectif et d'un membre suppléant, le membre suppléant remplaçant d'office le membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci ou de vacance définitive du poste.

Les fonctions de membre effectif ou suppléant du groupe spécial de négociation prennent fin:

- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les travailleurs, quand la relation de travail cesse;
- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les représentants d'une organisation syndicale, quand ils cessent de faire partie de celle-ci.

Sauf décision contraire du groupe spécial de négociation, un nouveau suppléant sera élu ou désigné de la même manière que le suppléant initial en cas de remplacement définitif d'un membre effectif ou lorsque les fonctions du suppléant ont pris fin.

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

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe (8) du présent article est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

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

(5) Dans les entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés, les représentants effectifs et suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (3) qui précède.

(6) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe (8) du présent article.

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

premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par les délégations représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par les autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants additionnels restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe (8) ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(7) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

(8) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

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

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

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

(9) Dans les entreprises ou établissements occupant des travailleurs au Luxembourg, qui doivent élire un représentant au groupe spécial de négociation mais dans lesquels il n'y a pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de leurs volontés, ces représentants sont élus directement par l'ensemble des travailleurs sous le contrôle de l'inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(10) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plusieurs représentants dans le groupe spécial de négociation, ceux-ci sont élus ou désignés en sorte que chaque société participante occupant des travailleurs au Luxembourg soit représentée, sans toutefois que le nombre total de membres du groupe spécial de négociation ne s'en trouve augmenté.

Le procès-verbal d'élection ou de désignation de chaque membre du groupe spécial de négociation élu ou désigné conformément aux dispositions qui précèdent précisera le groupe et le nombre de travailleurs représentés par celui-ci.

Lorsqu'il y a lieu d'élire ou de désigner un membre supplémentaire du groupe spécial de négociation, les travailleurs de la société participante en question ne sont représentés que par ce membre supplémentaire.

Art. 6.– Négociation d'un accord

(1) Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes négocient les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.

A cet effet, les organes compétents des sociétés participantes informent le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci. A la demande du groupe spécial de négociation, les organes précités l'informent du nombre de travailleurs que représente chaque membre dudit groupe.

(2) Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au paragraphe 1, jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.

(3) Sous réserve du paragraphe (5) ci-après, le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs. Chaque membre dispose d'une voix.

Toutefois, si le résultat des négociations devait entraîner une réduction des droits de participation, la majorité requise pour pouvoir décider d'adopter un tel accord est constituée par les voix des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins les deux tiers des travailleurs, ce chiffre incluant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres,

- dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25% du nombre total de travailleurs employés par les sociétés participantes, ou
- dans le cas d'une SE constituée par création d'une société holding ou par constitution d'une filiale, si la participation concerne au moins 50% du nombre total des travailleurs des sociétés participantes.

On entend par réduction des droits de participation une proportion de membres des organes de la SE au sens de l'article 3, point k), qualitativement inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des sociétés participantes. Une telle réduction suppose que le nouveau mode de participation aboutisse à une réelle diminution d'influence des travailleurs. L'appréciation tiendra compte notamment de la nature de l'organe dans lequel s'exerceront les droits de participation et de la portée concrète de ces droits.

(4) Aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, notamment des représentants des organisations des travailleurs appropriées au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire. Le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.

(5) Le groupe spécial de négociation peut décider, à la majorité prévue ci-dessous, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs qui est en vigueur dans les Etats membres où la SE emploie des travailleurs. Une telle décision met fin à la procédure destinée à conclure l'accord visé à l'article 7. Lorsqu'une telle décision a été prise, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

La majorité requise pour décider de ne pas entamer des négociations ou de les clore est constituée par les voix de deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres.

Dans le cas d'une SE constituée par transformation, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il y a participation dans la société qui doit être transformée. Le groupe spécial de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10% des travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée ci-dessus, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement. Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec la direction mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

(6) Les majorités visées aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculées en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment de la création du groupe spécial de négociation. Par dérogation, le nombre de travailleurs à prendre en considération pour les demandes visées au paragraphe (5), alinéa 4 ci-dessus est celui des travailleurs présents au moment de ces demandes.

(7) Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et, en général, aux négociations sont supportées par les sociétés participantes, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée. A moins que l'accord visé au paragraphe (4) ci-dessus ne le stipule autrement, chaque société participante prendra en charge les frais d'un expert assistant le groupe spécial de négociation, cette prise en charge se limitant aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

Art. 7.– Contenu de l'accord

(1) Les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation négocient dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.

(2) Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 4, l'accord visé au paragraphe 1 conclu entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation fixe:

- a) le champ d'action de l'accord;
- b) la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements;
- c) les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;
- d) la fréquence des réunions de l'organe de représentation;
- e) les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;
- f) si, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation, les modalités de mise en oeuvre de ces procédures;
- g) si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris (le cas échéant) le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;
- h) la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

(3) L'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées ci-après.

(4) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau sensiblement équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE. Le niveau de participation des travailleurs est censé équivalent lorsque les organes de la SE, au sens de l'article 3, point k), comportent une proportion de membres désignés ou élus par les travailleurs égale à celle existant au sein de la société qui doit être transformée et ce quelle que soit la nature de l'organe et ses compétences.

Art. 8.– Force obligatoire de l'accord

L'accord négocié doit revêtir une forme écrite. Il oblige la SE de même que toutes les sociétés participantes, leurs filiales et établissements dans leur configuration actuelle et future ainsi que leurs travailleurs et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

TITRE III

Dispositions de référence**Art. 9.– Application des dispositions de référence**

(1) Les dispositions de référence sont applicables aux SE fixant leur siège au Grand-Duché de Luxembourg dès leur immatriculation:

- a) lorsque les parties en conviennent ainsi,
- b) lorsque, dans le délai visé à l'article 6 paragraphe (2), aucun accord n'a été conclu et
 - que l'organe compétent de chacune des sociétés participantes décide néanmoins de poursuivre l'immatriculation de la SE, et

- que le groupe spécial de négociation n’a pas pris la décision prévue à l’article 6, paragraphe (5),
ou
 - c) lorsque l’accord visé à l’article 8 est frappé de nullité.
- (2) Toutefois, les dispositions de référence prévues aux articles 13 et 14 ne s’appliquent que:
- a) dans le cas d’une SE constituée par transformation, si les règles d’un Etat membre imposant la participation des travailleurs dans l’organe d’administration ou de surveillance s’appliquaient à une société transformée en SE;
 - b) dans le cas d’une SE constituée par fusion:
 - si, avant l’immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s’appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 25% du nombre total des travailleurs employés dans l’ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l’immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s’appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 25% du nombre total des travailleurs employés dans l’ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi;
 - c) dans le cas d’une SE constituée par la création d’une société holding ou la constitution d’une filiale:
 - si, avant l’immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s’appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 50% du nombre total des travailleurs employés dans l’ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l’immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s’appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 50% du nombre total des travailleurs employés dans l’ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

S’il y avait plus d’une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SE. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des sociétés participantes de sa décision. Celle-ci doit être prise dans un délai d’un mois à compter du moment où les organes compétents des sociétés participantes ont invité le groupe spécial de négociation à se prononcer. En l’absence de décision du groupe spécial de négociation, il appartient aux organes compétents des sociétés participantes de choisir la forme de participation. Ils en informent le groupe spécial de négociation.

(3) Les pourcentages visés aux alinéas ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculés en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment où les dispositions de référence s’appliquent conformément au paragraphe (1) ci-dessus.

Art. 10.– Dispositions de référence pour la composition de l’organe de représentation des travailleurs

(1) L’organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou à défaut par l’ensemble des travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

(2) Pour la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, l’article 11 de la présente loi s’applique.

(3) Les membres de l’organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l’ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

Les membres de l’organe de représentation d’une SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg sont nommés pour une durée de cinq ans.

Le nombre de membres de l’organe de représentation d’une telle SE et sa composition sont déterminés lors du renouvellement quinquennal des mandats.

(4) Au cas où l'organe de représentation comprend 9 membres au moins, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres, dont le président. Le comité restreint est chargé des affaires courantes.

(5) L'organe d'administration ou de direction de la SE est informé de la composition de l'organe de représentation.

(6) L'organe de représentation adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

L'organe de représentation prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(7) Quatre ans après l'institution de l'organe de représentation, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé aux articles 7, 8 et 9 ou de maintenir l'application des dispositions de référence. L'article 6, paragraphes 3 à 7, et les articles 6, paragraphe (2) et 7 s'appliquent par analogie s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 7, auquel cas les termes „groupe spécial de négociation“ sont remplacés par les termes „organe de représentation“. Lorsque, à l'expiration du délai imparti pour la clôture des négociations, aucun accord n'a été conclu, les dispositions initialement adoptées en conformité avec les dispositions de référence continuent à s'appliquer.

Art. 11.– Désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg

(1) Les travailleurs occupés au Luxembourg appelés à faire partie de l'organe de représentation, institué en application de la directive 2001/86/CE, d'une SE située au Luxembourg ou dans un autre Etat membre, sont désignés selon les règles fixées ci-dessous.

(2) Les représentants des travailleurs effectifs ou suppléants occupés au Luxembourg sont élus ou désignés parmi les travailleurs.

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

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe (7) du présent article est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

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

(5) Dans les entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés, les représentants effectifs et suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (3) qui précède.

(6) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe (7) du présent article.

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe (7) ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(7) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

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

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

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

(8) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

Art. 12.– Dispositions de référence pour l'information et la consultation

La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation institué dans une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg sont régis par les règles ci-après:

- a) La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre;
- b) Sans préjudice des réunions tenues conformément au point c), l'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de rencontrer l'organe d'administration ou de direction de la SE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe d'administration ou de direction, au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

L'organe d'administration ou de direction de la SE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale de ses actionnaires. La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs;

- c) Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou

d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe d'administration ou de direction de la SE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Lorsque l'organe d'administration ou de direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe d'administration ou de direction de la SE pour tenter de parvenir à un accord ou de concilier leurs points de vues.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, les membres de l'organe de représentation qui représentent des travailleurs directement concernés par les mesures en question ont aussi le droit de participer.

Les réunions visées ci-dessus ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe d'administration ou de direction et notamment ne l'empêchent pas de prendre toute décision avant la réunion avec l'organe de représentation;

- d) les réunions d'information et de consultation sont présidées par le président de l'organe d'administration ou de direction de la SE.

Avant toute réunion avec l'organe d'administration ou de direction de la SE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point c), troisième alinéa, est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe d'administration ou de direction soient présents;

- e) Sans préjudice de l'article 16, les membres de l'organe de représentation informent les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation;
- f) L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leur tâche;
- g) Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire;
- h) Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SE. Sauf accord contraire, celle-ci met à disposition dans la mesure nécessaire pour permettre à l'organe de représentation, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La SE prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour de ses membres. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et/ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la SE met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif.

En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par l'organe de représentation, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la SE est limitée à un expert par tranche de 9 membres de l'organe de représentation, sauf accord contraire préalable. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

De même la prise en charge financière par la SE des réunions de l'organe de représentation ou du comité restreint en dehors de la présence de l'organe d'administration ou de direction de la SE est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de ses organes en cas de réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles.

Art. 13.– Dispositions de référence pour la participation

(1) La participation des travailleurs dans la SE est régie par les dispositions suivantes:

- a) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent de s'appliquer à la SE.
- b) Dans les autres cas de constitution d'une SE, les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la

SE qualitativement égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE. L'équivalence exigée reposera sur une comparaison concrète entre la portée que revêtait le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation de membres de l'organe d'administration ou de surveillance dans la société participante concernée et celle qu'il reçoit dans la SE, qui tient compte de la nature des organes vis-à-vis desquels s'exerce le droit de participation. Le maintien du niveau de participation devra, par ailleurs, s'apprécier de manière globale en tenant compte du nombre de travailleurs représentés avant la constitution de la SE et le nombre de travailleurs représentés à la suite de la constitution de la SE.

(2) Sans préjudice des dispositions posées par l'article 9, paragraphe (2), si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.

(3) L'organe de représentation décide de la répartition par pays des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentant les travailleurs des différents Etats membres, ou de la façon dont les travailleurs de la SE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer, en fonction de la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque Etat membre. Si les travailleurs d'un ou plusieurs Etats membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, l'organe de représentation alloue l'un des sièges initialement attribués à l'Etat membre ayant le plus de sièges par travailleurs représentés à l'Etat membre du siège statutaire de la SE, sauf s'il dispose déjà d'un représentant, auquel cas il revient à celui des autres Etats membres non encore représentés qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

(4) La désignation des membres attribués aux travailleurs s'opère selon les règles nationales des Etats membres où ces travailleurs sont occupés. En l'absence de telles dispositions nationales, ces membres seront désignés par l'organe de représentation parmi les travailleurs de l'Etat concerné.

(5) Tout membre de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de surveillance de la SE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou, selon le cas, par les travailleurs est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

Art. 14.– Désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE

(1) Les membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE dont le siège statutaire est au Luxembourg ou dans un autre Etat membre sont, nonobstant toute disposition contraire du droit régissant la SE, désignés par la ou les délégations d'entreprise par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise; leur désignation s'effectuera au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée à l'article 18.

(2) La répartition de ces membres entre ouvriers et employés se fera au prorata de l'importance numérique respective des ouvriers et des employés occupés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global du personnel de l'entreprise. Pour l'application du présent alinéa les fractions de siège supérieures à la demie seront arrondies à l'unité immédiatement supérieure; en cas d'égalité du nombre des ouvriers et de celui des employés, le sort décidera à défaut d'accord entre les délégations respectives.

Les délégations ouvrières et les délégations d'employés procéderont, s'il y a lieu, par voie de scrutins séparés à la désignation des représentants du personnel.

(3) Les règles du scrutin et le contentieux électoral sont régies par le règlement grand-ducal visé à l'article 25 (3) de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

TITRE IV

Dispositions diverses

Art. 15.– *Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs*

(1) L'organe d'administration ou de direction de la SE et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en est de même pour la coopération entre l'organe de surveillance ou d'administration de la SE et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

(2) Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement de l'organe de représentation conformément aux principes qui le régissent sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement visé à l'article 20, paragraphes (2) et (3), de la présente loi. Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises aux termes de la présente loi, leur transmission tardive, incomplète ou incorrecte, sans préjudice des dispositions du paragraphe (3) ci-dessous.

(3) La SE et les sociétés participantes ne peuvent être obligées à donner des informations que dans la mesure où ce faisant elle ne risque pas de divulguer un secret de fabrication ou un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de la SE ou de ses filiales et établissements ou leur porteraient préjudice.

Art. 16.– *Obligation de confidentialité et de secret*

(1) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ainsi que les experts qui les assistent sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données qui leur ont été communiquées à titre confidentiel par la SE.

Cette interdiction s'applique quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver et continue à s'appliquer après la cessation des fonctions des personnes visées à l'alinéa qui précède.

Ne sont toutefois pas à considérer comme tiers au sens du présent paragraphe les membres du groupe spécial de négociation, de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE ni les experts auxquels il a été fait appel.

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

(3) L'article 309 du Code pénal est applicable à la violation des secrets d'affaires ou de fabrication.

La révélation d'autres renseignements interdite par le présent article est punie des peines prévues à l'article 458 du Code pénal.

Les litiges susceptibles de naître en application du présent article sont du ressort du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg.

Art. 17.– *Statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE*

(1) Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg jouissent des protections et garanties prévues aux articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

(2) Ils ont le droit, sur base d'un accord avec le chef d'établissement ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur rémunération, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs missions leur conférées en vertu de la présente loi.

(3) Dans la limite de l'accomplissement de ces missions, le chef d'établissement doit leur accorder le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Ils ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant les missions leur incombant.

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

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

- au cas où les entreprises et établissements dont les travailleurs sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 travailleurs au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;
- cette majoration est de trois heures rémunérées par mois si le nombre de travailleurs définis à l'alinéa qui précède est de 501 au moins, et de quatre heures rémunérées par mois si ce nombre est de 1501 au moins.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du ou des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et l'organe de représentation ou dans la procédure d'information et de consultation.

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

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

(6) Les membres effectifs de l'organe de représentation qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg ont droit au temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs.

Ils ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année[, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat luxembourgeois].

La durée du congé-formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé; elle est assimilée à une période de travail.

Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise à leur demande et dans les limites visées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, aux représentants qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

(7) La mission de représentant des travailleurs occupés au Luxembourg dans un des établissements ou une des entreprises visées par la présente loi ne peut être cumulée, à l'exception, le cas échéant, du cas visé à l'alinéa final du paragraphe (5) qui précède, avec celle de délégué des jeunes travailleurs, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité en vertu des articles 4, 11 et 11bis de la loi modifiée du

18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des travailleurs en application de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la santé et la sécurité des travailleurs au travail.

Art. 18.– Statut particulier des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg

(1) Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg seront élus ou désignés pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance; leur mandat est renouvelable.

(2) Leur mandat prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et de cessation de la relation de travail.

Il prend fin en outre lorsqu'ils sont révoqués par l'organe ou l'instance qui les nomme ainsi que dans l'hypothèse où l'entité à laquelle ils se trouvent liés cesse d'appartenir à la SE.

(3) Lorsqu'un représentant cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe qui précède, l'organe ou l'instance qui l'a nommé procédera à son remplacement.

Le nouveau titulaire achèvera le mandat de celui qu'il remplace.

(4) Les dispositions des articles 51, alinéas 3 à 6, 52 et 60bis-15 en tant qu'il fait renvoi aux premières dispositions citées de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, ne sont pas applicables aux représentants visés par les dispositions du présent article.

(5) Les représentants des travailleurs sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des administrateurs et des membres du conseil de surveillance.

(6) Ils sont solidairement responsables avec les autres administrateurs et membres du conseil de surveillance conformément aux dispositions de l'article 59, alinéa 2, et de l'article 60bis-18, alinéa 2, de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Art. 19.– Détournement de procédure

Si, dans l'année suivant l'immatriculation de la SE, l'organe de représentation de la SE démontre que celle-ci a été constituée abusivement aux fins de priver les travailleurs de leurs droits d'implication, une nouvelle négociation aura lieu. Cette négociation sera régie par les règles suivantes:

- a) elle aura lieu à la demande de l'organe de représentation ou des représentants des travailleurs de nouvelles filiales ou établissements de la SE;
- b) les articles 4 à 9 s'appliquent mutatis mutandis, les références aux sociétés participantes étant remplacées par des références à la SE et ses filiales et établissements, les références au moment avant l'immatriculation de la SE étant remplacées par des références au moment où les négociations échouent et le terme „groupe spécial de négociation“ étant remplacé par „l'organe de représentation“.

Art. 20.– Mesures destinées à assurer le respect de la présente loi

(1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions de la présente loi.

(2) Est passible d'une amende de 251 à 3.750 euros, celui qui entrave intentionnellement la mise en place, la libre désignation des membres et le fonctionnement régulier d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

Est passible des mêmes peines, celui qui entrave intentionnellement la libre désignation des représentants des travailleurs au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE.

Il en est de même de celui qui favorise ou désavantage, en raison de la mission lui conférée à ce titre, un membre titulaire ou suppléant d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation ou

d'un représentant des travailleurs dans le cadre d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

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

(4) Le Livre Ier du Code pénal ainsi que les articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables aux délits prévus par la présente loi.

Art. 21.– Relation entre la présente loi et d'autres dispositions

(1) Lorsqu'une SE est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive 94/45/CE ou de la directive 97/74/CE étendant au Royaume-Uni ladite directive, la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ne leur est pas applicable, ni à leurs filiales. Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article 6, paragraphe (4), de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, les dispositions de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs sont applicables.

(2) Le chapitre II de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes n'est pas applicable aux SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg.

Art. 22.– Relation entre la présente loi et le cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Une SE peut valablement être constituée et immatriculée au Luxembourg sans qu'il y ait lieu de créer un groupe spécial de négociation ni de négocier un accord sur l'implication des travailleurs lorsque les dispositions nationales prises en application de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ne s'appliquent à aucune des sociétés participantes, à leurs filiales ou établissements concernés.

Art. 23.– Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le (...).

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad Article 1

L'article 1 du projet de loi transpose les articles 1 paragraphe 1 et 14 paragraphe 2 de la Directive. Conformément aux exigences de la Directive, il contient une référence à celle-ci, référence qui se recommande également pour des raisons de technique législative.

Au-delà, l'article 1 énonce dans sa deuxième phrase les différentes matières ainsi régies par le projet de loi, énoncé qui a une double portée:

- tout d'abord, l'article 1 reprend les étapes chronologiques de l'implication des travailleurs dans la SE, en partant de la procédure de négociation pour aboutir jusqu'au régime d'implication effective,
- en outre, l'article 1 annonce la distinction fondamentale qui doit être opérée entre les dispositions dites principales, c'est-à-dire celles qui s'appliquent à l'implication des travailleurs dans toute SE dont le siège statutaire est ou sera au Grand-Duché du Luxembourg, et les dispositions dites accessoires, c'est-à-dire les dispositions de l'Etat membre dans lequel sont occupés des travailleurs (par

exemple au Luxembourg) quel que soit le lieu de situation du siège statutaire de la SE (au Luxembourg ou dans un autre Etat membre). Cette distinction entre dispositions principales et accessoires, qui est essentielle à des fins de droit international privé et plus particulièrement de détermination de la loi applicable, se retrouve dans plusieurs dispositions de la Directive (et se retrouvera ainsi dans les dispositions correspondantes du présent projet de loi). Elle implique aussi que certaines dispositions de la loi s'appliquent à toute SE qui a son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg, alors que d'autres s'appliquent aux SE – quel que soit le lieu de leur siège statutaire – occupant directement ou indirectement (par ses filiales ou établissements) des travailleurs au Luxembourg. Pour des raisons de lisibilité du texte la distinction a paru suffisamment importante pour qu'on ne se limite pas à des cas d'application dans l'une ou l'autre disposition du projet, et pour qu'elle se trouve annoncée dès l'article 1.

Il est rappelé que, d'après le Règlement, le siège statutaire de la SE est situé dans le même Etat membre que l'administration centrale de la SE (article 7 du Règlement).

A toutes fins utiles, la conjonction de coordination „ou“ employée dans la dernière phrase de l'article s'étend évidemment de manière inclusive et non exclusive. En d'autres mots, les salariés peuvent le cas échéant être représentés tant à travers un organe spécifique qu'au sein de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE.

Ad Article 2

L'article 2 a pour origine immédiate l'article 8 paragraphe 4 de la Directive, qui impose aux Etats membres de prévoir des procédures de recours administratives ou judiciaires dans le contexte particulier de la transmission de certaines informations aux représentants des salariés. Mais plutôt que de se limiter à énoncer une règle de compétence isolée se limitant à ce point particulier, il a paru approprié de poser de manière plus générale les règles de compétence juridictionnelles en rapport avec des litiges pouvant naître de l'application de la loi.

L'article 2 contient dès lors une double règle de compétence juridictionnelle:

- tout d'abord, une règle de compétence internationale (alinéa 1): les contestations à naître de la loi sont de la compétence des juridictions luxembourgeoises. Cette règle de conflit de juridictions doit être mise en rapport avec la règle de conflit de lois annoncée à l'article 1: les juridictions luxembourgeoises connaîtront donc des contestations à naître de la loi, qu'il s'agisse de dispositions principales (par exemple, litiges relatifs à la détermination du nombre total de membres du groupe spécial de négociation créé à propos d'une SE ayant son siège statutaire au Luxembourg) ou d'une disposition accessoire (par exemple, élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au sein du groupe spécial de négociation à mettre en place pour une SE ayant son siège statutaire dans un autre Etat membre);
- ensuite une règle de compétence matérielle (alinéa 2): les juridictions matériellement compétentes pour connaître des litiges sont les tribunaux du travail, sans préjudice néanmoins des règles de compétence particulières prévues aux articles 16 et 20.

Ad Article 3

L'article 3 contient deux séries de définitions, d'abord celles résultant de l'article 2 de la Directive (définitions a à k), ensuite trois définitions additionnelles qu'il a paru utile d'ajouter dans un souci de clarté du texte (définitions l à n).

Ces définitions appellent les commentaires suivants:

- a) La définition de la SE est directement reprise du texte de la Directive. Est donc une SE une société constituée conformément au Règlement. En renvoyant aux commentaires sur l'article 1 ci-dessus, il est rappelé que la SE dont il s'agit ne sera pas dans tous les cas une SE ayant son siège statutaire au Luxembourg: si tel est bien le cas pour les dispositions dites principales (s'appliquant à une SE ayant son siège statutaire au Luxembourg), il en est autrement des dispositions dites accessoires, qui peuvent également régir l'implication des travailleurs occupés au Luxembourg dans une SE ayant son siège statutaire dans un autre Etat membre.
- b) Pour les „sociétés participantes“ également, le projet de loi reprend directement la définition énoncée par la Directive. Il s'agit des sociétés participant *directement* à la constitution d'une SE. Sur ce point, il convient de rappeler que le Règlement prévoit en substance quatre techniques de constitution d'une SE: la constitution par transformation, la constitution par fusion, la constitution d'une SE

holding, la constitution d'une SE filiale (article 2 du Règlement). On n'examinera pas en détail ces différents modes de constitution d'une SE, qui relèvent du Règlement et non pas de la Directive et par conséquent du projet de loi mettant en œuvre le Règlement bien plus que du présent projet. Il convient également de retenir que pour les besoins de la définition le terme de société n'est pas à entendre au sens strict, alors qu'à part des sociétés en tant que telles, des entités de droit public ou privé peuvent également participer à la constitution de la SE. Finalement, et toujours en renvoyant à l'article 2 du Règlement, il est rappelé que deux au moins des sociétés participantes doivent relever du droit d'Etats membres différents.

- c) Est définie comme „filiale d'une société“ une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante. Il faut rappeler dans ce contexte que ni le Règlement ni le droit luxembourgeois des sociétés ne contiennent une définition générale de l'influence dominante (la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales contient certes une définition à l'article 49bis, mais celle-ci est limitée au régime des participations croisées entre deux sociétés; la même loi renvoie également à des notions voisines en ses articles 309 et suivants, pour les besoins de l'établissement des comptes consolidés; en revanche une définition générale fait défaut). En même temps, une définition de l'influence dominante est contenue à l'article 4 de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen. Absence de définition en droit des sociétés, mais définition existant dans une législation de droit du travail régissant une matière voisine de celle qui fait l'objet du présent projet de loi (voir également exposé des motifs ci-dessus): il est donc naturel que la présente loi s'inspire directement de la définition de l'influence dominante contenue dans la loi de 2000. Au point c3) de la définition, il est toutefois apparu nécessaire de procéder à une mise à jour, alors que le règlement (CEE) No 4064/89 du Conseil du 21 décembre 1989 relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises tel que cité à l'article 4 paragraphe 4 de la loi de 2000 a entre-temps été remplacé par le règlement (CEE) No 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises, règlement qui est devenu applicable avec effet au 1er mai 2004.
- d) La définition de la „filiale ou établissement concernés“ est celle énoncée à la Directive. La définition est importante surtout pour les besoins de la distribution des sièges et de la désignation des membres du groupe spécial de négociation. On se situe ici essentiellement au stade antérieur à la constitution de la SE: il est normal de faire participer à la négociation au sein du groupe spécial de négociation non seulement les représentants des travailleurs des sociétés participantes telles que définies ci-dessus, mais aussi ceux de leurs filiales et établissements, puisque le dispositif d'implication qu'il s'agira de mettre en place concernera non seulement la SE elle-même, mais aussi les autres filiales et établissements qui feront partie du groupe contrôlé par la SE. Il est indifférent à cet égard que la détention par une société participante des filiales ou établissements concernés soit une détention directe ou indirecte.
- e) Pour la définition des „représentants des travailleurs“, là encore, il est proposé que la loi transpose simplement la définition contenue dans la Directive, puisqu'il appartient à chaque loi nationale de se prononcer sur la représentation des travailleurs occupés sur son territoire (et qu'il peut s'agir d'un emploi sur le territoire luxembourgeois ou sur celui d'un autre Etat membre – voir ci-dessus).
- f) En ce qui concerne la définition l'„organe de représentation“, il convient de rappeler que la Directive prévoit deux sortes d'implication des travailleurs dans la SE: tout d'abord, une implication aux fins d'information et de consultation, et deuxièmement une implication se traduisant par une participation dans l'organe d'administration ou de surveillance de la société (dans certains Etats membres, également désignée du terme de „cogestion“). L'organe de représentation des travailleurs est l'organe qui intervient dans le premier type d'implication.
- g) La notion de „groupe spécial de négociation“ est assez récente: elle se trouve dans la directive 94/45 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen, et dans la loi précitée du 28 juillet 2000 transposant cette directive (à ce sujet, voir également le point 4 de l'exposé des motifs ci-dessus).
- h) L'„implication des travailleurs“, dont la définition est également directement inspirée de la Directive, peut prendre trois formes: celle de l'information et de la consultation (premier type d'implication prévu dans les dispositions de référence), celle de la participation dans l'organe d'administration ou de surveillance (deuxième type prévu dans les dispositions de référence), ou encore tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise (on pense en particulier à tout mécanisme conventionnel sur lequel le groupe spécial de négociation pourrait se mettre d'accord avec l'organe compétent des sociétés participantes, les dispositions de référence ne s'appliquant qu'à défaut d'un accord).

- i) La définition de l'„information“, telle que figurant dans la Directive et reprise dans le projet de loi, est spécifique à la SE. D'autres directives communautaires en matière de droit du travail ou bien ne définissent pas l'information ou bien contiennent une définition différente (par exemple, la directive 94/45/CE précitée ne contient pas de définition, ou encore la directive 2002/14/CE relative à l'information et la consultation des travailleurs contient certes une définition en son article 2 f) mais elle est donnée dans un autre contexte et dès lors n'est pas la même). Il est important de relever ici les mots „sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre“. La définition contient ainsi un élément de transnationalité ou encore, en termes de droit international privé, un élément d'extranéité. Ceci ne signifie pas nécessairement que la décision ou question qui fait l'objet de l'information doive nécessairement concerner plus d'un seul Etat membre; ainsi, présenterait également un caractère de transnationalité ou d'extranéité une décision prise ou à prendre dans un Etat membre (le plus souvent l'Etat du siège de la SE) mais dont les effets concernent des entités situées dans un autre Etat membre.
- j) On notera que la définition de „consultation“ est plus détaillée que celle contenue dans la directive 94/45/CE et dans la loi du 28 juillet 2000 (article 1 paragraphe 3).
- k) La notion de „participation“ telle que définie dans la Directive et dans le projet de loi est importante à deux stades du processus de mise en place du régime d'implication des travailleurs. Tout d'abord, dans la phase de négociation, des majorités spéciales sont requises si le résultat des négociations devait entraîner une réduction des droits de participation (article 3 paragraphe 4 de la Directive et article 6 paragraphe 3 du projet de loi). Ensuite, s'agissant des types d'implications à mettre en place et notamment de ceux prévus aux dispositions de référence, la participation est le deuxième type d'implication des travailleurs, en plus de celui portant sur l'information et la consultation. La participation peut elle-même prendre deux formes: il peut s'agir du droit pour les travailleurs d'élire ou de désigner des membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la société, ou encore du droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de ce même organe et/ou de s'y opposer. S'agissant des dispositions de référence luxembourgeoises, on verra ci-dessous que ces mêmes dispositions de référence pour une SE ayant son siège statutaire au Luxembourg prévoient l'élection ou la désignation effective de certains membres de ces organes (article 13). Néanmoins la définition doit également inclure l'hypothèse d'une participation se traduisant par un droit de recommandation ou d'opposition, puisque d'une part ce mode de participation peut exister dans d'autres Etats membres où sont par exemple établies des sociétés participantes, ou dans laquelle la SE aura son siège statutaire, et d'autre part les parties pourraient s'entendre sur un tel mode de participation dans le cadre de la négociation de l'accord.
- l) Alors que le projet de loi se réfère à plusieurs reprises expressément à la Directive, il a paru approprié de définir cette dernière pour des raisons de meilleure lisibilité du texte.
- m) Par la décision No 93/2002 du 25 juin 2002 modifiant l'Annexe XXII (droit des sociétés) de l'accord Espace Economique Européen (EEE), le champ d'application de la Directive a été étendu aux Etats membres de l'Espace économique européen. Dès lors, alors qu'à l'origine la Directive s'adressait uniquement aux Etats membres de la Communauté européenne, il importe d'ajouter par rapport à la Directive une définition de l'Etat membre qui tienne compte de cette extension.
- n) Les „dispositions de référence“ sont les dispositions de la loi qui s'appliquent dans les cas prévus à l'article 9 du présent projet. En substance, il s'agit du corps de règles subsidiaires qui s'appliquent si les parties ne trouvent pas d'accord (ou le cas échéant si elles conviennent de les rendre applicables sur une base conventionnelle). Suivant les cas, il peut s'agir de dispositions concernant l'information et la consultation des travailleurs, ou encore la participation de ceux-ci (voir articles 10 et suivants).

Ad Article 4

Paragraphe 1

L'article 4 paragraphe 1 du présent projet transpose directement l'article 3 paragraphe 1 de la Directive. Il concerne le déclenchement de la procédure de création du groupe spécial de négociation.

Cette procédure est déclenchée après la publication du projet de constitution de la SE (qui, ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, peut se faire par fusion, par constitution d'une société holding, par constitution d'une société filiale, ou par transformation en une SE). Ce sont les organes de direction ou d'adminis-

tration de la ou des sociétés participantes qui sont en charge de la préparation de ce projet. Dès la publication du projet, ils doivent prendre les mesures nécessaires pour engager les négociations avec les représentants des travailleurs. Ces mesures doivent inclure la communication d'un certain nombre d'informations qui sont énoncées dans la Directive, à laquelle le présent projet rajoute néanmoins certaines précisions. Ces informations sont importantes non seulement pour la négociation elle-même, mais tout d'abord, dans l'ordre chronologique, pour déterminer la composition du groupe spécial de négociation.

Paragraphe 2

Ce paragraphe a pour objet la transposition de l'article 3 paragraphe 2 (a) de la Directive. Il porte sur la répartition des sièges au groupe spécial de négociation et énonce successivement trois règles:

- Le sous-paragraphe (a) énonce la règle générale, qui se subdivise en une règle permettant de calculer la répartition des sièges, et une deuxième règle relative à l'élection ou la désignation en tant que telle, une fois déterminé le nombre de sièges par Etat membre.

Quant à la règle de répartition des sièges entre travailleurs employés dans les différents Etats membres, il s'agit d'une répartition proportionnelle. Elle alloue pour chaque Etat membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représentent 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de la même tranche de 10%. Par exemple, les travailleurs employés dans un Etat membre représentant 26% du nombre total d'employeurs employés dans tous les Etats membres concernés auraient ainsi droit à trois sièges. Il s'agit ici d'une disposition dite principale qui s'applique à une SE ayant son siège statutaire au Luxembourg.

Quant à l'élection ou la désignation elle-même, le texte précise, conformément à la Directive, que dans chaque Etat membre, les membres du groupe spécial de négociation seront élus ou désignés selon les modes prévus dans les dispositions nationales pertinentes. Il s'agit donc ici d'une règle de droit international privé qui attribue compétence aux Etats membres dans lesquels les travailleurs sont employés, les règles nationales qui sont déclarées applicables étant ainsi des dispositions dites accessoires (sur la distinction entre disposition accessoire et disposition principale, voir ci-dessus à propos de l'article 1).

- Le sous-paragraphe (b) énonce ensuite une règle additionnelle en cas d'une constitution d'une SE par voie de fusion. Il est en effet important de veiller à une représentation adéquate au sein du groupe spécial de négociation des travailleurs d'une ou de plusieurs sociétés participantes qui disparaîtraient en cas de réalisation du projet de fusion. Il faudra procéder à l'élection ou à la désignation de membres supplémentaires du groupe spécial de négociation si deux conditions sont cumulativement remplies: premièrement, si selon le projet une ou plusieurs sociétés participantes cessent d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE (est donc visée la disparition d'une société participante et non pas celle d'une filiale ou établissement, pour laquelle la règle ne s'applique pas), et deuxièmement, si les travailleurs de cette ou de ces sociétés ne sont pas spécifiquement représentés par des membres du groupe spécial de négociation désignés ou élus suivant les règles ordinaires énoncées au sous-paragraphe (a).

L'alinéa 2 précise de quelle manière ces sièges supplémentaires sont attribués: ils le sont à des sociétés d'Etats membres différents selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient. Il fixe ensuite un nombre maximal de sièges supplémentaires exprimé en pourcentage: ce nombre ne pourra pas dépasser 20% du nombre des membres ordinaires élus ou désignés conformément au sous-paragraphe (a).

- Le dernier alinéa du sous-paragraphe (b) prévoit une autre limite à la désignation de membres supplémentaires: si les travailleurs d'une des sociétés visées au sous-paragraphe (b) sont d'ores et déjà représentés conformément au sous-paragraphe (a), il y aurait double représentation des travailleurs des sociétés en question, et donc sur-représentation par rapport aux autres travailleurs. Le droit à élire ou à désigner un membre supplémentaire cesse donc pour les travailleurs de la société concernée, et le siège supplémentaire en question sera le cas échéant attribué à la société participante suivante en termes de nombre de travailleurs.

Paragraphe 3

Le paragraphe 3 concerne la question des changements intervenus après la constitution de la SE. Cette question ne trouve pas de réponse expresse dans la Directive. Afin de respecter l'esprit de celle-ci il paraît néanmoins nécessaire d'essayer d'y fournir une réponse, et de veiller à une représentation

appropriée des travailleurs s'il intervient des changements importants pendant la durée de fonction du groupe spécial de négociation. De nombreux cas de figure sont concevables: par exemple, il se peut que durant les négociations une des sociétés participantes cède une partie de ses filiales ou de ses activités (volontairement ou pour des raisons de droit de la concurrence), ou encore que de nouvelles composantes non prévues par le projet initial se rajoutent.

Il est certes vrai, d'une part, que les fonctions du groupe spécial de négociation sont de toute façon limitées dans le temps (normalement six mois – voir ci-dessous à propos de l'article 6 paragraphe 2) et que pour des raisons d'efficacité pratique sa composition ne peut pas être remise en question chaque fois qu'intervient un changement dans le périmètre des sociétés concernées. D'autre part, cependant, certains changements peuvent faire en sorte que, ou bien des membres du groupe spécial de négociation ne représentent plus de travailleurs concernés par le projet, ou encore qu'un nombre important de travailleurs concernés ne soient pas représentés.

Dans cet ordre d'idées, le paragraphe 3 prévoit une double règle:

- lorsqu'à la suite d'une modification du projet de constitution de la SE un membre du groupe ne représente plus de travailleurs concernés par le projet, ses fonctions prennent fin;
- lorsque le projet de constitution est modifié de telle sorte que le nombre total de sièges ou la répartition des sièges se trouve modifiée de plus de 25%, il faudra procéder à une recomposition intégrale du groupe.

Ad Article 5

Cet article a pour objet la transposition de l'article 3 paragraphe 2 (b) de la Directive.

Paragraphe 1

Le paragraphe 1, qui se rapproche également de l'article 15 de la loi du 28 juillet 2000 sur les comités d'entreprise européens, rappelle que les règles luxembourgeoises de désignation des représentants au groupe spécial de négociation s'appliquent pour ce qui concerne la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, quel que soit le lieu du siège statutaire de la SE. En d'autres mots, il s'agit d'une disposition dite accessoire.

Paragraphes 2 à 7

Les paragraphes 2 à 7 prévoient une procédure de désignation qui est très proche de celle de l'article 16 de la loi précitée de 2000. Pour les raisons expliquées ci-dessus, il a en effet paru souhaitable de prévoir des procédures de désignation similaires dans les deux lois, alors qu'à chaque fois il s'agit de désigner les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg pour un groupe spécial de négociation ayant pour objet de préparer la mise en place d'un mécanisme d'implication sur un plan européen.

Le projet de loi fait usage de la possibilité laissée à la Directive de désigner les représentants parmi les représentants des organisations syndicales.

L'article 5 fait une distinction entre membres effectifs et suppléants, le suppléant remplaçant le membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci, ou le remplaçant à titre définitif en cas de vacance du poste de membre effectif. Les rôles de membres effectifs et suppléants doivent être distingués de ceux de membres ordinaires ou supplémentaires suivant l'article 4 du projet de loi (voir ci-dessus). Le membre supplémentaire du groupe spécial de négociation est un membre représentant les travailleurs d'une société participante qui cessera d'avoir une existence après l'immatriculation de la SE, alors que le membre suppléant est un remplaçant du membre effectif.

Paragraphe 8

Le paragraphe 8 de l'article 5 correspond à l'article 17 de la loi précitée de 2000. Il ne paraît donc pas nécessaire de le commenter plus amplement.

Paragraphe 9

Le paragraphe 9 transpose le dernier alinéa de l'article 3 paragraphe 2 (b) de la Directive. Dans le droit et la pratique luxembourgeois, il est toutefois difficile d'imaginer que des travailleurs ne soient pas représentés pour des motifs indépendants de leur volonté. Il est donc peu probable que cette disposition vienne effectivement à s'appliquer.

Paragraphe 10

Le paragraphe 10 a un double objet:

- Quant au fond, il prévoit que si les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plusieurs représentants, ceux-ci sont élus (dans la limite des sièges disponibles) en sorte que chaque société participante occupant des travailleurs au Luxembourg soit représentée (alinéa 1). Il vise donc à assurer une représentation équilibrée de ces travailleurs.
- Quant à la forme, il dispose que le procès-verbal de désignation ou d'élection précisera le groupe et le nombre de travailleurs que représente chaque membre élu suivant la procédure de l'article 5 (alinéa 2). En effet, on verra ci-dessous que le groupe spécial de négociation prend en principe ses décisions à une double majorité, premièrement à la majorité absolue de ses membres et deuxièmement à la majorité absolue des travailleurs (voir article 6 paragraphe 3 ci-dessous). Pour les besoins du calcul des majorités il est donc important de savoir quel est le nombre de travailleurs représenté par chaque membre. Cette règle doit également être rapprochée de celle de l'article 6 paragraphe 1 *in fine*.

En complément, l'alinéa 3 énonce que le membre supplémentaire représente les travailleurs de la société participante en raison de laquelle ce membre a été élu (sur la notion de membre supplémentaire, voir ci-dessus à propos de l'article 4 paragraphe 2).

Ad Article 6

Paragraphe 1

Le paragraphe 1 a un double objet:

- En premier lieu, il énonce l'objet général de l'article 6, c'est-à-dire la négociation d'un accord entre le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes. En cela il transpose l'article 3 paragraphe 3 alinéa 1 de la Directive, sauf que pour des raisons de structure du projet de loi, il a paru souhaitable d'énoncer dans une disposition séparée – c'est-à-dire l'article 8 – l'exigence de la forme écrite.
- En outre, dans son alinéa 2, le même paragraphe transpose l'alinéa 2 de l'article 3 paragraphe 3 de la Directive. Vu l'importance de la détermination du nombre de travailleurs représentés par chaque membre du groupe (voir également ci-dessous quant au paragraphe 3 de l'article 6) il a paru utile de rajouter une phrase supplémentaire par rapport au texte de la Directive, tout en respectant l'esprit de celle-ci.

Paragraphe 2

Le paragraphe 2 transpose l'article 5 de la Directive, relatif à la durée des négociations. Cette durée est en principe de six mois, mais les parties peuvent d'un commun accord prolonger les négociations jusqu'à un an.

Le point de départ du calcul du délai est la date de constitution du groupe spécial de négociation.

Paragraphe 3

Le paragraphe 3 énonce les règles de majorité auxquelles sont adoptées les décisions du groupe spécial de négociation:

- Le principe est que le groupe prend ses décisions à une double majorité: il s'agit de la majorité absolue des membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs, étant entendu que chaque membre dispose d'une voix. Cette double condition de majorité, qui résulte de l'article 3 paragraphe 4 de la Directive, est nécessaire dans la mesure où tous les membres du groupe ne représentent pas le même nombre de travailleurs; par conséquent, si la deuxième condition de majorité n'existait pas, une décision pourrait être adoptée sans que ceux qui votent en sa faveur représentent la majorité des travailleurs. Pour la mise en œuvre de ces règles de majorité, il est également important de savoir quel est le nombre de travailleurs représentés par chaque membre du groupe (voir article 5 paragraphe 10 alinéa 3 et article 6 paragraphe 1 alinéa 2 du présent projet).
- Conformément à l'article 3 paragraphe 4 de la Directive, ces règles de majorité se trouvent encore renforcées si le résultat des négociations devait entraîner une réduction des droits de participation. La disposition proposée reprend en substance le texte de la directive dont il résulte que sont visés les droits de participation dans un organe de surveillance ou d'administration de la SE; n'est donc pas

visée une réduction des droits d'information et de consultation. Pour éviter que la comparaison ne soit effectuée sur une base purement arithmétique, le dernier alinéa du paragraphe prend soin toutefois de préciser qu'il convient de tenir compte de la portée effective des droits de participation qui, de toute évidence, n'est pas la même selon que les travailleurs ont le droit d'élire ou de désigner directement leurs représentants (système dit germanique) ou peuvent simplement recommander leur désignation ou s'opposer à celle-ci (solution néerlandaise) et dépend de toute évidence largement du type d'organe – conseil d'administration, directoire ou conseil de surveillance – dans lequel les travailleurs sont représentés. D'où l'indication d'abord que la comparaison doit aboutir à une réduction qualitative et réelle des droits de participation et qu'au surplus l'appréciation doit tenir compte du type d'organe et de la portée concrète des droits de participation. A supposer qu'une telle réduction des droits de participation soit établie, il faut une triple majorité: la décision requiert les voix des deux tiers des membres du groupe, et ces membres doivent en outre représenter au moins deux tiers des travailleurs, ce chiffre devant en outre inclure les voix de membres représentants des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres dans les conditions plus amplement détaillées dans le texte proposé.

Une troisième règle de majorité se trouve inscrite au paragraphe 5 ci-dessous et s'applique uniquement dans l'hypothèse particulière envisagée dans ce dernier.

Paragraphe 4

Le paragraphe 4 transpose l'article 3 paragraphe 5 de la Directive. Il reprend le texte tel quel, sauf qu'il a paru nécessaire d'ajouter une phrase additionnelle précisant que le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation.

Paragraphe 5

Ce paragraphe vise l'hypothèse particulière dans laquelle le groupe spécial de négociation décide de ne pas entamer les négociations ou de clore les négociations déjà entamées, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs dans les Etats membres où la SE emploie des travailleurs. Pour le Luxembourg il s'agira donc des différentes procédures d'information et de consultation prévues à la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, et la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, voire la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, à supposer bien sûr que les conditions de mise en place des procédures y visées (notamment quant aux seuils) soient satisfaites (sur les interrelations entre le présent projet et d'autres lois, voir également l'article 21 du projet).

L'adoption d'une telle décision requiert une majorité renforcée par rapport à celle inscrite au paragraphe 3. En outre, elle a pour conséquence que le groupe spécial de négociation pourra être reconvoqué ultérieurement pour réexaminer la question.

Le paragraphe 5 transpose ainsi l'article 3 paragraphe 6 de la Directive, dont il suit le texte de très près. Cette disposition de la Directive est à son tour proche de l'article 5 paragraphe 5 de la directive 94/45/CE transposé par l'article 23 de la loi luxembourgeoise du 28 juillet 2000. Il convient néanmoins de relever les particularités et divergences suivantes:

- Pour l'adoption d'une telle décision, il faut une triple majorité des deux tiers; les particularités de cette majorité ont été expliquées à propos de la majorité des deux tiers prévue au paragraphe 3 ci-dessus.
- La disposition n'est pas applicable en cas de transformation d'une société existante en SE, l'hypothèse de la transformation n'existant pas dans le cadre de la Directive 94/45/CE et de la loi de 2000.
- Pour la reconvoque du groupe, il faut une demande écrite d'au moins 10% des travailleurs de la SE et de leurs filiales et établissements, ou de leurs représentants. Une telle condition n'existe ni dans la directive 94/45/CE ni dans la loi de 2000. Mais les circonstances sont différentes dans la mesure où dans le cadre de la SE la création initiale du groupe spécial de négociation est obligatoire du moment que les conditions pour une telle création sont remplies, alors que dans le cadre de la Directive 94/45/CE et de la loi de 2000 la création initiale du groupe spécial de négociation est conditionné par une demande spécifique des travailleurs.

Paragraphe 6

Ce paragraphe apporte une précision aux différentes règles de majorité prévues aux paragraphes précédents. Il précise le moment qu'il faut prendre en considération pour déterminer le nombre de travailleurs pour les besoins des calculs des majorités. Ce moment est celui de la création du groupe spécial de négociation, afin d'éviter de devoir procéder à des recalculs permanents, qui nuiraient au bon fonctionnement du groupe.

La seule dérogation existe pour les demandes de reconvoque du groupe (paragraphe 5 ci-dessous), pour lesquelles il convient de prendre en considération le nombre de travailleurs présents au moment de ces demandes. Toutefois cette dérogation ne vise pas une règle de majorité en tant que telle mais plutôt une règle de calcul de seuil (en l'occurrence 10 %).

Paragraphe 7

Le paragraphe 7 transpose l'article 3 paragraphe 7 de la Directive. Il porte sur la répartition des dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et aux négociations en général. Il a cependant paru opportun d'atténuer la règle énoncée à l'alinéa 2 du texte correspondant de la Directive, pour permettre de déroger conventionnellement aux règles relatives à la prise en charge des experts. De même le texte du paragraphe 7, prévoyant qu'il y aura prise en charge d'un expert par société participante, est plus favorable que le texte de la Directive qui prévoit que les sociétés participantes ne doivent prendre en charge que les frais d'un seul expert (en tout) assistant le groupe. La limitation aux frais relatifs à une réunion (sauf bien entendu un nouvel accord contraire) est directement reprise de l'article 21 paragraphe (2) de la loi de 2000.

Ad Article 7

L'article 7 transpose l'article 4 de la Directive. Il est donc relatif au contenu de l'accord négocié entre le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes. L'article 4 de la Directive contient des dispositions précises que le présent projet a pu reprendre telles quelles, sous réserve de quelques adaptations.

L'article 7 appelle dès lors peu de commentaires.

Tout au plus convient-il de rappeler que l'article 4 de la Directive est proche de l'article 6 de la Directive 94/45/CE, qui fut transposé au Luxembourg par l'article 26 de la loi de 2000. Il existe néanmoins une différence importante, à savoir que les textes de 1994 et de 2000 ne visent pas l'hypothèse de la participation, à laquelle il est fait référence à plusieurs endroits du présent article 7. Par ailleurs, il n'était pas nécessaire à l'époque de viser l'hypothèse de la transformation, qui à présent fait l'objet du paragraphe 3 (sur la nécessité de devoir rajouter l'hypothèse de la transformation par rapport aux textes de 1994 et de 2000, voir également ci-dessus, dans un contexte différent, à propos de l'article 6 paragraphe 5).

Le paragraphe 4 est une application concrète du principe „avant-après“ (sur ce principe, voir le point 3 de l'exposé des motifs). La formulation de la première phrase est inspirée directement de l'article 4 paragraphe 4 de la directive à la nuance près qu'il est question d'une implication sensiblement équivalente pour indiquer qu'il s'agit de préserver les travailleurs contre une perte d'influence importante sans que leur implication ne doive prendre exactement la même forme que dans les sociétés transformées. Pour plus de sécurité juridique, le texte précise, s'agissant de la participation dans les organes de la SE, que l'exigence d'équivalence est satisfaite si la proportion des membres représentant les salariés est maintenue au niveau le plus haut existant dans les sociétés participantes, sans qu'il n'importe qu'il y ait identité d'organe.

Ad Article 8

Cet article énonce de manière séparée l'exigence de la forme écrite de l'accord, qui figure à l'article 3 paragraphe 3 de la Directive. Ce paragraphe se trouve déjà transposé par l'article 6 paragraphe 1 du présent projet, mais pour des raisons de lisibilité du texte, et afin de mieux respecter la chronologie des événements, il a paru préférable d'énoncer cette exigence dans une disposition séparée.

Ad Article 9

Cet article transpose l'article 7 de la Directive. Il énonce donc dans quels cas s'appliquent les dispositions dites de référence (pour la définition des dispositions de référence, voir ci-dessus article 3 lettre n); voir également point 4 de l'exposé des motifs).

Le paragraphe 1 énonce le cadre général dans lequel s'appliquent ces dispositions de référence, alors que le paragraphe 2 énonce certaines conditions particulières. Le paragraphe 3 ajoute une précision quant au calcul du nombre des travailleurs.

Paragraphe 1

Le paragraphe 1 de l'article 9 du projet correspond au paragraphe 1 de l'article 7 de la Directive.

Il énonce dès lors les deux cas dans lesquels s'appliquent les dispositions de référence d'après la Directive, tout en rajoutant un troisième cas résultant implicitement de celles-ci.

- En premier lieu, les parties peuvent elles-mêmes convenir de l'application des dispositions de référence. C'est le cas le plus simple. Ce cas doit être distingué de celui où le groupe spécial de négociation décide de se fonder sur la réglementation en vigueur dans les Etats membres où la SE emploie des travailleurs – voir article 6 paragraphe 5).
- En deuxième lieu, les dispositions de référence s'appliquent également lorsque dans le délai prévu pour la durée des négociations (donc normalement six mois, sauf extension jusqu'à un an – voir ci-dessus à propos de l'article 6 paragraphe 2) aucun accord n'a été conclu et que néanmoins l'organe compétent de chacune des sociétés participantes décide de poursuivre l'immatriculation de la SE. Sur ce point, il a paru utile de clarifier le texte par rapport à celui de la Directive: il n'appartient pas aux organes compétents des sociétés participantes de décider si dans un tel cas les dispositions de référence s'appliquent ou non, mais il leur appartient uniquement de décider si l'immatriculation de la SE est poursuivie ou non. Si l'immatriculation est poursuivie les dispositions de référence s'appliqueront. Il faudra cependant en outre – comme le rappelle l'article 7 paragraphe 1 (b) second tiret de la Directive et dès lors aussi le présent projet de loi) – que le groupe spécial de négociation n'ait pas pris la décision prévue à l'article 6 paragraphe 5, c'est-à-dire qu'il n'ait pas décidé de ne pas entamer des négociations ou de clore les négociations déjà entamées et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs en vigueur dans les Etats membres où la SE emploie des travailleurs. D'ailleurs l'article 6 paragraphe 5 prend soin de spécifier que dans un tel cas aucune des dispositions de référence ne s'applique.
- Troisièmement et enfin, les dispositions de référence s'appliquent au cas où l'accord négocié entre parties (et tel que visé aux articles 6 à 8) est frappé de nullité. Tel est notamment le cas lors d'une violation de l'article 7 paragraphe 4 (c'est-à-dire au cas où, pour une SE constituée par transformation, le niveau d'implication n'est pas au moins équivalent à celui existant dans la société transformée en SE). Puisque dans une telle hypothèse il n'existe plus d'accord, il paraît utile dans l'intérêt de la sécurité juridique de prévoir les conséquences de la nullité de l'accord, c'est-à-dire de prévoir comment remplir le vide résultant d'une éventuelle nullité. L'objet de cette disposition dans le texte de loi n'est donc pas d'ajouter des cas de nullité de l'accord (le droit commun étant applicable à cet égard), mais d'organiser les conséquences de la nullité (le droit commun étant muet sur ce point et laissant dès lors place à une incertitude sur les conséquences de la nullité). Puisqu'en cas de nullité il n'existe plus d'accord, la solution la plus appropriée est de renvoyer aux dispositions subsidiaires de la loi, c'est-à-dire aux dispositions de référence..

Paragraphe 2

Le paragraphe 2 concerne plus particulièrement les dispositions de référence en matière de participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE.

En reprenant les conditions énoncées à la Directive, il détermine dans quels cas s'appliqueront ces dispositions de référence, en distinguant suivant les quatre modes de constitution de la SE, c'est-à-dire la transformation, la fusion, la constitution d'une SE holding, et la constitution d'une SE filiale (sur ces quatre modes de constitution, voir l'article 2 du Règlement).

Pour chacun de ces cas, la Directive énonce des critères chiffrés précis qui (sauf à être complétés quant à la date de calcul – voir paragraphe 3 ci-dessous) ont pu être repris tels quels de celle-ci.

Il a néanmoins été nécessaire de préciser le texte de la Directive quant à la question de savoir quelle forme de participation doit être instaurée au cas où il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes. Dans un tel cas, en principe, d'après la Directive, le groupe spécial de négociation décidera laquelle de ces formes sera instaurée dans la SE. Néanmoins la Directive ne tranche pas la question de savoir ce qui se passe si aucune décision n'est prise par le groupe, mais laisse aux Etats membres la faculté de fixer les règles qui s'appliqueront dans ce cas. Le

projet de loi y répond de la manière suivante: si le groupe spécial de négociation ne prend pas sa décision dans un délai d'un mois à partir du moment où les organes compétents des sociétés participantes l'y ont invité, ce sont ces organes qui choisiront la forme de participation et en informeront le groupe. Le texte évite ainsi d'aboutir à une situation de paralysie, dans laquelle aucune décision ne pourrait être prise.

Il convient enfin de mentionner que le présent projet ne fait pas usage de la faculté prévue à l'article 7 paragraphe 3 de la Directive, permettant aux Etats membres de prévoir que les dispositions de référence relatives à la participation ne s'appliquent pas dans le cas prévu au point b du paragraphe 2 de l'article 7 de la Directive, qui correspond au point b) du paragraphe 2 de l'article 9 du projet de loi, c'est-à-dire le cas de la constitution d'une SE par fusion. Il s'agit là en effet d'une dérogation insérée dans la Directive à la demande de certains Etats membres et en particulier de l'Espagne, laquelle dérogation ne paraissant avoir aucune utilité pour le Luxembourg.

Paragraphe 3

Le paragraphe 3 précise le moment auquel il faut se placer pour calculer le nombre de travailleurs pour les besoins de l'application des paragraphes qui précèdent. Il s'agit d'une disposition principale qui ne peut prendre position sur la question de savoir si concrètement dans un Etat déterminé une personne est à considérer comme travailleur ou non; s'il existe un doute dans un cas concret il appartient aux dispositions accessoires et au droit du travail existant dans l'Etat membre dont il s'agit d'y répondre.

Ad Article 10

L'article 10 transpose la Partie 1 de l'Annexe de la Directive. Il énonce donc les dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des travailleurs.

Les paragraphes 1, 4, 5, 6 et 7 reprennent les règles a), c), f), d) et g) de la partie 1 de la Directive, en rajoutant parfois quelques précisions par souci de clarté.

Le paragraphe 2 – concernant la désignation des membres luxembourgeois de l'organe de représentation – correspond au point b) alinéa 1, qui sera plus amplement transposé à l'article 11 du projet, alors qu'il s'agit d'une disposition dite accessoire pour laquelle il est renvoyé à la législation et aux pratiques nationales de l'Etat membre d'emploi des travailleurs.

Le paragraphe 3 transpose le point e), tout en rajoutant à son alinéa 2 une règle relative à la durée du mandat des membres de l'organe de représentation. Afin de s'aligner sur la durée habituelle des mandats des différents représentants des travailleurs en droit du travail luxembourgeois, il est proposé une durée de cinq ans.

L'alinéa 3 du paragraphe 3 correspond au point b), alinéa 2. Pour tenir compte des changements qui interviennent dans la répartition des sièges suite à des changements dans la SE, ses filiales et ses établissements, le nombre de membres de l'organe de représentation de la SE et sa composition seront redéterminés lors du renouvellement quinquennal précité. Il paraît inapproprié de faire varier le nombre et donc la durée des mandats pendant la durée de l'exercice des fonctions de l'organe de représentation, donc à l'intérieur de la période précitée de cinq ans. Il est vrai qu'un recalcul en cours de période est prévu pour le groupe spécial de négociation (article 4 paragraphe 3 du projet), mais il s'agit là d'une situation particulière où il y a modification du projet de *constitution* de la société, situation dont il faut tenir compte pour les raisons expliquées ci-dessus à propos de l'article 4 paragraphe 3. En revanche, au cours de l'*existence* de la société, pour l'organe de représentation, une telle adaptation en cours de période serait dérogatoire au droit commun et il paraît plus approprié et plus conforme au droit commun de procéder à un éventuel recalcul en fin de période, donc lors du renouvellement quinquennal.

Ad Article 11

L'article 11 s'inscrit en prolongement du paragraphe 2 de l'article 10 du projet et concerne – toujours dans le cadre des dispositions de référence – la désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg. Il s'agit donc d'une part d'une disposition de référence qui ne s'applique que dans les cas prévus à l'article 9 et d'autre part d'une disposition accessoire qui s'applique aux travailleurs occupés au Luxembourg quel que soit le siège statutaire de la SE.

L'article 11 s'inspire dans une large mesure des articles 51 à 53 de la loi de 2000, alors qu'il a paru approprié de prévoir des règles de désignation similaires tant pour le comité d'entreprise européen que

pour l'organe de représentation au sein de la SE. Plus particulièrement les paragraphes 3 à 6 ainsi que le paragraphe 8 sont proches de l'article 52 de la loi de 2000, alors que le paragraphe 7 correspond pour l'essentiel à l'article 53.

L'article 11 du présent projet constitue également dans une certaine mesure le pendant de l'article 5 du présent projet, qui concerne la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg auprès du groupe spécial de négociation. Une différence majeure est néanmoins inscrite au paragraphe 2, qui précise que les représentants des travailleurs sont élus ou désignés parmi les travailleurs, alors que l'article 5 permet également une élection parmi les représentants des organisations syndicales les plus représentatives. Une telle élection parmi les représentants des syndicats est en effet permise par la Directive en ce qui concerne le groupe spécial de négociation, mais n'est pas envisagée par celle-ci en ce qui concerne l'organe de représentation des travailleurs (voir également le considérant 19 de la Directive). Il est entendu qu'une désignation parmi les représentants des syndicats est tout à fait concevable si elle est prévue dans l'accord entre le groupe spécial de négociation et les sociétés participantes, puisque par définition les dispositions de référence ne s'appliquent pas dans un cas pareil.

Ad Article 12

L'article 12, qui contient les dispositions de référence pour l'information et la consultation, met en œuvre la Partie 2 de l'Annexe de la Directive. La rédaction précise de cette partie de l'Annexe a permis de la transposer en ne procédant qu'à très peu d'adaptations (qui concernent surtout les points f), g) et h), puisqu'il a paru nécessaire de préciser les dispositions relatives aux dépenses afin d'éviter une incertitude à ce sujet). S'agissant du point g), le projet prévoit à l'article 17 paragraphe (6) des modalités précises pour le congé-formation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg. En outre, en ce qui concerne le point h), le projet prévoit que la SE prendra en charge les frais d'un expert par tranche de 9 membres de l'organe de représentation, ce qui va au-delà du texte de la directive qui ne prévoit la prise en charge que d'un seul expert.

Il convient à ce stade de rappeler les champs d'application respectifs des articles 10, 11 et 12 du présent projet de loi. De même que l'article 10 (à part son paragraphe 2), l'article 12 est applicable aux SE ayant leur siège statutaire au Grand-Duché du Luxembourg, alors que l'article 11 est applicable à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, quel que soit le lieu du siège de la SE, à Luxembourg ou dans un autre Etat membre. En d'autres mots, les articles 10 et 12 contiennent des dispositions dites principales alors que l'article 11 énonce des dispositions dites accessoires.

Ad Article 13

L'article 13 vise à transposer la Partie 3 de l'Annexe à la Directive. Il contient ainsi (ensemble avec l'article 14) les dispositions de référence en matière de participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE.

Contrairement aux deux autres parties de l'Annexe (et en particulier la Partie 2), la Partie 3 énonce relativement peu de règles précises, de sorte que sa transposition requiert un certain nombre d'adaptations et de précisions.

Les dispositions de l'article 13 sont en principe de nature principale et s'appliquent à toute SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché du Luxembourg.

Paragraphe 1

Le paragraphe 1 transpose les points a) et b) alinéa 1 de la Partie 3 de l'Annexe. Il met en œuvre le principe dit de l'„avant-après“, en distinguant deux hypothèses:

- Dans le cas d'une SE constituée par transformation, le principe est assez aisé à mettre en œuvre: si un système de participation était déjà en place avant la transformation en vertu des règles du droit national (il s'agit donc pour le Luxembourg des règles prévues au chapitre II de la loi du 6 mai 1974 instituant les comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes), tous les éléments de la participation continuent de s'appliquer à la SE. La subdivision du présent article en plusieurs paragraphes rend superflu le renvoi *mutatis mutandis* à d'autres dispositions de l'article tel que le prévoit la directive.
- Dans les autres cas de constitution d'une SE (c'est-à-dire la fusion, la constitution d'une SE holding ou la constitution d'une SE filiale), la mise en œuvre du même principe s'avère plus difficile, alors que plusieurs sociétés participantes sont concernées, que celles-ci relèvent de plusieurs droits nationaux, et que les règles de participation peuvent être très variées d'une société participante à l'autre.

La Directive et le présent projet retiennent pour ces cas une règle qui protège au mieux les intérêts des travailleurs: le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance qui siègeront à l'organe d'administration ou de surveillance de la SE sera égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées. Pour préciser le sens de la disposition, issue de la directive, selon laquelle le droit des travailleurs d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation de représentants dans les organes d'administration ou de surveillance doit dans les modes de constitution autres que la transformation être maintenu à un niveau équivalent à celui existant auparavant dans les sociétés participantes, le texte proposé prend soin d'indiquer qu'il ne s'agit pas de s'arrêter à une égalité arithmétique mais d'apprécier *in concreto* la portée effective de ce droit. La précision fait écho à celle contenue à l'article 6 du projet relativement à l'hypothèse d'une réduction des droits de participation. Il est indiqué par ailleurs que pour apprécier le maintien du niveau de participation il convient de tenir compte du nombre de salariés représentés avant et après la constitution de la SE. Il ne saurait en effet être question d'une réelle perte d'influence lorsque la SE accorde un droit de participation à un nombre sensiblement plus élevé de travailleurs que ceux qui en bénéficiaient jusqu'alors sans reconduire pour autant exactement le système dont profitaient auparavant une partie seulement de ces salariés.

Paragraphe 2

Le paragraphe 2 constitue la suite logique du paragraphe 1 et transpose l'alinéa 2 du point b) de la Partie 3 de l'Annexe. Il constitue de nouveau une application du principe „avant-après“: si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, cette dernière n'est pas tenue d'instaurer un mécanisme de participation.

Pour contribuer à une meilleure lisibilité du texte, il a paru utile d'ajouter que la présente disposition est sans préjudice des dispositions posées par l'article 9 paragraphe 2 puisque celui-ci prévoit que les articles 13 et 14 ne s'appliquent qu'à certaines conditions, qu'il énumère.

Paragraphe 3

Le paragraphe 3 met en œuvre l'alinéa 3 du point b) de la Partie 3 de l'Annexe. Une fois que le nombre de sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance a été fixé conformément aux règles énoncées aux paragraphes 1 et 2, il convient de déterminer de quelle manière ces sièges seront répartis, afin de tenir compte d'une représentation appropriée des travailleurs des différents Etats membres.

C'est l'organe de représentation qui décide de cette répartition, en principe suivant la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque Etat.

Deux règles doivent être distinguées: un critère de base et un correctif.

- Le critère de base est celui de la proportionnalité. La répartition des sièges alloués aux travailleurs s'effectue en fonction de la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque Etat membre.
- Il se peut néanmoins que les travailleurs d'un ou plusieurs Etats membres ne soient pas couverts lors de cette répartition proportionnelle. Dans ce cas, la Directive prévoit que l'organe de représentation désigne un membre originaire d'un de ces Etats membres, notamment de l'Etat membre du siège statutaire de la SE lorsque cela est approprié. Le projet met en œuvre ce correctif exprimé dans la Directive, tout en le détaillant alors que la Directive ne précise pas de quelle manière il convient de concrètement procéder dans un tel cas. Le correctif proposé est dès lors le suivant: si le critère proportionnel n'est pas suffisant pour couvrir les travailleurs de tous les Etats membres, un des sièges initialement attribués à l'Etat membre ayant le plus de sièges – calculés non pas en nombre absolu, mais par travailleur représenté – sera réalloué; il est entendu qu'il ne peut être procédé à une telle réallocation que si plus d'un siège a effectivement été initialement attribué à l'Etat membre en question. Ce siège est alors alloué aux travailleurs de l'Etat membre du siège statutaire de la SE. Toutefois, si l'Etat membre du siège statutaire de la SE dispose déjà d'un représentant en raison du critère proportionnel, le siège réalloué revient à celui des autres Etats membres non encore représentés qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

Paragraphe 4

Une fois que le nombre total de sièges aura été déterminé (paragraphes 1 et 2), et que ces sièges auront été répartis entre Etats membres (paragraphe 3), il appartient en principe au droit de chaque Etat membre auquel ont été attribués des sièges de fixer des règles permettant l'attribution effective de ces sièges aux travailleurs occupés sur son territoire.

A ce sujet la Directive laisse une certaine liberté aux Etats membres. Elle énonce uniquement que chaque Etat membre peut déterminer comment les sièges qui lui sont attribués au sein de l'organe d'administration ou de surveillance vont être répartis.

Pour le Luxembourg, deux hypothèses doivent être distinguées:

- Si la SE a son siège au Luxembourg, la détermination du nombre total des sièges ainsi que la répartition de ceux-ci entre Etats membres aura préalablement été effectuée sur base des dispositions principales des paragraphes 1 à 3. Il peut en résulter que des sièges reviennent à des travailleurs occupés au Luxembourg (premier cas) ou dans plusieurs autres Etats membres (deuxième cas, le „ou“ n'étant par ailleurs pas exclusif). Dans le premier cas, la désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg se fera suivant les dispositions dites accessoires de l'article 14 du projet (voir ci-après). Dans le deuxième cas, vu la flexibilité laissée et les termes utilisés par la Directive („chaque Etat membre *peut* déterminer ...“), il se peut que le ou les Etats membres en question aient prévu de leur côté des dispositions dites accessoires permettant de désigner les membres représentants aux travailleurs occupés sur leurs territoires, mais l'existence de telles dispositions accessoires n'est pas certaine, contrairement à ce qu'il en est pour les membres du groupe spécial de négociation et les membres de l'organe de représentation.

En conséquence, le paragraphe 4 du présent article prévoit que la désignation des membres attribués aux travailleurs s'opère en principe selon les règles nationales des Etats membres où les travailleurs sont occupés, mais rajoute une règle supplémentaire pour éviter un vide législatif au cas où de telles règles nationales font défaut. Dans ce cas, c'est-à-dire en l'absence de telles dispositions (accessoires) nationales fixées par le ou l'Etat membre en question, ces membres seront désignés par l'organe de représentation parmi les travailleurs de cet Etat.

- La deuxième hypothèse est celle de la SE ayant son siège statutaire dans un Etat membre autre que le Grand-Duché du Luxembourg, mais au sein de l'organe d'administration ou de surveillance de laquelle des sièges sont attribués aux travailleurs occupés au Luxembourg. Dans ce cas ce sont de nouveau les règles de l'article 14 qui s'appliqueront à titre de dispositions accessoires pour les travailleurs occupés au Luxembourg.

Il est entendu qu'en cas de doute sur la question de savoir si un travailleur est „occupé“ par une entité concernée, c'est-à-dire s'il existe une relation de travail avec celle-ci, il faut se référer au droit du travail de l'Etat membre sur le territoire duquel ce travailleur est occupé.

Paragraphe 5

Une fois que les membres de l'organe d'administration ou de surveillance représentant les travailleurs auront été élus, il convient de définir leur statut. C'est l'objet du paragraphe 5 de l'article 13 du présent projet, qui sur ce point suit de très près le dernier alinéa du point b) de la Partie 3 de l'Annexe à la Directive. Tout membre représentant les travailleurs est ainsi membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, ce qui inclut en particulier le droit de vote.

Le statut des membres représentant des travailleurs est complété par diverses dispositions du Titre IV du projet de loi, et en particulier les articles 16 à 18.

Ad Article 14

L'article 14 est relatif à la désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE. Il constitue ainsi le complément, pour les travailleurs occupés au Luxembourg, de l'article 13 paragraphe 4. Il est donc renvoyé aux commentaires relatifs à cette disposition pour situer l'article 14 dans le contexte des dispositions de référence pour la participation, étant uniquement rappelé que l'article 14 s'applique quel que soit le lieu du siège statutaire de la SE, à partir du moment où des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance de celle-ci sont alloués aux travailleurs occupés au Luxembourg.

L'article 14 s'inscrit également dans le prolongement des articles 5 et 11 du présent projet, qui concernent la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au sein du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation. Dans la même logique que pour ces deux articles, et dans un souci de cohérence, il a paru utile de s'inspirer des règles déjà existantes en droit luxembourgeois, d'autant plus que celui-ci contient depuis une trentaine d'années des dispositions relatives à la représentation des salariés au conseil d'administration de certaines sociétés anonymes (encore

dite „cogestion“) et que ces dispositions ont fait leurs preuves dans la pratique. Le présent article s’inspire donc naturellement de certaines dispositions du Chapitre II de la loi précitée du 6 mai 1974, organisant entre autres la représentation des salariés dans les sociétés anonymes. En revanche, sur ce point, et en raison même de leur objet, il n’existe pas de ressemblances avec la directive 94/45/CE ni avec la loi du 28 juillet 2000 sur les comités d’entreprise européens qui ne contiennent pas de dispositions en matière de cogestion.

Plus précisément, l’article 14 du présent projet prévoit un mécanisme de désignation similaire à celui qui est prévu à l’article 25 de la loi du 6 mai 1974, l’élection se faisant donc par la ou les délégations d’entreprise, avec le cas échéant une répartition entre ouvriers et employés.

De même, pour les règles de scrutin et de contentieux électoral, et par souci de parallélisme, le paragraphe 3 du présent article renvoie au règlement grand-ducal visé à l’article 25 (3) de la loi du 6 mai 1974, c’est-à-dire à l’heure actuelle le règlement grand-ducal du 1974 concernant les opérations électorales pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d’entreprise et les conseils d’administration.

Ad Article 15

L’article 15 du projet transpose l’article 9 de la Directive tout en le complétant, ainsi qu’une partie de l’article 8. Il porte sur le fonctionnement de l’organe de représentation et de la procédure d’information et de consultation des travailleurs.

Paragraphe 1

Ce paragraphe, qui fixe le cadre général du fonctionnement et énonce le principe de coopération, transpose l’article 9 de la Directive.

Paragraphe 2

Le paragraphe 2 renvoie aux paragraphes 2 et 3 de l’article 20 du projet qui sont relatifs aux délits d’entrave. Il précise que le délit d’entrave peut notamment porter sur le défaut de transmission des informations requises au terme de la loi.

Paragraphe 3

Ce paragraphe transpose l’article 8 paragraphe 2 alinéa 1 de la Directive et fixe les cas dans lesquels la SE ou les sociétés participantes ne sont pas obligées de communiquer des informations aux membres du groupe spécial de négociation ou de l’organe de représentation des travailleurs. Le présent article transpose cette disposition de la Directive tout en renvoyant à des notions connues en droit luxembourgeois, c’est-à-dire le secret de fabrication et le secret commercial (article 309 du Code pénal).

Afin de ne pas alourdir les procédures le projet de loi ne transpose pas l’alinéa 2 du même paragraphe de la Directive, qui permet à un Etat membre de subordonner la dispense de transmission des informations à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.

Ad Article 16

L’article 16 transpose l’article 8 de la Directive, à l’exception des dispositions déjà transposées à l’article 15 du présent projet.

Il porte sur l’obligation de confidentialité et de secret qui lie les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et de l’organe de représentation ainsi que les représentants des travailleurs siégeant dans l’organe de surveillance ou d’administration de la SE, de même que les experts qui les assistent.

Paragraphe 1

La Directive tout comme le projet de loi précisent que l’interdiction s’applique, dans l’espace, quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver, et dans le temps, également après la cessation des fonctions des personnes concernées. A défaut, l’interdiction risquerait d’être privée de son effet utile.

Il a néanmoins paru utile d’apporter une précision par rapport au texte de la Directive, pour éviter une éventuelle incertitude quant à la notion de tiers. En effet les différentes personnes énumérées ci-dessus ne sont pas à considérer entre elles-mêmes comme des tiers. Elles peuvent donc se communiquer entre elles les informations qu’elles reçoivent.

Paragraphe 2

Alors que la loi laisse une grande liberté aux partenaires sociaux dans la négociation de leur accord, la procédure d'information et de consultation peut prendre des formes diverses (étant rappelé que celles prévues à la Partie 2 de l'Annexe de la Directive et à l'article 12 du projet ne s'appliquant qu'au titre de dispositions de référence). Afin de couvrir les différentes formes d'informations et de consultations, le présent paragraphe rajoute donc une précision par rapport au paragraphe 1.

Paragraphe 3

Le paragraphe 3 sanctionne pénalement l'obligation de confidentialité et de secret telle qu'énoncée aux paragraphes 1 et 2.

Il opère une distinction entre la violation des secrets d'affaires ou de fabrication, sanctionnée par les peines de l'article 309 du Code pénal, et la révélation d'autres renseignements, punie des peines prévues à l'article 458 du Code, c'est-à-dire des peines applicables en cas de violation du secret professionnel.

Ad Article 17

L'article 17 transpose l'article 10 de la Directive. Il est relatif au statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE.

La teneur de l'article 10 de la Directive est très proche de celle de l'article 10 de la Directive 94/45/CE, qui fut transposé par les articles 55 et 56 de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprises européen. Par souci de parallélisme, il a donc paru approprié de s'inspirer de ces mêmes dispositions dans le cadre de l'élaboration de la présente loi.

En outre, pour mettre en œuvre le congé-formation des membres de l'organe de représentation occupés au Luxembourg, congé prévu à l'article 12 point g), le paragraphe 6 prévoit des modalités additionnelles par rapport à la loi de 2000. Ce paragraphe s'inspire partiellement de l'article 26 de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Sur un plan technique, l'article 12 point g) énonce une disposition principale et l'article 17 paragraphe 6 une disposition accessoire, raison pour laquelle il a fallu dissocier ces deux dispositions encore qu'elles portent sur un même sujet.

Ad Article 18

L'article 17 est complété par l'article 18, en ce qui concerne le statut de représentant des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Luxembourg.

Afin d'assurer que le statut de ces représentants ne soit pas trop différent de celui des représentants des salariés dans d'autres sociétés anonymes, le projet de loi tient compte des dispositions de la loi du 6 mai 1974 organisant entre autres la représentation des salariés dans les sociétés anonymes. Néanmoins un certain nombre d'adaptations ont été nécessaires, d'une part pour tenir compte des exigences de la Directive, et d'autre part pour respecter la cohérence avec les dispositions du projet de loi parallèle au présent projet et complétant le Règlement. A ce sujet, il convient de rappeler qu'à ce jour le droit luxembourgeois ne connaît que le système moniste d'administration des sociétés anonymes, l'organe compétent étant le conseil d'administration. Le Règlement et le projet de loi² visant à le compléter ouvrent à la SE un choix entre le système moniste (avec conseil d'administration) et le système dualiste (avec directoire et conseil de surveillance).

Paragraphe 1

Ce paragraphe prévoit que la durée du mandat des membres représentant les travailleurs est égale à celle de la durée du mandat des autres administrateurs, et que leur mandat (tout comme, en principe, celui des autres membres) est renouvelable. Cette disposition doit être lue ensemble avec le paragraphe 5 de l'article 13 du présent projet, qui dans toute la mesure du possible assimile les membres représentant les travailleurs aux autres membres de l'organe d'administration ou de surveillance. Une identité de la durée des mandats est une conséquence logique de ce principe.

² Art. 38 du Règlement et art. 60bis-1 proposé pour la loi du 10 août 1915 figurant à l'art. I, 31) du Projet de loi tel que cité à la note 1 ci-dessus.

Paragraphe 2

Cette disposition qui concerne la fin du mandat avant son échéance normale appelle peu de commentaires. La disposition est très proche de celle de l'article 28 paragraphe 2 de la loi de 1974.

Paragraphe 3

Ce paragraphe constitue la suite du paragraphe précédent, puisqu'il régit le remplacement du représentant qui cesse ses fonctions avant échéance. Contrairement à ce qu'il en est pour le groupe spécial de négociation et pour l'organe de représentation, il n'a pas paru approprié de prévoir qu'un membre suppléant soit nommé d'emblée ensemble avec le membre effectif, ce qui aurait paru contraire à la nature des fonctions de membre de l'organe d'administration ou de surveillance. En cas de cession anticipée des fonctions du représentant à l'organe d'administration ou de surveillance, il faudra donc nommer un nouveau titulaire. Le nouveau titulaire sera désigné de la même manière que le titulaire sortant.

Paragraphe 4

Ce paragraphe prévoit que certaines dispositions de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales ne sont pas applicables aux représentants des travailleurs, alors que ces dispositions sont en contradiction avec celles de la présente loi.

Il s'agit des dispositions suivantes:

- L'article 51, alinéas 3 à 6, de la loi de 1915 (dans la rédaction telle que prévue au projet de loi complétant le Règlement) prévoit que les administrateurs sont nommés et révocables par l'assemblée générale et que le terme de leur mandat ne peut excéder six ans. Il prévoit également des règles de cooptation en cas de vacance d'une place d'administrateur. Puisque ces dispositions sont dépourvues de sens pour les membres représentant les travailleurs et sont en contradiction avec les paragraphes 1 à 3 de l'article 18 du présent projet, il convient de les écarter au moyen d'une disposition expresse.
- L'article 52 énonce que les administrateurs sont rééligibles et que, en cas de vacance avant l'expiration du terme d'un mandat, l'administrateur nommé achève le terme de celui qu'il remplace. Il est dérogé à cette disposition par le paragraphe 3 commenté ci-dessus.
- L'article 60bis-15 constitue le pendant des articles 51 et 52 en ce qui concerne les membres du conseil de surveillance. Il convient donc de l'écarter pour les mêmes raisons.

Paragraphe 5

Cette disposition énonce que les représentants des travailleurs sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des administrateurs et des membres du conseil de surveillance. Il ne constitue qu'un simple rappel d'un principe plus général et s'inscrit dans le prolongement de l'article 13 paragraphe 5 du présent article. Afin de pallier d'éventuelles incertitudes, il a néanmoins paru utile de le rappeler expressément, comme le faisait déjà la loi du 6 mai 1974.

Paragraphe 6

Il est renvoyé au commentaire concernant le paragraphe 5 ci-dessus. La règle de la solidarité n'est de nouveau qu'une application du droit commun de la responsabilité des administrateurs ou membres du conseil de surveillance. Il est rappelé que cette solidarité ne concerne que la responsabilité pour violation de la loi et des statuts, et non pas celle encourue pour faute de gestion.

Ad Article 19

Cet article vise à transposer l'article 11 de la Directive. Il vise à éviter que la SE soit utilisée de manière abusive afin de priver les travailleurs de leurs droits en matière d'implication ou de leur refuser ces droits. Il faudra cependant espérer qu'il s'agisse d'une hypothèse tout à fait exceptionnelle en pratique, et tout changement n'est pas en lui-même révélateur d'abus. En même temps toutefois, dans les cas exceptionnels où il y a abus, celui-ci sera rarement mis en lumière au moment de la mise en place de la SE mais le plus souvent ne sera révélé qu'après cette date. C'est dans cette optique que le présent article permet à l'organe de représentation de démontrer, dans l'année suivant l'immatriculation

de la SE, que celle-ci a été constituée abusivement aux fins de priver les travailleurs de leur droit d'implication.

Dans ce cas une nouvelle négociation devra avoir lieu. Elle suivra pour l'essentiel les règles de la négociation initiale, sous réserve des adaptations qu'opèrent les points a) et b) du présent article.

Ad Article 20

L'article 20 transpose l'article 12 de la Directive et contient diverses mesures destinées à assurer le respect de la loi. Il constitue le pendant des articles 61 et 62 de la loi du 28 juillet 2000, de sorte qu'il n'appelle pas de commentaires détaillés.

Il est entendu qu'il ne s'agit là que des mesures générales destinées à assurer le respect de la loi, et que d'autres mesures particulières se retrouvent tout au long du projet de loi en complément des différentes dispositions dont elles cherchent à assurer le respect (voir par exemple les sanctions pénales énoncées à l'article 16 paragraphe 3, en cas de violation des secrets).

Ad Article 21

Cet article correspond à l'article 13 de la Directive et règle les relations entre la présente loi et certaines autres dispositions. Il est entendu que cet article ne peut pas viser de manière générale les relations entre cette loi et les autres dispositions législatives et réglementaires en général, et que pour ces relations il convient également d'appliquer les règles générales relatives aux interrelations entre normes juridiques.

Paragraphe 1

Le paragraphe 1 transcrit l'article 13 paragraphe 1 de la Directive. Il concerne les relations de la présente loi avec les dispositions relatives au comité d'entreprise européen, c'est-à-dire la directive 94/45/CE (telle qu'étendue au Royaume-Uni par la Directive 97/74/CE) et les dispositions nationales qui transposent cette directive, c'est-à-dire pour le Luxembourg la loi précitée du 28 juillet 2000. La règle retenue est que les dispositions en matière de comité d'entreprise européen ne s'appliquent pas à la SE, sauf si le groupe spécial de négociation décide de ne pas entamer les négociations ou de clore les négociations déjà entamées.

Paragraphe 2

Cette disposition transpose l'article 13 paragraphe 2 de la Directive.

Il exclut l'application aux SE dont le siège statutaire est au Luxembourg des dispositions du chapitre II de la loi précitée du 6 mai 1974, qui organise la représentation des salariés dans certaines sociétés anonymes. Dans le cas contraire on aboutirait à une application concomitante de dispositions parallèles, laquelle il faut éviter pour des raisons tant théoriques que pratiques. Il est cependant rappelé que la présente loi est sur de nombreux points proche de celle de 1974, en ce qui concerne notamment la procédure de désignation des représentants ainsi que leur statut (voir surtout article 18 ci-dessus), le régime des représentants des travailleurs dans les organes d'administration et de surveillance étant donc pratiquement le même.

Ad Article 22

Cet article est le corollaire du principe „avant-après“ (sur ce principe, voir le point 3 de l'exposé des motifs du projet de loi). Le présent article rappelle qu'il n'y a pas lieu à création d'un groupe spécial de négociation ni à négociation d'un accord sur l'implication des travailleurs si aucune des sociétés participantes ni leurs filiales ou établissements concernés ne sont visés par des dispositions nationales prises en application de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002. Ce n'est d'office jamais le cas si une entité luxembourgeoise est impliquée. Ce cas est par ailleurs très difficilement envisageable dans toutes les autres situations.

Ad Article 23

Cette disposition qui est relative à la date d'entrée en vigueur de la loi est à compléter au cas où il est souhaité de spécifier une telle date, par exemple pour la faire coïncider avec la date d'entrée en vigueur de la loi résultant du projet de loi No 5352³; autrement l'article 23 pourra être simplement supprimé, l'entrée en vigueur se faisant alors suivant les règles de droit commun.

³ Voir note 1 ci-dessus.

TABLE DE CONCORDANCE
entre les dispositions de la directive et celles du projet de loi

<i>Directive</i>	<i>Projet de loi</i>
Art. 1er § 1 § 2	Art. 1er <i>passim</i>
Art. 2 a-k	Art. 3 a-k
Art. 3 § 1 § 2a § 2b § 3 § 4 § 5 § 6 § 7	Art. 4 § 1 Art. 4 § 2 Art. 5 Art. 6 § 1 et art. 8 Art. 6 § 3 et § 6 Art. 6 § 4 Art. 6 § 5 Art. 6 § 7
Art. 4 § 1 § 2 § 3 § 4	Art. 7 § 1 § 2 § 3 § 4
Art. 5	Art. 6 § 2
Art. 6	Art. 1er
Art. 7 § 1 § 2 § 3	Art. 9 § 1 § 2 non transposé (faculté laissée aux Etats destinataires de la directive)
Art. 8 § 1 § 2 al. 1 § 2 al. 2 § 3 § 4	Art. 16 § 1 Art. 15 § 3 non transposé (faculté laissée aux Etats destinataires de la directive) <i>idem</i> Art. 20 § 1, art. 2
Art. 9	Art. 15
Art. 10	Art. 17
Art. 11	Art. 19
Art. 12	Art. 20

<i>Directive</i>	<i>Projet de loi</i>
Art. 13	Art. 21 et 22
Art. 14 § 1 § 2	Art. 23 Art. 1er
Annexe, Partie 1 a b al. 1 b al. 2 c d e f g	Art. 10 § 1 § 2 et art. 11 § 3 al. 2 et 3 § 4 § 6 § 3 al. 1 § 5 § 7
Annexe, Partie 2	Art. 12
Annexe, Partie 3 a b al. 1er b al. 2 b al. 3 b al. 4	Art. 13 § 1 (a) § 1 (b) § 2 § 3, § 4 et art. 14 § 5

Service Central des Imprimés de l'Etat

5435/01

N° 5435¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2004-2005

PROJET DE LOI

**complétant le Statut de la Société européenne
pour ce qui concerne l'implication des travailleurs**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(18.3.2005)

Par lettre en date du 10 janvier 2005, réf.: FB/GT/cb, le ministre du Travail et de l'Emploi a saisi pour avis notre chambre du projet de loi complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Notre chambre se permet de faire des remarques tant d'ordre général que d'ordre ponctuel.

*

I. REMARQUES GENERALES

1) *L'application de la législation „la plus favorable“ concernant le nombre des représentants des travailleurs dans l'organe de représentation, le conseil d'administration et le conseil de surveillance de la Société européenne (SE)!*

Notre chambre, soucieuse de garantir un niveau élevé de standards en matière de droit du travail dans l'Union européenne, est d'avis que la législation applicable concernant le nombre des représentants des travailleurs dans l'organe de représentation, le conseil d'administration et le conseil de surveillance de la SE ne devrait pas forcément être la législation de l'Etat membre dans lequel est situé le siège de la SE, mais plutôt la législation de l'Etat membre de l'Union européenne qui prévoit le nombre de représentants le plus élevé pour les organes respectifs de la SE.

2) *La représentation des travailleurs dans le directoire de la SE s'impose!*

En cas de constitution d'une société européenne à régime dualiste (conseil de surveillance, directoire), notre chambre est d'avis qu'en dehors de la représentation des travailleurs au sein du conseil de surveillance, une représentation de ceux-ci au directoire, organe de gestion, est nécessaire pour codéterminer la politique journalière de l'entreprise.

3) *L'obligation de confidentialité et de secret à charge des représentants des travailleurs, un prétexte pour les employeurs de retenir les informations importantes!*

Notre chambre constate que le projet de loi ne prévoit pas de modalités en ce qui concerne l'obligation de l'employeur de transmettre des informations aux représentants des travailleurs.

Notre chambre estime que le texte devrait établir une présomption de non-confidentialité des informations afin de garantir la communication des informations de la part des organes de direction ou d'administration des sociétés participantes ou de la SE aux représentants des travailleurs, ceci à toutes les étapes de la constitution et du fonctionnement de la SE, c.-à-d., tant lors de la négociation de l'accord entre les sociétés participantes et le Groupe spécial de négociation (GSN) que lors des réunions de l'organe de représentation. En d'autres termes, notre chambre exige que si une société est d'avis qu'une information a un caractère confidentiel, elle doit saisir dans une procédure de référé le tribunal chargé de trancher sur le caractère confidentiel ou non confidentiel de l'information.

4) *L'absence de dispositions concernant le règlement de la situation de la représentation des travailleurs dans le GSN, l'organe de représentation et l'organe de participation de la SE, lorsque au cours de la négociation de l'accord et au cours de l'existence de la SE, la structure de la SE change!*

Notre chambre constate que le texte ne règle pas la situation du nombre des représentants des travailleurs dans le GSN, l'organe de représentation et l'organe de participation de la SE, lorsque, au cours de la négociation de l'accord et au cours de l'existence de la SE, des établissements, filiales ou sociétés rejoignent ou quittent la SE. Comme le nombre effectif des travailleurs change dans une telle hypothèse, il faudrait également en tenir compte au niveau du nombre des représentants des salariés respectivement dans le GSN et dans l'organe de représentation ou de participation de la SE.

Dans la première hypothèse, notre chambre plaide pour l'intégration des représentants des salariés des sociétés qui rejoignent la SE dans les organes respectifs de celle-ci sans pour autant que cette intégration puisse se faire au détriment du nombre des représentants des salariés des sociétés déjà représentées dans les organes respectifs de la SE.

Dans la seconde hypothèse, le principe du status quo doit jouer jusqu'au renouvellement des organes respectifs de la SE.

5) *La constitution d'une assurance responsabilité civile pour les administrateurs-salariés!*

Etant donné que les administrateurs-salariés sont solidairement responsables avec les autres administrateurs de l'exécution de leur mandat qu'ils ont reçu et des fautes commises dans leur gestion, notre chambre estime utile que le texte de loi prévoit l'obligation pour les administrateurs-salariés de contracter une assurance responsabilité civile pour garantir leur solvabilité en cas de faits ou fautes qui leur seraient imputables.

6) *La représentation des travailleurs de chaque société dans le GSN s'impose pour toutes les hypothèses de constitution d'une SE!*

Notre chambre est d'avis qu'il y a lieu de renforcer les dispositions protectrices sur le plan national, et de légiférer de façon à garantir la représentation des travailleurs de chaque société nationale participant à un projet de constitution de société européenne (SE), et de ne pas limiter les dispositions protectrices prévues par le projet de loi au cas de figure des sociétés perdant leur identité juridique dans la constitution de SE par voie de fusion.

*

II. REMARQUES PONCTUELLES CONCERNANT LE PROJET DE TEXTE

Ad article 6(4)

Ce paragraphe prévoit la possibilité pour le GSN de se faire assister par des experts de son choix lors des négociations.

Le législateur entend innover par rapport à la directive en précisant que le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre les organes compétents des sociétés participantes et le GSN.

Notre chambre ne peut approuver cette ajoute, parce qu'elle peut aboutir en cas de désaccord sur le nombre des experts, voire sur les modalités pratiques, à l'absence pure et simple d'assistance par des experts.

Notre chambre demande en outre que le projet de loi fixe un nombre minimal d'experts correspondant au nombre de sociétés participantes.

Ad article 12 g)

Ce point prévoit le droit à un congé de formation sans perte de salaire pour les membres de l'organe de représentation.

Notre chambre exige que le projet de loi fixe la durée et les modalités précises de ce congé, faute de quoi ce congé risque de ne jamais être mis en œuvre.

Ad article 12 h)

Au niveau de l'assistance de l'organe de représentation, le projet de loi limite également la prise en charge financière obligatoire par les sociétés participantes à un expert par tranche de neuf membres de l'organe de représentation.

Notre chambre demande néanmoins que chaque société participante prenne en charge les frais d'un expert au moins, de sorte que le nombre d'experts devant être pris en charge sera fonction du nombre de sociétés participantes.

Ad article 17

L'article 17(1) instaure la protection contre le licenciement des membres du GSN, de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE, mais limite cette protection à la période pendant laquelle ces personnes exercent leur mandat en disposant que „... *jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, des protections et garanties prévues aux articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel*“.

A l'instar de la protection dont bénéficient au niveau national les délégués du personnel, les membres du conseil d'administration dans les SA représentant les salariés, ainsi que les membres du comité d'entreprise européen, notre chambre exige une protection pure et simple contre le licenciement et non pas une protection limitée à l'exercice du mandat.

Il y a lieu par conséquent de barrer l'expression „*dans l'exercice de leurs fonctions*“.

Sous réserve des observations formulées ci-dessus, notre chambre a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au projet de loi cité sous rubrique.

Luxembourg, le 18 mars 2005

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

Service Central des Imprimés de l'Etat

5435/02

N° 5435²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2004-2005

PROJET DE LOI

**complétant le Statut de la Société européenne
pour ce qui concerne l'implication des travailleurs**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(25.3.2005)

Par lettre du 10 janvier 2005, Monsieur François Biltgen, Ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

1. Le projet a pour objet la transposition de la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

*

1. OBSERVATIONS PRELIMINAIRES**1.1. Le contexte**

2. Le règlement communautaire du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (règlement entré en vigueur le 8 octobre 2004) a créé et mis en place le cadre légal relatif à la société européenne.

3. Nonobstant ce règlement européen d'application directe dans les Etats membres, le Luxembourg, par son projet de loi No 5352, compte intégrer le statut de la SE dans sa législation nationale en procédant à une modification de la loi du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

4. Rappelons que quatre modes de constitution de SE sont permis:

1. par fusion de deux sociétés anonymes (SA) relevant de deux Etats membres différents;
2. par création d'une SE holding entre par exemple une SA et une société à responsabilité limitée (SARL) relevant de deux Etats membres différents;
3. par création d'une SE filiale par des sociétés et/ou d'autres personnes morales de droit public ou privé relevant d'Etats membres différents;
4. par transformation d'une SA nationale possédant depuis au moins deux ans une filiale dans un autre Etat membre.

5. Le statut de la SE s'apparente toujours à celui des SA du pays de son immatriculation sans préjudice des dispositions relevant du règlement communautaire.

6. La SE doit en principe être immatriculée dans le pays de son siège statutaire, celui-ci devant coïncider avec le lieu de son administration centrale.

7. A l'instar des dispositions existant à charge des entreprises de dimension communautaire ou des groupes d'entreprises de dimension communautaire, la création d'une SE présuppose en principe la mise en place d'une structure d'implication des travailleurs, la négociation relative à l'implication des travailleurs dans la future SE constituant une condition de recevabilité à l'immatriculation de la SE.

8. Le présent projet de loi, qui concerne exclusivement l'implication des travailleurs dans la SE, fixe les règles relatives:

- à la création d'un groupe spécial de négociation (GSN) représentant les travailleurs et ayant pour mission la négociation d'un accord relatif aux modalités d'implication des travailleurs au sein de la SE;
- à la désignation des représentants au GSN des travailleurs occupés au Luxembourg;
- à la négociation d'un accord relatif à l'implication des travailleurs dans la SE;
- au contenu de cet accord;
- aux „dispositions de référence“ applicables à défaut d'accord;
- au fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs;
- au statut social des membres du GSN, de l'organe de représentation des travailleurs et des membres des organes d'administration ou de surveillance des SE représentant les salariés.

1.2. Remarques de principe

9. Avant d'entamer une analyse plus détaillée du projet de loi soumis pour avis, la CEP•L tient à formuler les remarques et exigences suivantes:

10. Les deux premières observations concernent la participation des travailleurs dans la gestion de la société européenne:

- Eu égard à la situation spécifique des sociétés immatriculées au Luxembourg, lesquelles, tout en étant souvent de dimension économique et financière très importante, disposent néanmoins généralement d'un faible effectif de salariés, il est indispensable d'assurer et d'imposer une représentation minimale obligatoire des travailleurs occupés au Luxembourg au sein des organes de gestion (conseil d'administration ou organe de surveillance) des futures sociétés anonymes européennes immatriculées au Luxembourg.

Dans sa configuration actuelle, le projet de loi, reprenant simplement le principe dit du „avant-après“, n'assure pas la participation du salariat au niveau de l'organe de décision de la société européenne, ce principe pouvant facilement être mis en échec (voir développements sous 2.4.5.).

- Ni le projet de loi No 5352, ni le projet de loi sous avis, ne prévoit une modification de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, afin d'adapter les dispositions du Chapitre II de cette loi (représentation des salariés dans les sociétés anonymes) aux nouvelles dispositions introduites par le projet de loi No 5352 en matière de mode de gestion des sociétés anonymes (libre choix du système moniste/conseil d'administration ou dualiste/directoire et conseil de surveillance).

Si le système de gestion dualiste n'est pas intégré dans les dispositions du Chapitre II de la loi modifiée de 1974, imposant ainsi aux sociétés anonymes optant pour le mode de gestion dualiste l'obligation d'introduire la participation des travailleurs dans leur organe de surveillance, il sera facile d'éviter la participation des salariés dans les SE, voire dans les sociétés anonymes (SA) tout court:

Il suffira de créer une SA avec système de gestion dualiste ou alors de modifier le système de gestion existant d'une SA, et plus tard, de transformer la SA avec système de gestion dualiste sans participation de salariés, en SE.

La CEP•L exige partant que la loi modifiée de 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, soit modifiée afin que l'obligation d'instaurer dans les cas visés par la loi une participation de travailleurs dans la gestion de la société anonyme, soit étendue aux sociétés anonymes à mode de gestion dualiste.

Au-delà de cette nécessité, l'extension des dispositions du Chapitre II de la loi modifiée de 1974 aux sociétés anonymes qui emploient moins de mille travailleurs, ainsi qu'à toutes les autres formes de sociétés commerciales serait également importante.

11. La troisième remarque a trait à la composition du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation (OR):

Egalement à ce niveau la CEP•L demande à ce que les dispositions protectrices sur le plan national soient améliorées de façon à garantir la représentation des travailleurs de chaque société nationale participant à un projet de constitution de société européenne.

La même remarque vaut pour l'OR.

Dans sa configuration actuelle, le projet de loi ne satisfait pas les exigences de l'article 3 2. b. de la directive européenne, lequel impose justement aux Etats membres de prendre des dispositions nationales qui garantissent que le GSN comprenne au moins un représentant de chaque société participante (voir développements sous 2.1.2.).

*

2. ANALYSE DU PROJET DE LOI

2.1. La mise en place du groupe spécial de négociation (GSN) en vue de la négociation d'un accord relatif à l'implication des travailleurs dans la SE: des dispositions nationales insuffisantes (articles 4 et 5 du projet de loi)

12. La création du GSN est une obligation à charge des organes dirigeants des sociétés participantes.

Dès l'existence du projet de constitution d'une SE, les organes dirigeants doivent:

- engager les négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés participantes sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE;
- communiquer aux représentants des travailleurs des différentes sociétés impliquées des informations relatives à l'identité des sociétés et entités participantes, ainsi que le nombre de travailleurs couverts par un système de participation et de ceux qui ne l'ont pas.

13. Les règles suivantes gouvernent la mise en place du GSN:

Le nombre des membres du GSN est fonction du nombre de salariés occupés dans les différentes sociétés participantes à travers tous les Etats membres.

La détermination des sièges se fait d'abord par pays, sachant que l'ensemble des sièges ainsi déterminés donne le nombre total des membres du GSN.

14. Les dispositions gouvernant la mise en place du GSN dans le cadre de la législation relative au Comités d'entreprises européens diffèrent des règles concernant la mise en place du GSN dans le cadre de la présente législation uniquement en ce qui concerne l'attribution des sièges par pays. Les règles nationales d'attribution des sièges aux différentes sociétés impliquées sont les mêmes.

2.1.1. Détermination du nombre de sièges par pays (article 4 (2) a et b du projet de loi)

15. Un siège est attribué à l'Etat membre en question par tranche (ou fraction de tranche) de travailleurs employés dans son Etat et représentant 10% du nombre total de travailleurs occupés à travers tous les Etats dans les sociétés et entités participant au projet de constitution SE.

16. Chaque pays dans lequel les sociétés participantes possèdent des salariés a donc le droit de disposer d'au moins un représentant au sein du GSN.

Exemple: Deux sociétés A et B décident de créer une SE Holding. La société A compte 6.070 salariés répartis sur 4 pays et la société B 930 salariés, aussi répartis sur 4 pays.

<i>Pays</i>	<i>Société A</i>	<i>Société B</i>	<i>Total par pays</i>	<i>Sièges au sein du GSN</i>
Belgique	1.000	500	1.500	21% = 3 sièges
France	30	90	120	1,7% = 1 siège
Espagne	5.000	320	5.320	76% = 8 sièges
Luxembourg	40	20	60	0,85% = 1 siège
Total				13 sièges

2.1.2. Attribution des sièges parmi les sociétés participantes d'un même Etat membre (article 5 du projet de loi)

Règle générale:

17. Au niveau de chaque société ou entité concernée les membres du GSN sont élus/désignés suivant leurs règles nationales.

Au Luxembourg:

18. La désignation des membres du GSN représentants des travailleurs occupés au Luxembourg se fait d'après les dispositions de l'article 5 du projet de loi de la manière suivante:

- les représentants des travailleurs luxembourgeois au GSN sont élus/désignés par les membres des délégations du personnel en place;
- les membres ainsi élus/désignés sont ou bien des salariés de l'entreprise ou bien des représentants des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national et signataires de la convention collective applicable dans la société participante, la filiale ou l'établissement concerné;
- chaque poste de représentant au GSN sera pourvu d'un membre effectif et d'un membre suppléant, ce dernier remplaçant d'office l'effectif en cas d'empêchement ou de vacance de poste définitive;
- le mandat du membre représentant au GSN prendra fin en cas de fin du contrat de travail (membre salarié) ou en cas de cessation d'appartenance à l'organisation syndicale (membre non salarié);
- si une délégation centrale d'entreprise existe: elle désigne les représentants au GSN;
- si une délégation centrale ouvrier et employés existe:
 - 1er membre effectif est désigné par la délégation représentant la majorité des salariés de l'entreprise, son suppléant étant désigné par l'autre délégation;
 - si la catégorie de travailleurs majoritaire représente au moins les 2/3 des travailleurs occupés au Luxembourg, alors les 2 premiers représentants effectifs seront élus par la délégation centrale représentant cette catégorie de travailleurs et les 2 suppléants par l'autre délégation etc.;
- s'il n'y a pas de délégation centrale: la délégation principale procède à la désignation des représentants au GSN;
- si une délégation principale ouvrier et employés existe: idem que lorsque délégation centrale ouvrier et employés;
- si les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises, les représentants au GSN seront élus par l'ensemble des délégués du personnel réunis en AG:
 - 1.) le 1er représentant sera désigné par les membres des délégations représentant la majorité des travailleurs, et son suppléant par les membres des délégations représentant l'autre catégorie de travailleurs;
 - 2.) si la catégorie de travailleurs majoritaire représente au moins les 2/3 des travailleurs occupés au Luxembourg alors les deux 1ers représentants au GSN lui reviennent, les 2 suppléants revenant à l'autre catégorie de travailleurs;

- si aucune délégation du personnel n'existe: alors c'est l'ensemble des salariés qui procèdent à l'élection des représentants au GSN;
- si les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plusieurs représentants dans le GSN, alors ceux-ci sont élus/désignés de sorte que chaque société participante occupant des travailleurs au Luxembourg, soit représentée sans que le nombre total de membres du GSN ne soit augmenté (article 5(10) du projet de loi).

19. Admettons que trois sociétés A, B et C, situées au Luxembourg participent à la création d'une SE et qu'il n'y ait que deux sièges à pourvoir au sein du GSN pour ces trois sociétés.

Les délégations du personnel des trois sociétés réunies en assemblée générale décideront de l'attribution des sièges. En admettant que les deux sociétés A et B emploient chacune seule moins de salariés que la société C, mais qu'ensemble elles emploient plus de salariés que la société C, est-ce que cela pourrait conduire à ce que la société C ne soit pas représentée au GSN? Ou est-ce que cela est exclu du fait du jeu des règles énoncées ci-dessus?

La formulation de l'article 5(6) du projet de loi n'est pas claire: est-ce que le premier représentant effectif sera désigné par les membres de la délégation représentant la majorité des travailleurs donc ici les représentants des travailleurs de C? Ou est-ce que du fait que les délégations soient réunies en assemblée générale, les représentants de A et B peuvent avoir plus de pouvoir?

Il appartient au législateur d'écrire plus clairement les règles qu'il souhaite mettre en oeuvre, et surtout de faire en sorte que ces règles relatives à l'attribution nationale des sièges garantissent une représentation optimale aussi bien des travailleurs des différentes sociétés impliquées dans le projet de constitution SE, que des différentes catégories de travailleurs.

Les dispositions de l'article 5 (10) du projet de loi sont insuffisantes à cet égard et ne satisfont nullement les exigences de l'article 3 2. b. de la directive européenne, lequel demande aux Etats membres de prendre des dispositions nationales qui garantissent que le GSN comprenne au moins un représentant de chaque société participante.

Est-ce que les règles d'attribution nationales ne sont en outre pas carrément contraires aux exigences de l'article 5 (10), à savoir un membre par société impliquée?

Et pour finir, qu'est-ce qui justifie l'exclusion de la catégorie de travailleurs représentant un tiers des travailleurs occupés au Luxembourg?

20. Le cas spécial d'un projet de constitution de SE par fusion:

Si en application des règles nationales de désignation des membres du GSN, il n'y aurait pas de représentant pour les travailleurs des sociétés qui cesseront d'avoir une identité juridique propre après la constitution de la SE par fusion, le GSN doit être complété de membres supplémentaires représentant les travailleurs de ces sociétés, mais à la double condition que:

- 1) le nombre de ces membres supplémentaires n'excède pas 20% du nombre des membres désignés en vertu de la règle classique (1 représentant par tranche ou fraction de tranche de travailleurs représentant 10% de l'ensemble des travailleurs);
- 2) la composition du GSN n'implique pas une double représentation des travailleurs en question.

Si le nombre des sociétés devant perdre leur identité juridique dépasse le nombre de sièges supplémentaires disponibles en vertu de la règle des 20%, alors ils sont attribués aux sociétés d'Etats membres différents selon l'ordre décroissant des travailleurs employés.

Exemple: Reprenons l'exemple sub. 2.1.1., sauf que A et B créent une SE par fusion.

Il s'agit de vérifier si toutes les sociétés sont représentées au GSN.

La Belgique a droit à 3 sièges. Elle n'éprouvera aucune difficulté à attribuer un siège par société. Idem pour l'Espagne.

La France n'a droit qu'à un seul siège. Mais les salariés des 2 sociétés A et B sont concernés par la future SE. La France aura partant droit à un siège supplémentaire au GSN.

Idem pour le Luxembourg.

Le GSN comportera donc 2 sièges supplémentaires. Les 20% (2,6) des membres ordinaires du GSN ne sont pas dépassés.

<i>Pays</i>	<i>Société A</i>	<i>Société B</i>	<i>Total par pays</i>	<i>Sièges au sein du GSN</i>	<i>Sièges supplémentaires au GSN</i>
Belgique	1.000	500	1.500	21% = 3 sièges	Aucun
France	30	90	120	1,7% = 1 siège	1 siège supplémentaire
Espagne	5.000	320	5.320	76% = 8 sièges	Aucun
Luxembourg	40	20	60	0,85% = 1 siège	1 siège supplémentaire
Total				13 sièges	2 sièges supplémentaires

21. Si en cas de modification du projet de constitution de SE, un membre du GSN ne représente plus les travailleurs des sociétés concernées par le projet, alors son mandat prendra fin.

Si le projet de constitution de SE est modifié de façon à ce que le nombre total ou la répartition des sièges du GSN est modifié de plus de 25% alors le GSN doit être intégralement recomposé.

22. Le projet de loi innove ici par rapport à la directive.

La CEP•L n'a pas d'objections à formuler, les règles envisagées étant de bon sens et favorisent une représentation cohérente des travailleurs au GSN.

2.2. Négociation d'un accord: le législateur luxembourgeois arme à insuffisance les représentants des travailleurs (article 6 du projet de loi)

23. Le GSN a pour mission de négocier les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.

24. Les négociations doivent être entamées dès la constitution du GSN et peuvent durer au plus 6 mois. Les parties peuvent décider d'un commun accord de prolonger les négociations jusqu'à au plus 1 an.

25. Le GSN a la possibilité de se faire assister par des experts de son choix lors des négociations, le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions étant fixés par accord entre les organes dirigeants des sociétés participantes et le GSN.

26. Chaque société participante prendra en charge les frais d'un expert assistant le GSN, la prise en charge se limitant aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

27. La directive européenne prévoit que le GSN peut se faire assister par des experts de son choix (article 3 (5)).

Contrairement au législateur luxembourgeois, elle ne limite pas ce droit en le conditionnant par un accord à trouver avec la partie employeur en ce qui concerne le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions.

En cas de désaccord des parties sur le nombre des experts, voire sur les modalités pratiques, cela peut conduire à l'absence pure et simple d'assistance par des experts.

La CEP•L ne saurait partant approuver cette ajoute.

Elle demande que le projet de loi luxembourgeois fixe un nombre minimal d'experts correspondant au nombre de sociétés participantes, cela d'autant plus que le projet prévoit bien la prise en charge financière d'un expert par société participante.

A titre subsidiaire, le projet de loi doit au moins garantir un expert par pays ayant des travailleurs concernés par le projet de constitution de SE.

Cela sera notamment d'une grande importance pour les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg lorsque le siège statutaire de la SE sera au Luxembourg.

Les membres du GSN représentant les travailleurs employés au Luxembourg doivent en outre pouvoir choisir leurs experts parmi les personnes appartenant aux organisations syndicales nationales et justifiant d'une représentativité nationale générale.

L'assistance des membres du GSN par des experts issus de ces organisations professionnelles, maîtrisant parfaitement les questions liées à la représentation et implication des travailleurs non seulement au niveau national, mais aussi sur le plan européen, est garant de négociations équilibrées avec les organes dirigeants des sociétés participantes.

L'article 6 (4) du projet de loi doit être amendé en ce sens.

28. Le GSN prend ses décisions à la majorité absolue, à condition que cette majorité représente aussi la majorité absolue des travailleurs, chaque membre disposant d'une voix.

29. Le cas particulier de la décision portant sur une réduction des droits de participation (article 6 (3) du projet de loi):

Si le résultat des négociations doit entraîner une réduction des droits de participation, la majorité requise pour adopter l'accord est de 2/3 des voix des membres du GSN représentant au moins 2/3 des travailleurs, chiffre incluant les voix des membres représentant des travailleurs employés dans au moins 2 Etats membres:

- dans le cas d'une SE par fusion, si la participation concerne au moins 25%;
- dans le cas d'une création SE holding ou filiale, si la participation concerne au moins 50%.

Selon le projet de loi, il y a réduction des droits de participation lorsque le nouveau mode de participation implique une réelle diminution d'influence des travailleurs, „la réelle diminution d'influence des travailleurs“ étant appréciée en fonction notamment de la nature de l'organe dans lequel les droits de participation s'exerceront et de la portée concrète de ces droits.

L'approche du législateur est donc non seulement quantitative, mais aussi qualitative.

30. La CEP•L apprécie l'initiative du législateur de fournir une sorte de définition de la notion de „réduction des droits de participation“.

Néanmoins les critères indiqués pour apprécier, voire orienter une décision relative à une réduction des droits de participation sont vagues et manquent de précision.

31. Quelle sera en outre l'instance compétente pour résoudre un litige relatif à la question „Y a-t-il diminution des droits de participation ou pas?“.

Quelle juridiction sera compétente sur le plan européen? Est-ce celle du pays du futur siège de la SE?

Quelle juridiction sera compétente sur le plan national?

Au Luxembourg, est-ce le tribunal du travail en application des dispositions de l'article 2 du projet de loi, celui-ci attribuant compétence au tribunal du travail pour toute question relative à la procédure et la conduite des négociations?

Ou est-ce qu'un tel litige devrait plutôt être porté devant l'Office national de conciliation, l'accord à négocier ayant un certain caractère collectif?

Il est impératif que ces questions puissent trouver une réponse claire et précise dans le projet de loi.

32. Autre cas particulier: le GSN décide de ne pas entamer de négociations ou de clore les négociations entamées (article 6 (5) du projet de loi):

On se fondera alors sur la réglementation relative à l'information et la consultation des travailleurs en vigueur dans les différents Etats où les salariés sont employés (non-application des dispositions de référence).

C'est la fin de la procédure devant mener à un accord.

33. Pour prendre une telle décision il faut les voix des 2/3 des membres représentant les 2/3 des travailleurs employés dans au moins 2 Etats membres.

34. Si néanmoins la SE est constituée par transformation: ces dispositions ne sont pas applicables si la société à transformer comporte un mode de participation.

35. La CEP•L demande à ce que le projet de loi soit complété d'un article spécifiant clairement les dispositions luxembourgeoises relatives à l'information et la consultation des travailleurs applicables au cas où le GSN décide de ne pas entamer ou de clore les négociations entamées.

36. L'article 21(2) du projet de loi prévoit que les dispositions du Chapitre II de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, ne sont pas applicables aux SE dont le siège statutaire est situé au Luxembourg.

Il y a lieu d'amender cet article 21(2) afin de rendre ces mêmes dispositions applicables dans le cas de figure susmentionné où le GSN a décidé de ne pas entamer de négociations ou de clore les négociations entamées, ceci rendant applicable les dispositions nationales relatives à l'information et la consultation des travailleurs.

2.3. Le contenu de l'accord relatif aux modalités d'implication et de participation des travailleurs dans la SE (articles 7 et 8 du projet de loi)

37. Le projet de loi prévoit le contenu minimal d'un accord relatif à l'implication des travailleurs.

38. Ainsi cet accord doit fixer:

- son champ d'action,
- la composition, le nombre de membres, la répartition des sièges de l'organe de représentation,
- les attributions de l'organe de représentation et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation,
- la fréquence de ses réunions, les ressources financières et matérielles à lui allouer,
- les modalités de mise en oeuvre d'une procédure d'information et de consultation, remplaçant l'organe de représentation,
- les modalités de participation, le nombre de membres représentants des travailleurs de l'organe d'administration et de surveillance de la SE à élire, désigner ou recommander,
- la date d'entrée en vigueur de l'accord, sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure de renégociation.

39. Cas particulier de la SE constituée par transformation:

(article 7(4) du projet de loi)

Suivant le projet de loi, l'implication des travailleurs doit être d'un niveau sensiblement équivalent à celui existant au niveau de la société à transformer.

Le niveau de participation est censé équivalent lorsque les organes d'administration (régime moniste) ou de surveillance (régime dualiste) comprennent une proportion de membres désignés ou élus par les travailleurs égale à celle existant au sein de la société qui doit être transformée.

40. Pour avoir force obligatoire, l'accord doit revêtir la forme écrite.

41. Il oblige alors:

- la SE;
- les sociétés participantes, leurs filiales et établissements;
- les travailleurs des sociétés participantes;
- les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

42. La CEP•L se demande dans quelle mesure des organisations syndicales peuvent être concernées par l'accord, si elles n'ont pas participé à sa négociation?

Est-ce que le législateur vise par là les organisations syndicales signataires d'un contrat collectif d'une société participante mais qui n'ont pas été impliquées dans les négociations?

Il y a lieu d'éclairer le lecteur à cet égard.

2.4. Les dispositions de référence (articles 9 à 14 du projet de loi)

43. Elles constituent des dispositions supplétives sur lesquelles on retombe dans certains cas de figures.

44. Elles visent aussi bien l'information et la consultation des travailleurs dans la SE, que la participation des travailleurs dans la SE.

2.4.1. Les cas dans lesquels s'appliquent les dispositions de référence (article 9 du projet de loi)

45. Les dispositions de référence s'appliqueront aux SE qui établissent leur siège au Luxembourg: si les parties (organes dirigeants et GSN) en décident ainsi

ou

si dans le délai de 6 mois, voire dans le délai de prolongation, aucun accord n'a été trouvé et que l'immatriculation de la SE est néanmoins poursuivie et que le GSN n'a pas décidé de clore les négociations ou de ne pas les entamer (*car s'il y a décision de clore ou de ne pas entamer les négociations: les dispositions nationales joueront*)

ou

si l'accord fixé entre parties est frappé de nullité.

46. En vertu du commentaire des articles du projet de loi, la violation des dispositions de l'article 7(4) du projet de loi (non-respect du principe dit „avant-après“ en cas de SE par transformation), serait un cas de nullité de l'accord.

Afin d'augmenter la sécurité juridique, il y a lieu d'intégrer ce cas de nullité dans le projet de loi et d'amender l'article 9 (1) c.) du projet de loi et d'écrire: „c.) lorsque l'accord visé à l'article 8 est frappé de nullité, notamment en cas de non-respect de l'article 7(4).“

47. Cas particulier du champ d'application des dispositions de référence relatives à la participation des travailleurs: le principe dit du avant-après

(articles 13 et 14 du projet de loi)

Elles ne s'appliquent que:

- dans le cas d'une SE constituée par transformation: si au niveau d'une des sociétés à transformer il y a déjà participation des travailleurs en application de sa législation nationale;
- dans le cas d'une SE par fusion: si avant la constitution de la SE une forme de participation existait au niveau d'une ou plusieurs sociétés représentant en tout au moins 25% des salariés ou si les 25% ne sont pas atteints mais que le GSN en décide ainsi;
- dans le cas d'une SE constituée par la création d'une SE holding ou d'une SE filiale: si une forme de participation existe dans au moins une des sociétés, couvrant au moins 50% du nombre total des travailleurs ou si moins de 50% de travailleurs sont couverts, mais que le GSN en décide ainsi.

Si plusieurs formes différentes de participation existent alors le GSN décide laquelle est à instaurer dans la SE. A défaut de décision du GSN dans le délai d'un mois à compter du jour où les organes compétents des sociétés participantes l'ont invité à se prononcer, ces derniers prendront la décision.

2.4.2. Dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des travailleurs (OR) (article 10 du projet de loi)

48. En vertu du projet de loi, les membres de l'OR sont des salariés de la SE, de ses filiales et établissements, élus ou désignés par les représentations des travailleurs ou à défaut par les travailleurs eux-mêmes suivant les règles nationales.

49. Quant aux règles relatives à l'élection/désignation des membres de l'organe de représentation:

Chaque Etat membre aura droit à un membre dans l'OR par tranche (ou fraction de tranche) du nombre de salariés occupés dans son pays et représentant 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes dans tous les pays.

50. Si le siège de la SE est au Luxembourg alors les membres de l'organe de représentation seront élus pour 5 ans.

51. Si l'organe de représentation comporte au moins neuf membres: le projet prévoit l'élection d'un comité restreint de trois membres au plus, dont le président.

Ce comité restreint se chargera des affaires courantes.

52. Quatre années après sa constitution, l'organe de représentation doit examiner s'il ne convient pas d'entamer des négociations en vue de mettre en place une procédure conventionnelle d'implication des travailleurs.

2.4.3. Désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg (article 11 du projet de loi)

53. Les règles de désignation et d'élection des représentants sont calquées sur celles relatives à l'élection et désignation des membres du GSN.

54. La CEP•L réitère ses remarques formulées sous le point 2.1.2.

2.4.4. Dispositions de référence pour l'information et la consultation (article 12 du projet de loi)

55. A défaut d'accord, l'OR aura les compétences et pouvoirs suivants:

Il connaîtra des questions concernant la SE, ses filiales ou ses établissements situés dans d'autres pays et les questions excédant les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.

Dans le cadre de sa mission d'information et de consultation, il recevra des rapports réguliers sur l'évolution des activités de la SE, l'ordre du jour des réunions de l'organe d'administration et copie des documents soumis à l'AG des actionnaires.

56. Une réunion obligatoire par année portera sur la structure, situation économique et financière, l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les transferts et fusions etc.

57. Lorsque interviennent des circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs: l'organe dirigeant de la SE informe obligatoirement l'OR et prend son avis, sans que cet avis ne soit contraignant.

58. L'OR a l'obligation d'informer les représentants des travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation.

59. L'OR peut se faire assister par des experts de son choix pour autant que cela soit nécessaire pour l'accomplissement de ses tâches. Il en est de même pour le comité restreint.

60. La SE prendra en charge les frais d'un expert ainsi désigné par l'OR ou le comité restreint par tranche de neuf membres de l'OR, le tout sans préjudice d'un accord préalable contraire.

La prise en charge est limitée aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

61. L'OR doit pouvoir librement décider de se faire assister par un expert. Ce droit ne doit pas subir de restrictions.

La CEP•L demande partant que le législateur écrive: „L'organe de représentation peut se faire assister par un expert de son choix. Il en est de même pour le comité restreint.“

A l'instar des remarques formulées pour l'assistance par des experts des membres du GSN, la CEP•L demande qu'un expert soit financièrement pris en charge par chaque société impliquée dans le projet de constitution de SE, ou du moins un expert par pays impliqué.

62. Les membres de l'OR ont droit à un congé formation sans perte de salaire pour autant que cela soit nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches.

63. Quant aux dépenses de fonctionnement de l'OR: elles sont à charge de la SE.

Sauf accord contraire, celle-ci met à disposition les locaux et le matériel nécessaires au fonctionnement approprié de l'OR et de son comité restreint.

La prise en charge financière par la SE des réunions de l'OR ou du comité restreint en dehors de la présence de l'organe d'administration/direction de la SE est limitée à une réunion par an.

En cas de circonstances exceptionnelles, une réunion de l'OR ou du comité restreint en dehors de la présence de l'organe d'administration/direction est prise en charge par la SE.

64. Comment l'OR et son comité restreint peuvent-ils fonctionner correctement et remplir leur mission légale d'information des travailleurs de la SE, ainsi que leur fonction consultative face à l'organe de direction/d'administration, si une seule réunion annuelle est financée par la SE.

65. La CEP•L s'oppose aux règles fixées par l'article 12 h. du projet de loi.

A condition que le législateur impose à la SE de doter le Comité restreint et l'OR des moyens nécessaires en termes d'infrastructure, de matériel, de personnel, de moyens de communication (traduction de documents, vidéoconférences etc.), permettant ainsi à ces organes de fonctionner correctement, notre Chambre professionnelle est d'accord à ce que la prise en charge financière par la SE des réunions de l'OR soit limitée à deux réunions annuelles ordinaires en dehors de la présence de l'organe de direction de la SE.

En cas de circonstances exceptionnelles, une réunion extraordinaire de l'OR, en dehors de la présence de l'organe de direction de la SE, doit en sus être financée par la SE.

Quant au Comité restreint: en tant qu'organe de gestion permanent de l'OR, le Comité restreint doit pouvoir se réunir régulièrement sur une base mensuelle pour pouvoir fonctionner correctement.

Au moins une réunion mensuelle du Comité restreint doit ainsi être financée par la SE.

66. A défaut de donner satisfaction aux revendications de notre Chambre professionnelle, l'OR sera une instance sans pouvoir ou tout au plus à pouvoir très limité. Il appartient au législateur luxembourgeois, lequel se veut socialement responsable, de remédier à ce problème.

67. Les règles relatives à la prise en charge des dépenses de fonctionnement de l'OR doivent être en tout état de cause clairement fixées par le législateur et ne doivent pas être conditionnées par un quelconque accord à trouver entre parties.

68. Aucun accord contraire aux dispositions légales ne doit être possible.

2.4.5. Dispositions de référence pour la participation (= principe dit avant-après) (article 13 du projet de loi)

69. Les règles diffèrent suivant le mode de constitution de la SE:

70. – SE constituée par transformation:

Les règles antérieures de participation existantes doivent être maintenues.

71. Qu'en est-il néanmoins si la SA transformée en SE passe d'un système de gestion moniste à un système dualiste.

Les représentants des travailleurs ayant siégé avant dans le conseil d'administration, siégeront dorénavant dans le conseil de surveillance.

Or la mission d'un conseil de surveillance n'est pas la même que celle d'un conseil d'administration: suivant les dispositions nationales luxembourgeoises le conseil de surveillance ne fait que contrôler la gestion de la société effectuée par l'organe de direction, sans pouvoir s'immiscer dans cette gestion.

Il n'aura que pouvoir de décision pour les questions limitativement énumérées par les statuts de la société.

Dans un tel cas de figure le principe dit du „avant-après“ sera-t-il respecté?

72. Il y a lieu de résoudre ce problème.

73. – dans les autres cas de constitution de SE:

Les salariés de la SE, de ses filiales, ou leurs représentants ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes avant l'immatriculation de la SE.

L'équivalence exigée reposera sur la comparaison entre la portée du droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation de membres des organes d'administration ou de surveillance dans la société participante et la portée que recevra ce même droit dans la SE (prise en considération de la nature de l'organe où s'exercera le droit de participation et du nombre de travailleurs représentés avant et après la constitution de la SE).

74. Si aucune des sociétés participantes n'est régie par des règles de participation alors la SE n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation.

75. La CEP•L tient à soulever le cas de figure suivant:

Admettons par exemple que deux sociétés A et B envisagent de créer une SE. Elles disposent toutes les deux d'un système de participation des travailleurs.

Plutôt que de constituer immédiatement la SE par fusion, elles décident de créer d'abord ensemble une société anonyme holding ou une simple société anonyme avec filiale dans un autre Etat membre.

La nouvelle société aura un faible effectif de salariés et n'aura pas de système de participation des travailleurs.

Après deux ans, la nouvelle structure est transformée en SE.

En vertu du principe dit „avant-après“ la SE nouvellement créée par transformation ne sera pas tenue d'instaurer un système de participation.

Il sera ainsi aisé d'échapper à l'obligation d'instaurer un système de participation des travailleurs dans la SE.

Le Luxembourg risque d'être particulièrement exposé à ce genre de situation.

76. La CEP•L demande de ce fait au législateur national d'intervenir et de prendre les mesures appropriées, notamment sur le plan européen.

77. Les règles suivantes s'appliquent à la répartition par pays des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance:

L'OR est compétent pour décider:

- de la répartition par pays des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance,
- de la façon dont les travailleurs peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer,

le tout en fonction de la proportion des travailleurs de la SE occupés dans les différents Etats.

78. Du moins lorsque la SE aura son siège, et avec cela une activité réelle (*une des finalités poursuivies par la législation européenne relative au statut de la SE étant d'arriver par le biais des structures SE à faire coïncider dans la Communauté les lieux où se situent l'unité économique (l'activité effective et réelle de la société) et l'unité juridique (siège social des sociétés)*) au Luxembourg, il doit

être garanti qu'un représentant des travailleurs occupés au Luxembourg soit obligatoirement désigné comme membre de l'organe de gestion.

79. Quant à la désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE:

- ils sont désignés par la ou les délégations d'entreprises par vote secret à l'urne au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle;
- ils sont choisis parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise, la procédure instaurée étant calquée sur celle relative à la désignation des membres représentant les salariés dans les conseils d'administration des sociétés anonymes.

80. La loi modifiée de 1974 prévoit néanmoins pour le secteur de la sidérurgie des dispositions spécifiques: trois des représentants des travailleurs membres du conseil d'administration sont à désigner par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national; ces représentants peuvent être désignés en dehors du personnel occupé dans l'entreprise.

81. Au niveau des SE de telles dispositions seraient également indispensables.

82. Il y a lieu de prévoir dans le cadre de la présente législation la possibilité pour les organisations nationales représentatives sur le plan national de désigner un nombre déterminé de représentants des travailleurs dans l'organe de gestion pour les SE oeuvrant dans le secteur de la sidérurgie.

Lesdits membres doivent aussi pouvoir être choisis en dehors des travailleurs de la SE.

83. Pour les SE ayant des activités dans d'autres secteurs, il y a lieu de prévoir sur le plan national la possibilité de choisir les représentants du personnel membres de l'organe de gestion au choix, parmi les salariés de l'entreprise ou parmi les personnes membres des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

84. La CEP•L rappelle encore qu'elle réclame l'adaptation de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, tel qu'elle l'a développé sous le point 1.2.

85. Les représentants des travailleurs membres de l'organe d'administration auront le droit de vote comme les autres membres de cet organe.

2.5. Le statut des membres du GSN, de l'OR et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe d'administration ou de surveillance (articles 15 à 18 du projet de loi)

86. Les membres du GSN, de l'OR et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe d'administration ou de surveillance jouissent d'une protection contre le licenciement similaire à celle dont bénéficient les délégués du personnel, l'article 17 (1) du projet de loi faisant un renvoi aux dispositions des articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

87. La CEP•L approuve le renvoi aux dispositions protectrices de la loi modifiée de 1979.

88. Elle tient néanmoins à relever la formulation quelque peu arbitraire de l'article 17(1) du projet de loi „*Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation ...*“.

89. Il doit être garanti que la protection contre le licenciement des personnes susmentionnées soit entière et non pas limitée au temps pendant lequel elles vaquent à leurs fonctions spécifiques dans le cadre de la procédure de consultation et d'information.

90. De ce fait la CEP•L insiste pour une formulation plus claire de l'article 17(1) du projet de loi.

91. Les membres du GSN, de l'OR et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe d'administration ou de surveillance ont le droit d'être libérés de leur poste de travail sans perte de rémunération, afin de pouvoir remplir leurs obligations en tant que membres du GSN, de l'OR ou encore de l'organe d'administration ou de surveillance.

92. A défaut d'accord entre parties quant aux modalités d'exécution de ce droit, le projet de loi prévoit une majoration du crédit d'heure fixé en vertu de l'article 21(2) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

93. Le projet de loi stipule encore l'incompatibilité des mandats susmentionnés avec ceux de délégué des jeunes travailleurs, délégué à l'égalité, délégué à la sécurité, de travailleur désigné.

94. Si l'incompatibilité avec le mandat de travailleur désigné est compréhensible, celui-ci étant le représentant du patron pour toute question liée à la sécurité et santé au travail, il n'en est pas de même pour les autres mandats.

Qu'est-ce qui justifie une telle incompatibilité?

95. Dans son article 17(6) le projet de loi réserve un congé formation au bénéfice des membres effectifs de l'organe de représentation, dans le but de perfectionner leurs connaissances économiques, sociales et techniques.

96. Les frais de ces formations seraient à charge de l'Etat luxembourgeois.

97. Pourquoi les représentants des travailleurs membres des organes d'administration ou de surveillance de la SE sont-ils exclus du bénéfice de ces formations? Ne serait-il pas important, afin d'optimiser leur collaboration au sein de ces organes, de leur accorder le même droit à des formations en matière économique, sociale et technique?

98. Quant aux membres de l'OR: uniquement les membres effectifs occupés au Luxembourg ont droit au congé formation.

Pourquoi limiter ce congé aux membres effectifs de l'OR. Les membres suppléants doivent également pouvoir se former étant donné qu'ils remplacent d'office les membres effectifs en cas d'empêchement ou de vacance définitive du poste de l'effectif.

Et pourquoi limiter ce droit au congé-formation aux membres de l'OR occupés sur le territoire luxembourgeois? Il sera pourtant important que tous les membres de l'OR puissent suivre une formation commune, que l'OR puisse donc se former en tant qu'organe.

Si le siège de la SE est situé au Luxembourg, alors tous les membres de l'OR, effectifs et suppléants, doivent être couverts par ce droit à la formation, peu importe leur lieu d'occupation.

Si le siège de la SE n'est pas au Luxembourg, alors le droit à la formation doit concerner tous membres effectifs et suppléants de l'OR occupés au Luxembourg.

99. La CEP•L s'interroge pour finir quant à la signification des deux parenthèses à l'article 17(6) seconde phrase du projet de loi. Dans la version définitive du texte il y aura lieu de prendre soin de les faire disparaître.

100. Quant au statut particulier des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Luxembourg:

La durée de leur mandat est identique à celle des autres membres du conseil d'administration.

Leur mandat est renouvelable et prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire, de cessation de la relation de travail, de révocation par l'organe qui les a nommés ainsi que dans l'hypothèse où l'entité à laquelle ils sont liés cesse d'appartenir à la SE.

Ils ne sont pas révocables par l'assemblée générale des actionnaires.

Ils sont responsables, au même titre que les autres administrateurs, des fautes commises dans leur gestion, et solidairement responsables avec les autres administrateurs des violations de la loi et des statuts.

101. Les membres effectifs et suppléants du GSN, de l'OR, ainsi que les membres de l'organe d'administration/surveillance de la SE représentant les salariés ont une obligation de confidentialité et de secret pour ce qui concerne les secrets de fabrication ou commerciaux, ainsi que les données confiées et qualifiées de confidentielles par les dirigeants de la SE.

102. Qu'en est-il des données qualifiées abusivement de confidentielles par la SE?

*

3. EN CONCLUSION:

Société européenne – un volet implication des travailleurs attirant pour les entreprises, mais à réviser afin de garantir les droits de la partie économiquement la plus faible

103. On peut lire dans l'exposé des motifs du projet de loi que „*la Société européenne peut constituer un instrument intéressant pour attirer des entreprises dans l'économie luxembourgeoise. A cette fin, le volet implication des travailleurs doit être connu – et attirant – pour que les intéressés puissent se faire une image complète du fonctionnement d'une SE au Luxembourg.*“.

104. La CEP•L est d'accord pour dire que la formule société européenne peut constituer un atout économique pour le Luxembourg.

105. Mais elle ne doit pas l'être au détriment des travailleurs! Cela ne serait pas digne d'un pays qui se veut socialement responsable et qui de plus est fier de son modèle social.

106. Le législateur dispose d'autres moyens lui permettant d'arriver à ces fins.

107. Pour ces raisons, notre Chambre professionnelle demande l'amendement du projet de loi en considération des différents points critiqués et soulevés dans le présent avis, dont les plus importants sont ceux relatifs aux règles de composition du GSN et de participation des salariés dans la gestion de la SE.

Luxembourg, le 25 mars 2005

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

Service Central des Imprimés de l'Etat

5435/04

N° 5435⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI**complétant le Statut de la Société européenne
pour ce qui concerne l'implication des travailleurs**

* * *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(17.1.2006)

Par sa lettre du 10 janvier 2005, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu saisir la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers pour avis du projet de loi élargé.

Compte tenu de l'importance de ce projet de loi pour les entreprises et de l'intérêt commun qu'ont les deux chambres professionnelles en cette matière, elles ont décidé de commenter le projet de loi dans un avis commun.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont conscientes du fait que la marge du législateur luxembourgeois concernant le travail de transposition de la Directive est nécessairement limitée eu égard aux exigences de protection des droits relatifs à l'implication des travailleurs posées par le texte communautaire.

Toutefois, dans la perspective de l'élaboration de la nouvelle loi, elles invitent ses auteurs à ne pas trop alourdir le cadre normatif actuellement en place, en prenant en compte le fait que la législation luxembourgeoise existante, en particulier le modèle de cogestion institué par la loi du 6 mai 1974, en ce qui concerne le volet participatif de l'implication des travailleurs, constitue déjà un dispositif assez précurseur en termes de représentation des salariés, par comparaison avec les dispositions en matière de droit du travail en vigueur dans d'autres Etats membres.

A ce titre, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent à ce que le champ d'application de la loi du 6 mai 1974 ne soit pas élargi, afin de ne pas dissuader les entreprises étrangères tentées de choisir le site luxembourgeois comme futur siège d'une société et/ou, choix plus pénalisant encore, de s'associer, pour la constitution de cette société européenne à des entreprises de droit luxembourgeois disposant déjà d'une participation des travailleurs dans leur conseil d'administration.

Dès lors, afin de favoriser le choix de l'immatriculation sur le territoire luxembourgeois de sociétés européennes résultant notamment de mouvements de fusions de sociétés transfrontalières, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers encouragent le législateur à préserver un cadre sociétair alliant souplesse et efficacité tout en veillant à ne pas alourdir le cadre social par un renforcement des règles de la cogestion.

Il devra en aller de même pour les procédures à mettre en place en ce qui concerne le mode de désignation des membres du Groupe Spécial de Négociation (ci-après le „GSN“) et celui des membres représentant les travailleurs occupés dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE. A cet égard, les deux chambres professionnelles déplorent que les rédacteurs du projet de loi sous avis aient calqué le premier mode sur celui de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen et qu'ils aient en ce qui concerne le second mode fait un renvoi au règlement grand-ducal du 24 septembre 1974 concernant les opérations électorales pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d'entreprises et les conseils d'administration. En effet, la première procédure s'avère en pratique particulièrement lourde, voire impossible à mettre en œuvre. En ce qui concerne la seconde procédure, les deux chambres professionnelles s'interrogent si un tel renvoi à une législation nationale préexistante est licite au regard de la Directive. D'autre part, elles estiment ces deux procédures totalement inadaptées aux constitutions de SE, en particulier si elles se font entre

plusieurs entreprises, filiales ou établissements luxembourgeois. Elles poseront des problèmes d'interprétation et d'application inextricables aux praticiens du droit. En outre les deux chambres déplorent que les rédacteurs du projet de loi continuent à s'attacher à la distinction entre ouvriers et employés, qui ne figure pas dans la Directive et qu'ils semblent privilégier le mode de l'élection, pourtant plus difficile à mettre en œuvre que le mode de la désignation. Les deux chambres professionnelles soulignent que faute de mettre en place un cadre législatif facilement compréhensible et rapide à mettre en œuvre, il est à craindre que le Luxembourg et les entreprises luxembourgeoises ne soient pas considérés en tant que lieu d'immatriculation de SE et/ou d'entreprises participant à une constitution de SE. Un tel cadre législatif devrait notamment privilégier le mode de la désignation des représentants et supprimer la distinction entre ouvriers et employés. A supposer que le mode de l'élection soit néanmoins retenu, il conviendrait de prévoir, dans un souci de simplicité, le vote par correspondance, voire par voie électronique.

En outre, les deux chambres professionnelles souhaitent apporter des nuances à l'attribution trop générale de compétence aux tribunaux du travail en cas de litige résultant de l'application du projet de loi sous avis, afin d'éviter un contentieux judiciaire trop important dans son application.

Enfin, les deux chambres professionnelles déplorent que l'entrave au fonctionnement de l'organe de représentation soit érigée en infraction pénale, avec de surcroît une définition des faits constitutifs de ladite infraction peu claire.

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent approuver le projet de loi sous rubrique que sous réserve expresse de la prise en compte de leurs observations.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous avis a pour objet de transposer en droit luxembourgeois la Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 (ci-après, la „Directive“) complétant le statut de la Société européenne en ce qui concerne l'implication des travailleurs. La Directive vise en effet à déterminer un mode de représentation des travailleurs au sein d'une personne morale nouvelle, la société européenne (ci-après dénommée „SE“), répondant à un statut juridique original.

L'article 8 du règlement communautaire No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au Statut de la Société européenne (le „Règlement“), entré en vigueur le 8 octobre 2004, institue la SE et prévoit explicitement que le transfert du siège statutaire de la SE dans un autre Etat membre ne donne lieu ni à la dissolution ni à la création d'une personne morale nouvelle.

Dans la mesure où l'information et la consultation des travailleurs, formes primaires d'implication des travailleurs sont largement couvertes par la législation luxembourgeoise, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers considèrent que la question centrale posée par le dispositif du projet de loi sous avis, concerne les modalités de l'exercice de l'influence des travailleurs sur le processus décisionnel au sein de l'entreprise.

Il convient de rappeler que la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes („la loi du 6 mai 1974“) envisage la représentation des salariés au sein de sociétés commerciales ayant la forme de sociétés anonymes.

Dans cette hypothèse, un tiers des membres du conseil d'administration doit être désigné par les représentants des travailleurs tandis que le nombre des administrateurs est porté de trois à neuf à condition que ces entreprises soient établies sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, occupent habituellement mille salariés au moins au cours des trois dernières années¹ ou bénéficient d'une participation financière d'au moins vingt-cinq pour cent ou d'une concession de l'Etat portant sur l'activité principale.²

Le processus historique engagé afin de mettre en place le projet de SE, ayant retenu d'une part le Règlement, d'autre part la Directive qui a pour but de reconnaître et d'organiser le rôle et la place des

1 Article 22 alinéa 1

2 Article 22 alinéa 2

salariés dans le cadre du régime juridique spécifique de la SE ainsi constituée, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers reconnaissent que le choix de deux textes distincts pour traiter de questions de nature différente, a pour but de faciliter l'intégration de la SE dans les différents Etats membres, tout en respectant la spécificité des questions sociales de chaque Etat.

Elles rappellent la logique du Règlement qui pose un nombre non négligeable de règles contraignantes en matière de droit des sociétés, ne ménageant à la législation des différents Etats membres et à la liberté statutaire des promoteurs qu'une place résiduelle. La Chambre de Commerce renvoie pour le surplus à son avis sur le projet de loi No 5352 concernant la société européenne (SE), la société anonyme à directeur et conseil de surveillance et la société anonyme unipersonnelle, modifiant la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales et certaines autres dispositions légales.

En ce qui concerne les dispositions d'implication des travailleurs au sein de la SE, il convient de rappeler que la constitution d'une SE oblige ses promoteurs à entamer en parallèle une négociation sur la participation des salariés avec le GSN en vue de mettre en place ce régime social, de telle sorte que les modèles d'implication des travailleurs existant au sein des sociétés participant à la création de la SE ne soient pas affaiblis. De la sorte est assuré le respect de la diversité des législations et des pratiques juridiques en vigueur au sein des Etats membres.

Concrètement, la Directive (considérant No 8) et le projet de loi sous avis (article 7 paragraphe 1) prévoient qu'un accord devrait être passé entre l'organe de représentation de la SE et l'organe de représentation des salariés „en vue de parvenir à un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs“. Ces textes se limitent à fournir un cadre devant permettre la mise en place, par le jeu d'un mécanisme de négociation collective autonome, de dispositions sociales visant la protection des droits des travailleurs en cas de constitution d'une SE. Faute d'accord, la Directive et le projet de loi sous avis tracent dans des dispositions de référence un cadre strict à l'exercice du droit à l'information et la consultation des travailleurs et, le cas échéant, à leur participation dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE.

D'une manière générale, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne s'opposent pas à la procédure fixée par la Directive qui privilégie, dans l'hypothèse de création d'une SE l'adoption d'un système d'implication des travailleurs par le recours à une procédure de négociation dont les modalités sont fixées d'un commun accord entre sociétés participantes et partenaires sociaux existants des salariés.

Elles conviennent que la grande nouveauté introduite par le volet social de la constitution d'une SE par rapport à la législation nationale réside dans le fait que quelles que soient les structures d'implication existantes au sein des sociétés participantes, la création d'une SE supposera nécessairement la mise en place d'un régime d'implication supplémentaire, soit que ce régime soit défini par les parties en présence à la négociation pour répondre à la culture et aux besoins spécifiques d'un groupe concerné, soit qu'il résulte de l'application des dispositions de référence.

Par ailleurs, elles approuvent entièrement le fait que la Directive ait expressément réservé le cas de sociétés où aucun régime de participation des travailleurs aux prises de décision au sein du conseil d'administration n'était en vigueur avant la constitution de la SE, traduisant ainsi la volonté des rédacteurs européens de ne pas imposer le système participatif des travailleurs à des Etats membres ne reconnaissant pas ce régime particulier, et de ce fait, de dissuader la constitution de SE.

Il résulte donc de ce qui précède que l'immatriculation d'une SE ne pourra se réaliser si les mesures prescrites par la Directive en matière d'implication des salariés ne sont pas intégrées dans les documents constitutifs de la SE, par voie d'accord intervenu avant l'immatriculation de la SE. Par conséquent, le régime d'implication des travailleurs devient du même coup indissociable de la constitution d'une SE.

En ce qui concerne son champ d'application, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers rappellent que le projet de loi sous avis vise les cas de SE immatriculées au Luxembourg, résultant soit de

- la fusion de sociétés établies dans au moins deux Etats membres,
- de la création d'une société holding regroupant les sociétés implantées dans au moins deux Etats membres,
- de la constitution d'une filiale commune regroupant des sociétés établies de façon stable ayant leur siège dans au moins deux Etats membres ou ayant une filiale ou une succursale depuis au moins deux ans dans un autre Etat membre, et

– la transformation d’une société ayant son siège social dans un Etat membre.

Dans ce contexte, elles estiment opportun de souligner la spécificité de la loi du 6 mai 1974 et la singularité de la législation luxembourgeoise en termes de représentation des travailleurs, par rapport au cadre normatif prévu par la très grande majorité des pays de l’Union européenne. En effet, le Grand-Duché de Luxembourg figure parmi les rares systèmes de droit nationaux (à côté de l’Allemagne) à avoir prévu et organisé en droit du travail, au profit des travailleurs, un système de cogestion par le biais de la participation aux délibérations du conseil d’administration³.

A ce titre, elles considèrent primordial concernant l’application des dispositions de référence relatives à la participation des travailleurs prévues sous la Partie 3 de l’Annexe de la Directive, de ne pas chercher à étendre le nombre des sociétés susceptibles de bénéficier du système de participation des travailleurs en préconisant une réduction du seuil actuellement en vigueur de mille travailleurs⁴ employés par au moins une des sociétés participant à la création d’une société, ce critère devant être retenu comme critère d’application de la participation des travailleurs.

En effet, une généralisation du mécanisme de participation des travailleurs pourrait avoir pour conséquence pratique d’exclure les entreprises luxembourgeoises du champ des réorganisations en SE. En effet, qu’il s’agisse d’une société étrangère ou luxembourgeoise, en cours de transformation bénéficiant avant la transformation de ce volet participatif et désireuse de fixer le futur siège social de la SE dans un autre Etat membre dont la législation ne connaît pas ce volet social, ou de la fusion de deux ou plusieurs sociétés étrangères tentées d’immatriculer la nouvelle SE à Luxembourg, il est à craindre que l’exportation de ce mécanisme propre aux sociétés anonymes luxembourgeoises soit de nature à constituer une contrainte majeure pour les promoteurs s’interrogeant sur le mécanisme de prise de décisions, avant la constitution de la SE.

Considérant que le système actuel luxembourgeois de la cogestion est un des plus favorables aux travailleurs en Europe et constitue déjà dans sa forme actuelle un désavantage de taille pour les entreprises immatriculées au Grand-Duché, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers considèrent qu’il est partant vital eu égard au choix par les promoteurs du pays d’implantation d’une SE de ne pas réduire le seuil.

En outre, une telle réduction du seuil aurait un effet dissuasif certain sur les sociétés de taille moyenne qui pourraient ainsi se détourner de la société anonyme en général et de la SE comme véhicule de restructuration transnationale de sociétés, compte tenu du niveau de protection des travailleurs que procure déjà le système de cogestion luxembourgeois.

D’autre part, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers considèrent que le mécanisme de désignation des représentants des travailleurs au sein du GSN devrait rester le plus simple possible. A ce titre, elles voudraient mettre en garde contre les risques qui résulteraient de l’adoption d’une procédure de désignation pouvant s’avérer trop lourde et trop coûteuse tant concernant la mise en place que la gestion subséquente de ce mécanisme, notamment pour les sociétés de moindre envergure. Par conséquent, elles recommandent ne pas alourdir le dispositif existant en le rendant plus contraignant pour les entreprises afin de favoriser l’immatriculation au Luxembourg d’entreprises étrangères, sous forme de SE.

Dans l’hypothèse d’une SE créée par voie de transformation, le principe „avant-après“ commande le maintien des droits acquis introduit par le régime d’implication des travailleurs existant dans la société participante avant la création d’une SE, dans la SE, pour autant seulement qu’un régime d’implication équivalent des salariés ait existé auparavant; il s’ensuit qu’une SE immatriculée au Luxembourg ne sera pas tenue de mettre en place un régime de participation des salariés si un tel régime n’existait pas dans la société luxembourgeoise préexistante.

*

³ Article 16 alinéas 1 et 2 de la loi du 6 mai 1974

⁴ Article 22 de la loi du 6 mai 1974

COMMENTAIRE DES ARTICLES

TITRE I

Dispositions Générales

Concernant l'article 2 – Compétence juridictionnelle

L'article 12 paragraphe 2 de la Directive confie à chaque Etat membre la responsabilité de mettre en place les procédures de recours administratives ou judiciaires afin d'assurer le respect des dispositions de la Directive par les organes dirigeants des sociétés participantes ou filiales de SE situées sur son territoire. Conformément aux dispositions européennes, l'article 2 du projet de loi sous avis attribue globalement, à deux exceptions près (article 16 et article 20) la compétence juridictionnelle matérielle aux tribunaux du travail pour connaître des litiges résultant de l'application de la présente loi.

Néanmoins, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent à nuancer cette attribution générale de compétence en faveur des tribunaux du travail pour ce qui concerne les matières suivantes:

- les différends relatifs à la désignation et à l'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, les conditions d'application et le contenu des dispositions de référence ainsi que la relation entre le projet de loi sous avis et d'autres dispositions visées sous l'article 21 devraient de préférence relever de la compétence de l'Inspection du Travail et des mines afin de dégager avec cette administration des solutions rapides et pragmatiques,
- le fonctionnement des organes de représentation et les procédures d'information et de consultation des travailleurs devraient être laissés à l'appréciation des organes sociétaires.

Concernant l'article 3 point e) – Définitions

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers proposent de mettre le mot „nationale“ au pluriel, comme c'est d'ailleurs le cas sous l'article 2 e) de la Directive. A défaut, un problème d'interprétation est susceptible de se produire.

TITRE II

Négociation d'un accord entre les partenaires sociaux

Il est rappelé que les modalités de l'implication des travailleurs au sein de la SE sont soit déterminées par accord à conclure entre le GSN et les organes compétents des sociétés participantes, soit à défaut d'accord, par application des dispositions de référence. La création d'un GSN appelle les commentaires suivants.

Concernant l'article 4 paragraphe 3 alinéa 2 – Composition de l'organe spécial de négociation

En ce qui concerne la composition du GSN, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent le fait qu'il ne peut être procédé à une modification de celle-ci à n'importe quel moment et sous n'importe quelle condition durant toute la période des négociations. Dès lors, elles envisagent favorablement la proposition contenue à l'article 4 paragraphe 3 alinéa 2 du projet de loi sous avis qui fixe à 25% le seuil de modification du nombre total de sièges au bénéfice des travailleurs, à partir duquel il est possible d'envisager une modification de la désignation ou de la répartition de ces sièges au sein du GSN. La fixation de ce seuil présente en effet l'avantage d'éviter de devoir recomposer trop souvent le GSN.

Concernant l'article 5 paragraphe 2 – Conditions de l'exercice du droit de désignation ou d'élection des membres du GSN

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent que la voie choisie par les rédacteurs du projet de loi sous avis est similaire à la procédure de désignation du GSN du comité d'entreprise européen prévue par la loi du 28 juillet 2000 qui est en pratique particulièrement lourde, voire impossible à mettre en œuvre. Comme cette lourdeur de procédure risque d'être une cause d'échec de la SE luxembourgeoise, elles invitent les rédacteurs du projet de loi à prévoir une procédure nettement moins

compliquée, qui privilégie en particulier la voie de la désignation (par opposition à celle d'une élection).

En ce qui concerne l'exercice de ce droit pour les délégations du personnel, elles privilégient la technique de la désignation à celle de l'élection au suffrage universel direct pour des raisons d'ordre pratique visant à simplifier et accélérer la procédure de l'institution du GSN.

S'agissant de l'élection directe au suffrage universel, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers anticipent le fait que ce mode de désignation serait susceptible de susciter de nombreuses complications administratives surtout dans le cadre d'élections englobant plusieurs entreprises d'un même pays.

En ce qui concerne la notion d'électorat passif – c'est-à-dire la désignation proprement dite des représentants des travailleurs – la Directive enjoint aux Etats membres d'organiser la désignation des membres du GSN de manière à y inclure au moins un représentant de chaque société participante sans pour autant augmenter le nombre total des représentants au sein du GSN.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont d'avis que pour parvenir à cet objectif, la qualité de „représentant des travailleurs“ devrait être reconnue en priorité aux travailleurs d'une entreprise concernée par la constitution d'une SE.

De la même façon, lorsque la Directive recommande aux termes de son article 3 paragraphe 2 point b) que les Etats membres peuvent prévoir que le GSN comprenne des représentants des syndicats, employés ou non par une société participante ou une filiale ou un établissement concerné, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers entendent réserver cette qualité à un représentant syndical seulement dans l'hypothèse où le représentant des travailleurs ainsi désigné, ne se trouvant pas dans une relation de travail avec une société participante visée par la constitution d'une SE, serait appelé à représenter plusieurs entreprises d'un même Etat membre ou dans l'hypothèse où une ou plusieurs sociétés participantes (filiales ou établissements) ne disposeraient pas de représentant du personnel. Le terme de „soit“ employé par ce paragraphe est ambigu puisqu'on ignore si une société participante est autorisée à limiter le droit de vote passif.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers avisent favorablement le fait que le projet de loi sous avis précise la notion de représentants des organisations syndicales en retenant non seulement les organisations syndicales justifiant de la représentativité générale au niveau national mais également celles justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie. L'ajout de cette dernière notion permet ainsi d'équilibrer la notion d'éligibilité par une approche qualitative garantissant une représentativité des enjeux économiques et stratégiques particuliers à un secteur de l'économie, plutôt que par une approche exclusivement quantitative.

Concernant l'article 5 paragraphe 5 – Entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers recommandent de ne pas mentionner la délégation des ouvriers et la délégation des employés dans l'article 5 paragraphe 5 du projet de loi sous avis. En effet, l'article 3.2) a) de la Directive dispose que „ces membres soient élus ou désignés en proportion du **nombre de travailleurs employés** dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.“ La Directive emploie donc les termes de „travailleurs employés“; il aurait été préférable d'inventer de nouvelles règles pour l'élection des membres, au lieu de revenir sur les spécificités luxembourgeoises d'ouvriers et employés qui ne correspondent pas à la Directive et qu'on ne saura interpréter face à cette notion de „travailleurs employés dans un Etat membre“.

On aurait pu imaginer une procédure de vote par une délégation „mixte“, qu'elle soit principale ou centrale. Elle aurait été composée par les deux délégations qui désigneraient ou éliraient ensemble un représentant. Une autre possibilité aurait été celle d'une assemblée générale.

Dans un souci de simplicité, les deux chambres professionnelles conseillent de prévoir pour toutes les élections la possibilité de recourir au vote par correspondance, voire le vote par voie électronique.

Concernant l'article 5 paragraphe 6 – Travailleurs relevant de plusieurs entreprises ou établissements

L'article 5 paragraphe 6 est en contradiction avec l'article 5 paragraphe 8. En effet, alors que le présent paragraphe parle d'„élection ou de désignation (...) conformément à la procédure fixée au paragraphe (8)“, ledit paragraphe 8 ne prévoit qu'une procédure d'élection. Pour des raisons de simplicité, il est important de préserver la possibilité de la désignation.

Concernant l'article 6 paragraphe 2 – Création d'un groupe spécial de négociation

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers notent avec satisfaction la brièveté des délais impartis pour cette négociation dont la durée au terme de l'article 6 paragraphe 2 du projet de loi sous avis est en principe fixée à six mois à partir de la date de constitution du GSN, pouvant être exceptionnellement étendue à douze mois.

Elles estiment que cet élément constitue une force pour la négociation adaptée au cadre de l'entreprise multinationale ainsi qu'à ses enjeux régionaux.

Concernant l'article 6 paragraphe 3, 3ième alinéa – Négociation d'un accord – Appréciation de la notion de réduction de participation des travailleurs

En ce qui concerne le résultat des négociations menées et de l'accord intervenu entre le GSN et les sociétés participantes, cet alinéa envisage l'hypothèse où cet accord se solderait par une réduction des droits de participation des travailleurs au sens de l'article 3 point k) du projet de loi sous avis, tout en précisant cette notion.

Ainsi, l'article 6 paragraphe 3, 3ième alinéa dispose:

„On entend par réduction des droits de participation, une proportion de membres des organes de la SE ... qualitativement inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des sociétés participantes. Une telle réduction suppose que le nouveau mode de participation aboutisse à une réelle diminution d'influence des travailleurs.“

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers se félicitent du fait que les auteurs du projet de loi sous avis aient pris en compte dans leur approche de cette définition la nature de l'organe dans lequel une participation des travailleurs est organisée, et non pas seulement le critère numérique, qui résulterait de la simple transposition d'un pourcentage de participation. Cette démarche conduit ensuite à s'interroger sur la manière dont s'exerce l'influence de l'organe de représentation des travailleurs au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de la SE.

Elles soulignent le fait que dans l'hypothèse de la fusion de deux ou plusieurs sociétés participantes en une SE, la disparition d'une ou plusieurs structures sociétaires fait du même coup disparaître les organes de celles-ci dans lesquels les travailleurs pouvaient éventuellement se trouver représentés.

A ce titre, il convient de rappeler que la loi du 6 mai 1974 prévoit que les travailleurs sont représentés par au moins trois administrateurs sans que le nombre total des administrateurs ainsi désignés puisse excéder le tiers des administrateurs de la société.

Cette désignation doit en outre s'effectuer suivant les règles de la représentation proportionnelle, parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers considèrent que l'objectif de préserver une représentation des travailleurs adéquate au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de la nouvelle SE est atteint à partir du moment où elle s'apprécie non pas seulement au regard du nombre minimum de sièges réservés au sein des organes dirigeants aux administrateurs représentant le personnel, mais également en tenant compte de la portée réelle de ce droit.

Concernant l'article 6 paragraphe 4 – Négociation d'un accord et désignation d'experts pour assister le GSN

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers préconisent en ce domaine le maintien d'une certaine souplesse en vue de s'adapter à la complexité des situations en présence, pouvant nécessiter le recours à ce type d'assistance. Elles s'accordent en effet pour observer que la détermination d'un nombre d'experts minimum par voie légale exigée par la Chambre des Employés Privés dans son avis présenterait un certain nombre d'inconvénients. Pour le cas où plus d'un expert serait désigné cette précaution n'exclurait pas pour autant l'éventualité de divergences entre experts. En revanche, en ce

qui concerne l'éventualité où les parties tomberaient d'accord pour ne désigner qu'un seul expert, elles conviennent de laisser ouverte cette possibilité qui pourra de toutes façons être aménagée ultérieurement au terme d'un accord entre les parties.

Concernant l'article 7 paragraphe 4 – Contenu de l'accord

En ce qui concerne l'hypothèse d'une SE constituée par voie de transformation, la Directive en son article 4 paragraphe 4 prévoit que le contenu de l'accord intervenu entre le GSN et la société participante doit prévoir pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, à savoir l'information, la consultation et la participation, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société participante avant sa transformation en SE.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'accordent à reconnaître que le critère qualitatif est adapté au mode de constitution des SE: les travailleurs de la société qui sera transformée en SE continuent de bénéficier dans cette dernière d'un niveau d'implication sensiblement équivalent à celui dont ils ont bénéficié dans la structure initiale.

Elles se félicitent de l'application littérale sous cet article de l'énoncé du principe „avant-après“, quelles que soient la nature de l'organe et ses compétences. Cet article qui impose d'appliquer un niveau de „participation sensiblement équivalent“ à celui existant dans la société avant la transformation, traduit le souci majeur de respecter tout autant l'existence d'une forme de participation que son mode d'organisation, indépendamment du changement opéré du fait de la constitution de la SE.

Concernant l'article 8 – Force obligatoire de l'accord

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers notent avec satisfaction le fait que le texte du projet de loi sous avis marque une évolution intéressante au niveau de l'opposabilité des dispositions d'un accord intéressant la représentation des travailleurs. L'accord ainsi obtenu qui retient le principe d'une application obligatoire tant à l'endroit des organisations syndicales impliquées aux négociations que des organisations syndicales concernées par l'accord, intègre les organisations syndicales de taille plus modeste. De ce fait, l'accord qui s'impose à une plus large proportion d'organisations syndicales, assure de ce fait une représentativité plus équilibrée.

TITRE III

Application des dispositions de référence

Il est rappelé que les promoteurs peuvent décider de constituer la SE même en l'absence d'accord intervenu au sein du GSN dans l'intervalle du délai de six mois (ou d'un an au maximum), à condition toutefois de respecter les dispositions de référence inscrites en annexe de la Directive et transposées sous le Titre III du projet de loi sous avis.

Concernant l'article 9 paragraphe 1 a) – Énumération des cas de figure dans lesquels les dispositions de référence trouvent à s'appliquer

Afin de souligner que ce paragraphe énonce trois cas de figure distincts, il est recommandé d'ajouter le mot „ou“ au point a) in fine.

Concernant l'article 9 paragraphe 1 c) – La nullité de l'accord

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'interrogent sur le bien-fondé de cette disposition qui à leur avis fait double emploi avec l'existence de l'article 8 qui traite de la force obligatoire et oblige toutes les parties à cet accord. Considérant cette disposition superfétatoire, elles proposent donc la suppression pure et simple de cet article du dispositif du projet de loi. Par ailleurs, la Directive ne prévoit pas la nullité de l'accord, mais l'application des dispositions de référence.

Concernant l'article 9 paragraphe 3 – Application des règles de proportionnalité – Appréciation de la notion de „travailleurs présents“

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers notent que le projet de loi sous avis retient la notion de „travailleurs présents“, pour ce qui est de l'application des pourcentages devant s'appliquer aux formes de participation des travailleurs existant dans les sociétés participantes et qu'il s'agit de transposer dans la SE.

Elles estiment cependant que cette notion ne reflète qu'imparfaitement la diversité de statut des différents types de travailleurs dans l'entreprise et par conséquent, ne peut en aucun cas constituer un critère d'appréciation réaliste puisqu'elle omet de prendre en compte les statuts spécifiques des travailleurs intérimaires, des travailleurs à temps partiel, des ouvriers et des employés et des salariés détachés. En outre, les lois nationales fixent des conditions de nationalité et d'âge des travailleurs, ainsi que d'ancienneté dans l'entreprise. Au Luxembourg, les salariés en préretraite-ajustement et ceux en préretraite-solidarité font encore partie des effectifs. Dès lors, convient-il de les prendre en compte en tant que „travailleurs présents“?

A défaut de précisions sur la computation de ces différents statuts, les deux chambres professionnelles estiment qu'il existe un risque réel à autoriser un pourcentage global de représentants des salariés à accéder à la participation au sein des organes dirigeants de l'entreprise.

En outre, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers déplorent le fait que le projet de loi sous avis reste silencieux quant aux modalités retenues en vue de prendre en considération la notion de „travailleurs présents“. Le projet de loi se limite uniquement à définir des pourcentages sans développer le mode de calcul retenu pour permettre aux Etats membres d'y aboutir. Dans un souci de sécurité juridique, elles exigent sur ce point des précisions supplémentaires.

Concernant l'article 10 – La composition de l'organe de représentation des travailleurs

Il est rappelé que sous les dispositions de référence de la Directive, Partie 1 b) 2ième alinéa, il est prévu que lors de l'élection ou de la désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs, le nombre de membres et la répartition des sièges „sont adaptés de manière à tenir compte des changements qui interviennent dans la SE“.

Il s'ensuit que l'organe de représentation des travailleurs est fixé selon les mêmes règles de proportionnalité que le GSN et conformément aux règles propres fixées dans chaque Etat membre pour désigner ou élire ces représentants.

Par analogie, et dans un souci de parallélisme juridique, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers réitèrent donc la proposition formulée concernant l'article 4 paragraphe 3 à l'endroit du GSN, de ne pas procéder à une révision de la composition de l'organe de représentation des travailleurs pendant la durée de son mandat.

Concernant l'article 11 paragraphe 6 – Travailleurs occupés au Luxembourg et relevant de plusieurs entreprises ou établissements

L'article 11 paragraphe 6 s'avère être en contradiction avec l'article 11 paragraphe 7. En effet, alors que l'article 11 paragraphe 6 parle d'élection ou de désignation conformément à l'article 11 paragraphe 7, ce dernier paragraphe traite uniquement d'une procédure d'élection. Pour des raisons de simplicité il est important de préserver la possibilité de la désignation. Là encore, les deux chambres professionnelles conseillent de prévoir la possibilité du vote par correspondance, voire par voie électronique.

Concernant l'article 12 – Dispositions de référence pour l'information et la consultation

Afin de veiller à la cohérence dans la présentation formelle du texte de loi à adopter, il y a lieu d'éviter de terminer les énumérations tantôt par un point, tantôt par un point-virgule.

Concernant l'article 13 – Dispositions de référence en ce qui concerne la participation

Ces dispositions qui concernent la participation des travailleurs aux organes de décision n'ont vocation à s'appliquer que dans les cas où les travailleurs bénéficiaient au sein de la ou des société(s) participante(s) d'une forme quelconque de participation, de manière à respecter le principe „avant-après“.

Si l'article 13 paragraphe 1 alinéa 1 n'est pas de nature à susciter de problèmes en ce sens qu'il vise les cas de transformation d'une société mère unique en SE dont le mécanisme de participation existant survit automatiquement à cette transformation, tel n'est pas le cas de deux ou plusieurs sociétés participantes qui envisagent la fusion ou la création d'une société holding ou d'une filiale sous forme de SE, en raison même du choix à opérer en faveur d'un des régimes sociaux en vigueur dans un Etat membre.

En revanche, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers insistent pour mettre en évidence le fait que les dispositions contenues sous l'article 13 paragraphe b) contiennent en germe des risques

évidents pour les sociétés anonymes luxembourgeoises disposant avant la fusion ou la création d'une société holding ou d'une filiale sous forme de SE, d'un système de participation des travailleurs par le biais de la présence d'un ou plusieurs administrateurs représentant les travailleurs au sein de l'organe d'administration ou de surveillance. En effet, l'existence d'un système de cogestion déjà en vigueur dans la société luxembourgeoise participante, susceptible de s'exporter et de contaminer le régime social de la SE dont la constitution est envisagée, alors même que le Luxembourg ne serait pas retenu en tant que futur siège social, constitue un handicap majeur qui risque d'évincer les sociétés luxembourgeoises des processus de réorganisation de sociétés à venir.

Dans ce contexte, les deux chambres professionnelles estiment impérieux, afin de ne pas décourager les investisseurs étrangers, de ne pas rendre le système luxembourgeois actuel de la cogestion encore plus contraignant, par le biais d'une réduction des seuils de participation applicables dans le cadre de la fusion et de la constitution d'une holding ou d'une filiale en SE, respectivement prévus sous l'article 9 paragraphe 2 a) et b).

Les deux chambres professionnelles invitent les auteurs du projet de loi sous avis de se garder d'interpréter de manière trop rigide les notions de „participation équivalente“, de „réduction des droits de participation des travailleurs“ ou de „représentants des organisations syndicales“. En effet sous couvert d'atteindre l'objectif d'harmoniser au niveau européen les conditions de participation des travailleurs au sein des futures SE, une interprétation mathématique des dispositions communautaires aurait pour effet de généraliser de manière quasi automatique dans le cas de SE créées par fusion ou de sociétés filiales ou holding, certaines formes de participation préexistant dans les sociétés participantes avant la réorganisation. Cette façon de procéder risquerait d'une part de compromettre le fonctionnement efficace des organes de décision des futures SE, d'autre part de conduire des sociétés étrangères en cours de réorganisation à écarter le choix de s'associer à des sociétés luxembourgeoises disposant d'une participation des travailleurs au conseil d'administration ou conseil de surveillance, afin d'éviter l'application à la SE d'un mécanisme de participation coûteux et contraignant.

La notion de participation équivalente

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers approuvent la clarification de la notion de „participation équivalente“ contenue à l'article 13 paragraphe 1 b) qui vise le cas de la constitution d'une SE à l'exception de l'hypothèse de transformation.

Elles estiment en effet que la désignation ou l'élection de représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance d'une SE, sur la base d'une comparaison portant sur la nature des organes dans lesquels s'exerce ce droit, appelle les mêmes commentaires que ceux exprimés plus haut en ce qui concerne la notion de réduction de la participation des travailleurs au niveau de la négociation d'un accord dans le cadre du GSN.

Elles sont également d'avis que le texte de cet article qui recommande d'appréhender la notion de réduction des droits de participation „de manière globale“ laisse une certaine flexibilité, de nature à favoriser le choix, par les entreprises étrangères, du site luxembourgeois comme siège statutaire d'une SE, en raison de la flexibilité qu'elle laisse dans l'évaluation du niveau de participation existant avant et après l'immatriculation de la SE.

La notion de travailleurs occupés par une entreprise

Dans le cadre de l'article 13 paragraphe 4 du projet de loi sous avis, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers exigent que la participation des travailleurs aux organes de décision vise uniquement des travailleurs salariés des entreprises participantes.

Il convient en effet d'éviter de généraliser l'application de la notion de droits de participation à des travailleurs qui n'étaient pas concernés par ce droit, avant la constitution de la SE, du fait de l'absence d'une relation de travail avec les sociétés participant à la constitution de la SE.

De plus, les deux chambres professionnelles entendent souligner le fait que la revendication qu'elles expriment s'inscrit dans la logique retenue par la loi du 6 mai 1974, à l'exception de la sidérurgie où ces représentants ne sont pas nécessairement des salariés de l'entreprise.

Concernant l'article 14 – Désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE

L'article 14 paragraphe 1 soulève de nombreuses interrogations: il précise que les membres sont „désignés ... par vote secret à l'urne“. Or, une procédure de désignation ne peut pas être celle d'un

vote. Les deux chambres professionnelles estiment qu'il faut garder la possibilité de désignation des membres sans recours à un vote. Les termes de „la ou les délégations d'entreprise“ visent-ils la délégation d'entreprise principale ou centrale? Comment procéder s'il y a plus d'entreprises concernées que le tiers de représentants salariés à élire? Comment sera représentée une société qui n'a pas de délégués?

L'article 14 renvoie en son paragraphe 3 aux règles du scrutin et de contentieux électoral régies par le règlement grand-ducal visé par l'article 25 (3) de la loi du 6 mai 1974 instituant les comités mixtes dans les entreprises⁵. Les deux chambres professionnelles s'interrogent si un tel renvoi est compatible avec l'article 13.2 de la Directive, en vertu duquel les dispositions nationales en matière de participation des travailleurs ne s'appliquent pas aux SE. A supposer même que cette compatibilité soit donnée, elles estiment que la procédure énoncée par ledit règlement du 24 septembre 1974 est en pratique totalement inadaptée aux SE, en particulier si plusieurs sociétés, filiales ou établissements luxembourgeois sont impliqués dans la constitution de la SE. En outre ledit règlement privilégie la voie des élections qui est une procédure assez facile à mettre en œuvre lorsqu'on se trouve en présence d'une seule entreprise. L'organisation de telles élections s'avérera cependant quasiment impossible à organiser dans l'hypothèse où plusieurs sociétés ou filiales et établissements luxembourgeois sont impliqués dans la constitution d'une SE.

Ces règles de scrutin obscures et lourdes dans la mise en œuvre poseront de nombreux problèmes d'interprétation aux praticiens du droit et pourraient même contribuer à ce qu'il y ait peu de SE immatriculées au Luxembourg, ou que les salariés occupés au Luxembourg ne fassent pas partie du projet d'une SE.

Pour toutes ces raisons les deux chambres professionnelles regrettent que les rédacteurs du projet de loi n'aient pas établi de nouvelles règles de scrutin spécifiques à la SE qui privilégieraient la voie de la désignation des représentants, qui poserait moins de problèmes pratiques.

Concernant l'article 15 paragraphe 2 – Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

Cette disposition érige en délit le fait d'empêcher le fonctionnement de l'organe de représentation. La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers déplorent le caractère imprécis et trop général des faits constitutifs de l'infraction. Il est inadmissible qu'un délit susceptible d'être sanctionné notamment par des peines d'emprisonnement soit défini à la seconde phrase par une liste purement exemplative, comme le démontre l'emploi du terme „notamment“.

Concernant l'article 17 paragraphe 6 – Statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE

Il convient de supprimer les parenthèses carrées au deuxième paragraphe.

Concernant l'article 18 paragraphe 2 – Fin du mandat de représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance ou du conseil d'administration d'une SE

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers accueillent favorablement le fait que le projet de loi sous avis intègre parmi les cas de cessation du mandat des représentants des travailleurs au sein de l'organe de représentation, celui de la cessation ou d'abandon d'activité d'une filiale de la SE.

Concernant l'article 20 paragraphe 4 – Mesures destinées à assurer le respect de la présente loi

Les deux chambres professionnelles s'interrogent sur le sens du renvoi à l'article 130-1 du Code d'instruction criminelle qui traite de faits qualifiés initialement de crimes; les infractions prévues par le projet de loi sous avis ne constituant que des délits.

Concernant l'article 21 – Relation entre la présente loi et d'autres dispositions

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'interrogent sur l'interaction du projet de loi sous avis avec la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et de la

⁵ soit le règlement grand-ducal du 24 septembre 1974 concernant les opérations électorales pour la désignation des représentants du personnel dans les comités mixtes d'entreprises et les conseils d'administration

loi du 19 décembre 2003 sur le transfert d'entreprise. Que deviennent les délégations, les comités mixtes et les représentants du personnel au sein des conseils d'administration en cas de fusion des différentes sociétés?

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent approuver le projet de loi sous rubrique que sous réserve expresse de la prise en compte de leurs observations.

5435/03

N° 5435³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

**complétant le Statut de la Société européenne
pour ce qui concerne l'implication des travailleurs**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(17.1.2006)

Par dépêche du 20 janvier 2005, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi sous rubrique.

Au texte du projet de loi, élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi, étaient joints un exposé des motifs ainsi qu'un commentaire des articles du projet de loi et une table de concordance entre les dispositions du projet de loi et celles de la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

L'avis de la Chambre de travail fut transmis en date du 11 avril 2005, celui de la Chambre des employés privés en date du 11 mai 2005. A la date de ce jour, le Conseil d'Etat ne fut pas saisi d'un avis ni de la Chambre de commerce, ni de la Chambre des métiers.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

La directive à transposer dans le projet sous avis vise à compléter le statut de la société européenne (ci-après SE), créée par le règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE).

Ce règlement a instauré un cadre juridique uniforme dans lequel des entreprises de différents Etats membres peuvent planifier et réorganiser le cas échéant leurs activités au niveau européen.

Les mesures nécessaires en vue de la mise en œuvre du règlement figurent dans le projet de loi No 5352 concernant la société européenne (SE), la société anonyme à directoire et conseil de surveillance et la société anonyme unipersonnelle, modifiant la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales et certaines autres dispositions légales.

Il y a lieu de rappeler qu'une société européenne peut être créée:

- par fusion de sociétés anonymes préexistantes relevant, pour au moins deux d'entre elles, du droit d'Etats différents de l'Union;
- par constitution d'une société européenne holding réunissant des sociétés anonymes ou des sociétés à responsabilité limitée répondant, en principe, à l'exigence précédente;
- par création d'une filiale commune, constituée sous la forme de société européenne, dont le capital est détenu par des sociétés ou „autres entités juridiques de droit public ou privé“ relevant en principe du droit d'Etats différents de l'Union;
- par métamorphose d'une société anonyme constituée selon le droit d'un Etat membre de l'Union, ayant son siège statutaire et son administration centrale dans cet Etat de l'Union, sous réserve qu'elle ait, depuis au moins deux ans, une société filiale relevant du droit d'un autre Etat membre (cf. article 2 du règlement 2157/2001).

La directive 2001/86/CE constitue un complément indissociable du susdit règlement. Ces dispositions doivent être adoptées concomitamment afin de garantir que la création d'une SE ne puisse affaiblir

voire même anéantir le régime d'implication des travailleurs existant dans les sociétés participant à la création d'une SE.

La directive prend soin de préciser que son but est de „promouvoir les objectifs sociaux de la Communauté“ (considérant (3) de la directive). Elle ajoute dans son considérant (4) que les objectifs de cette action ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les Etats membres, raison pour laquelle des mesures communes doivent être prises au niveau communautaire conformément au principe de subsidiarité énoncé à l'article 5 du Traité instituant la Communauté européenne.

La directive n'entend pas excéder ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs. Il est en effet apparu que la grande diversité des régimes d'implication des travailleurs dans les Etats membres excluait l'instauration d'un régime modèle européen unique d'implication, que ce soit dans le règlement européen ou par directive. La directive à transposer par le projet de loi se limite dès lors à fixer des standards minima. Elle prévoit également que la constitution d'une SE ne peut comporter une atteinte aux droits acquis des travailleurs en matière d'implication (principe „avant-après“).

Le respect de ce principe s'applique également aux modifications ultérieures d'une SE ainsi qu'aux sociétés concernées par le processus de modifications structurelles.

En dehors de la garantie de l'implication des travailleurs, les autres questions relevant du droit social, et plus particulièrement du droit du travail, restent régies exclusivement par les législations nationales.

Les auteurs soulignent que le projet de loi sous avis reprend des solutions figurant dans la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, laquelle transpose la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 portant le même intitulé. Ce choix se justifie dans la mesure où les deux directives et les lois de transposition sont apparentées.

Le Conseil d'Etat constate que le règlement CE 2157/2001 est entré en vigueur le 8 octobre 2004 et que la directive faisant l'objet du présent projet aurait dû être transposée pour le 8 octobre 2004 au plus tard.

Il importe de souligner d'emblée la complexité du texte, les dispositions légales, en rapport avec la désignation des divers représentants du personnel, ne sont nécessairement pas exhaustives et ne peuvent envisager toutes les hypothèses possibles. D'une manière générale, l'interprétation des dispositions légales nouvelles doit tendre à respecter les objectifs sociaux de l'Union européenne et la protection optimale de tous les salariés, ainsi que cela est d'ailleurs clairement énoncé dans les considérants de la directive. La Chambre des employés privés a dénoncé à juste titre les lacunes de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes. A partir de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, introduites par le projet de loi *No 5352* en matière de mode de gestion des sociétés anonymes – libre choix entre le système moniste actuel et le système dualiste (directoire et conseil de surveillance) – il n'existera aucune obligation légale imposant aux sociétés anonymes nationales et européennes optant pour le mode de gestion dualiste d'introduire la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance. Il est dès lors urgent d'adapter la loi du 6 mai 1974 à la nouvelle donne pour empêcher une abrogation rampante du cadre législatif de participation des salariés actuellement en vigueur.

Il est renvoyé aux plus amples développements relatifs à cette question figurant sous le titre III du projet sous revue.

Dans la mesure où la SE peut se réaliser notamment par création d'une filiale commune, constituée sous la forme de SE, dont le capital est détenu par des sociétés mais aussi par d'„autres entités juridiques de droit public ou privé“, c'est-à-dire notamment des établissements publics, la représentation des fonctionnaires et employés de ces entités doit être régie par la loi. Or, le projet de loi omet cet aspect. Il doit dès lors être complété impérieusement en incluant un renvoi à l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 relatif au statut général des fonctionnaires et les dispositions en découlant du règlement grand-ducal du 5 mars 2004 relatif à la représentation du personnel au sein des administrations, services et établissements publics de l'Etat.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Intitulé

Le Conseil d'Etat propose de libeller l'intitulé comme suit:

„Projet de loi complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs“.

TITRE I

Dispositions générales *(Chapitre 1er selon le Conseil d'Etat)*

En application des règles légistiques communément admises, le groupement usuel des articles se fait en chapitres. Il est dès lors proposé de remplacer les „titres“ I à IV par des chapitres 1er à 4.

Article 1er – Objet

La loi ne doit, en règle générale, pas reproduire des dispositions dépourvues de portée normative et qui ne font qu'annoncer les matières faisant l'objet des articles subséquents. L'article 1er se limitera dès lors à une référence à la directive. Ce renvoi dans le texte même de la loi et non seulement par l'ajout d'une mention sous l'acte de transposition au moment de la transposition au Mémorial, en application de la circulaire du 14 mai 2001 du ministre aux Relations avec le Parlement, se justifie dans la mesure où les dispositions légales seront englobées ultérieurement dans le code du travail. Le Conseil d'Etat suggère d'indiquer également un renvoi au règlement No 2157/2001. Par contre, il ne saurait être permis d'encombrer la loi par un article 1er contenant un résumé forcément incomplet des autres dispositions développées dans les articles subséquents du dispositif de la loi. L'article 1er se lira dès lors comme suit:

„Art. 1er.– *Objet*

La présente loi transpose la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne, visée au règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001, pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.“

Article 2 – Juridictions compétentes (Article 22 selon le Conseil d'Etat)

L'article 2 introduit des règles de compétence juridictionnelle internationale et matérielle au profit des juridictions du travail luxembourgeoises.

La compétence matérielle englobe toutes „les contestations à naître de la présente loi“. Le projet de loi ne prévoyant aucun renvoi à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail et à l'Office national de conciliation, tous les litiges à naître dans le contexte de la création d'une SE seront exclusivement de la compétence du tribunal du travail territorialement compétent.

Le Conseil d'Etat propose de reporter cet article comme disposition finale dans les dispositions diverses de la loi regroupées sous le titre IV (chapitre 4 selon le Conseil d'Etat).

Article 3 – Définitions (Article 2 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat tient à rappeler que selon les règles légistiques éprouvées, les subdivisions d'un article en points qui se caractérisent par un numéro suivi d'un point, peuvent eux-mêmes être éventuellement subdivisés en employant des lettres minuscules suivies d'une parenthèse fermante.

Il est dès lors proposé de revoir le texte du projet sous cet aspect.

Au vu des observations relatives à l'article 1er, la définition sub *a*) de l'article (article 2, point 1 selon le Conseil d'Etat) se lira comme suit:

„1. la „société européenne“: une société constituée conformément au règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE), ci-après désignée par l'abréviation „SE“;“

3.b) (point 2 selon le Conseil d'Etat)

Le mot „sont“ est à supprimer dans cette définition.

3. e) (point 5 selon le Conseil d'Etat)

Il y a lieu de mettre le terme „nationale“ au pluriel.

3. l)

La „définition“ de la directive 2001/86/CE est superfétatoire. Mis à part la référence complète figurant à l'article 1er et dans la définition sub article 3 m) (article 2, point 13 selon le Conseil d'Etat), le Conseil d'Etat propose d'omettre tout renvoi supplémentaire à la directive.

3. m) (point 12 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose de formuler cette définition comme suit: „l'„Etat membre“: un Etat membre de l'Union européenne et les autres pays membres de l'Espace économique européen visés par la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs;“.

3. n) (point 13 selon le Conseil d'Etat)

Les dispositions de référence deviendront celles aux articles 9 à 13 dans la version du Conseil d'Etat.

TITRE II

Négociation d'un accord (Chapitre 2 selon le Conseil d'Etat)

Article 4 – Création d'un groupe spécial de négociation (Article 3 selon le Conseil d'Etat)

Les paragraphes 1er et 2 transposent des dispositions précises reprises de la directive.

Au paragraphe 3 de l'article sous examen, les auteurs du projet entendent régler deux situations qui ne sont pas spécialement prévues par la directive.

L'alinéa 1 vise l'hypothèse où, après la création du groupe spécial de négociation (ci-après GSN) le projet de constitution d'une SE serait modifié au point qu'un membre du groupe spécial ne représenterait plus des travailleurs concernés par le projet.

L'alinéa 2 règle l'hypothèse où le projet de constitution d'une SE est modifié au point d'exiger une recomposition du GSN pour respecter les dispositions figurant aux paragraphes 1er et 2.

Le Conseil d'Etat ne conçoit pas la plus-value de ces dispositions. Il semble aller de soi que toute modification du projet de constitution d'une SE entraîne l'adaptation corrélative de la composition du GSN sans qu'il soit besoin de légiférer spécialement. Le texte sous avis ne prévoit que l'hypothèse où le „nombre total“ (ou la „répartition des sièges“) se trouve modifié de plus de 25%. Ce libellé ne vise dès lors qu'une hypothèse en rapport avec le nombre de salariés concernés par le projet de constitution. Par ailleurs, la référence à un changement du nombre de sièges „modifié de plus de 25%“, *a priori* très précise, risque de soulever plus de questions qu'elle ne peut en résoudre. Le Conseil d'Etat constate que la formulation figurant à l'article L 439-31 du Code du travail français est plus vaste:

„Si des changements substantiels interviennent durant cette période, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la société européenne ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation est, le cas échéant, modifiée en conséquence.“

Ce texte couvre également d'autres hypothèses, en dehors d'un éventuel changement des effectifs concernés, comme par exemple l'hypothèse d'un transfert du siège et la modification de la composition de la SE projetée. Le Conseil d'Etat propose d'introduire ce libellé dans la loi en le substituant au texte de l'alinéa 2.

Le Conseil d'Etat propose par ailleurs de compléter ce paragraphe par l'alinéa suivant:

„Les dirigeants des sociétés compétents sont tenus d'informer immédiatement le groupe spécial de négociation au sujet de ces changements.“

*Article 5 – Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg
(Article 4 selon le Conseil d'Etat)*

Le paragraphe 1er, qui n'a aucun contenu normatif, est à omettre. Les paragraphes subséquents 2 à 10 sont à renuméroter en conséquence.

Le Conseil d'Etat approuve le choix des auteurs du projet de permettre également l'élection de représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle et signataires d'une convention collective applicable dans une entité participante. Cette disposition est de nature à assurer l'élection d'un représentant plus expérimenté en la matière.

Il y a lieu de souligner que le groupe spécial de négociation ne représente pas les salariés des filiales ou établissements se situant en dehors du territoire de l'Union (cf. *Jurisclasseur: La société européenne* 3, 2002, Fasc. 810 No 11).

Le Conseil d'Etat entend relever la complexité extrême des dispositions légales projetées relatives à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au GSN. Cette complexité souligne une fois encore le caractère suranné de la distinction entre travailleurs manuels et employés privés en droit luxembourgeois, de même que la distinction, en matière de représentation du personnel, entre les travailleurs du secteur public et les travailleurs du secteur privé.

Le Conseil d'Etat rappelle que la directive s'applique tant aux entreprises du secteur privé qu'à celles du secteur public.

La dualité du système de représentation du personnel au Luxembourg, selon qu'il s'agit d'une entité de droit public ou d'une entreprise privée, exige dès lors un ajout au paragraphe 2 (1er selon le Conseil d'Etat) *in fine* qui se lira comme suit:

„Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.“

Le Conseil d'Etat est toutefois parfaitement conscient du fait que la détermination des représentants des entités de droit public ainsi que leur nombre exact ne sont définis nulle part. Il est renvoyé dans ce contexte aux dispositions particulièrement vagues du règlement grand-ducal du 5 mars 2004 relatives à la représentation du personnel au sein des administrations, services et établissements publics de l'Etat. Ces lacunes risquent de poser de sérieuses difficultés, notamment dans le cadre du cas de figure visé à l'article 5(6) du projet de loi (article 4(6) selon le Conseil d'Etat).

Le paragraphe 7 règle une évidence. L'obligation des représentants effectifs et suppléants de s'informer mutuellement du déroulement des travaux découle du rôle des représentants du personnel et ne doit être imposé spécialement par le législateur. Ce passage est dès lors superfétatoire et les paragraphes subséquents sont à renuméroter en conséquence.

Les autres dispositions de l'article 5 sous revue sont reprises de l'article 16 de la loi du 28 juillet 2000 sur les comités d'entreprise européens et ce dans le but louable de ne pas compliquer inutilement la matière.

Le Conseil d'Etat renvoie pour les explications relatives aux détails concernant la ventilation des sièges parmi les sociétés participantes d'un Etat membre aux développements exhaustifs figurant dans l'avis de la Chambre des employés privés du 25 mars 2005.

S'il est vrai que les règles de désignation des représentants au groupe spécial de négociation ne permettent pas d'envisager toujours correctement tous les cas de figure possibles – au risque de surcharger le texte – il ne faut pas perdre de vue que le projet permet la désignation de représentants d'organisations syndicales représentatives en lieu et place des représentants du personnel issus de l'entreprise. Ces représentants ne sont dès lors pas censés défendre les intérêts exclusifs des travailleurs d'une entreprise particulière ou d'une catégorie de travailleurs. Les dispositions afférentes telles que reprises dans les lois française ou allemande n'entrent pas non plus dans ces détails.

Les dispositions du projet de loi constituent en tout cas une transposition correcte de l'article 3.2 b) de la directive. Pour la ligne de conduite devant s'imposer aux juridictions en cas de difficultés d'application, il est renvoyé à la position du Conseil d'Etat figurant dans les considérations générales du projet sous avis.

Article 6 – Négociation d'un accord (Article 5 selon le Conseil d'Etat)

La directive impose l'ouverture de négociations avec les représentants des travailleurs regroupés dans le GSN avant toute constitution d'une SE. Le Conseil d'Etat estime que l'article 4(1) de la directive aurait sa place dans l'article 6 du projet (article 5 selon le Conseil d'Etat) qui porte sur les négociations plutôt que dans l'article 7 (6 selon le Conseil d'Etat) relatif au contenu de l'accord.

Le premier alinéa du paragraphe 1er se lira dès lors comme suit:

„Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes négocient les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord.“

Le deuxième alinéa transpose l'alinéa 2 de l'article 3(3) de la directive, mais contient également dans sa deuxième phrase un rappel utile de l'obligation imposée à l'article 3(1) de la directive.

Article 7 – Contenu de l'accord (Article 6 selon le Conseil d'Etat)

Le paragraphe 1er est à omettre dans la mesure où son contenu est repris, selon la proposition du Conseil d'Etat, à l'article 6(1) (article 5(1) selon le Conseil d'Etat).

Eu égard à l'abandon du paragraphe 1er, il y a lieu de remplacer le renvoi figurant au deuxième paragraphe du projet par un renvoi au paragraphe 1er de l'article 6 (article 5 paragraphe (1) selon le Conseil d'Etat).

Le paragraphe 4 (3 selon le Conseil d'Etat) est censé transposer, en application du principe „avant-après“ l'article 4(4) de la directive. Or, si la directive exige, sans aucune nuance ou réserve, que dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord doit prévoir „pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE“, ce libellé très restrictif n'est pas repris tel quel dans le projet de loi. Le texte du projet se cantonne en effet à exiger „un niveau sensiblement équivalent“ d'implication des travailleurs.

Dans la mesure où la disposition afférente constitue un élément essentiel du dispositif de protection des salariés libellé dans la directive, il doit être repris littéralement dans la loi sous peine de ne pas assurer une transposition correcte.

La question est d'importance alors que, selon le commentaire des articles joint à l'exposé des motifs, un éventuel non-respect du principe „avant-après“ frapperait l'accord visé à l'article 8 (7 selon le Conseil d'Etat) de nullité.

Le renvoi à l'article 3, lettre k) figurant au paragraphe 4 (3 selon le Conseil d'Etat) est à remplacer, au vu du nouvel agencement des articles, par un renvoi à l'article 2, point 11.

Article 8 – Force obligatoire de l'accord (Article 7 selon le Conseil d'Etat)

Le GSN et les organes compétents des sociétés participantes doivent fixer par écrit les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE (article 3(3) de la directive).

Le document n'est soumis à aucun formalisme particulier, sauf à respecter l'obligation d'aborder l'ensemble des thèmes figurant au paragraphe 2 de l'article 7 (paragraphe 1er de l'article 6 selon le Conseil d'Etat) et dont le législateur européen impose le traitement.

TITRE III

Dispositions de référence *(Chapitre 3 selon le Conseil d'Etat)*

Pour faciliter l'implication des travailleurs dans la SE, la directive détermine dans une annexe des dispositions de référence qui ne s'appliquent que si les parties à la négociation en conviennent ou si elles n'ont pu aboutir à un accord à la fin de la période de négociation, éventuellement prorogée. Ces dispositions de référence, relatives à la composition de l'organe de représentation des salariés, à l'information et à la consultation des salariés et à leur participation dans les organes sociaux, sont reprises dans le titre III du projet de loi.

Article 9 – Application des dispositions de référence (Article 8 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat approuve la disposition introduite au paragraphe 1er, lettre c) aux termes de laquelle les dispositions de référence sont également applicables aux SE fixant leur siège au Luxembourg lorsque l'accord visé à l'article 8 (7 selon le Conseil d'Etat) est frappé de nullité.

En tenant dès lors compte du nouvel agencement des articles, le renvoi à l'article 6(2) est à remplacer par un renvoi à l'article 5(2). De même, le renvoi aux dispositions de référence „prévues aux articles 12 et 13“ est à remplacer par un renvoi aux articles 11 et 12. Le principe „avant-après“ ne joue pas à sens unique. Aux termes des dispositions transposées à l'article 9 (8 selon le Conseil d'Etat), la SE n'est pas tenue d'instituer des règles relatives à la participation des salariés si aucune société participante n'était régie par de telles règles avant l'immatriculation de la SE. Les dispositions de référence ne sont pas non plus applicables dans certaines hypothèses où les salariés des sociétés prenant part à la constitution d'une SE ont bénéficié, dans leur pays, d'un régime de participation des salariés avant l'immatriculation de la SE. Selon l'article 9 (8 selon le Conseil d'Etat) transposant l'article 7 de la directive, les dispositions de référence ne s'appliquent, s'agissant d'une SE constituée sous la forme d'une société holding ou d'une filiale commune, que si la majorité des salariés jouissait avant la création de la SE du droit de participer aux décisions de l'entreprise. S'agissant d'une SE issue d'une fusion, elles ne s'appliquent que si 25% au moins des salariés bénéficiaient d'un droit de participation aux décisions avant la fusion. Les dispositions de référence, c'est-à-dire tant celles relatives à la participation des salariés aux organes de direction de la SE, que celles concernant le volet information-consultation, peuvent ainsi être écartées par le groupe spécial de négociation qui peut décider à la majorité renforcée de ne pas négocier ou de clore la négociation entamée et d'adapter seulement des mesures d'information et de consultation conformes aux droits de l'Etat membre où la SE emploie des salariés. Le comité d'entreprise européen constitue dès lors le socle minimum des droits des salariés de la SE lorsque le GSN renonce à obtenir un accord sur l'implication des salariés.

Dans l'hypothèse de la transformation d'une société de droit national en SE, l'application des dispositions de référence n'a lieu que si les salariés de ladite société bénéficiaient d'un régime de participation avant la transformation. Tel ne serait notamment pas le cas dans l'hypothèse où une société de droit luxembourgeois décidait d'adopter un système de gestion dualiste avant de participer à la création d'une SE.

Il résulte de ces dispositions légales ainsi que de la directive y transposée que dans de nombreuses hypothèses la SE peut être constituée sans participation des salariés aux organes d'administration ou de surveillance.

Dès lors que plusieurs formes de participation sont en vigueur au sein des sociétés qui participent directement à la constitution de la SE, le GSN décide, parmi celles en vigueur, laquelle doit être instaurée dans celle-ci. Aux termes de l'article 7-2. *in fine* de la directive, les Etats membres peuvent fixer des règles qui sont applicables en l'absence de décision en la matière pour une SE immatriculée sur leur territoire (voir l'article 13 (12 selon le Conseil d'Etat)).

Le projet de loi sous avis prévoit qu'à défaut de prise de décision par le GSN endéans un mois à compter du moment où les organes compétents des sociétés participantes ont invité le GSN à se prononcer, il appartient aux organes compétents des sociétés participantes de choisir la forme de participation. Le délai d'un mois ainsi fixé dans le projet de loi est censé, d'après ses auteurs, éviter une paralysie. Ce délai relativement bref n'est nullement imposé par le législateur européen. Il paraît d'ailleurs relativement sévère. Le Conseil d'Etat propose de l'étendre à deux mois.

Article 10 – Dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des travailleurs (Article 9 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article 11 – Désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg (Article 10 selon le Conseil d'Etat)

Le paragraphe 1er est superflète à défaut de constituer une disposition normative.

Les paragraphes subséquents sont dès lors à renuméroter en conséquence.

Selon le paragraphe 2 (1er selon le Conseil d'Etat) – contrairement aux dispositions figurant sous l'article 5 (4 selon le Conseil d'Etat) pour le GSN –, il n'est pas prévu d'ouvrir, dans les dispositions de référence, la possibilité de faire désigner les représentants des travailleurs effectifs ou suppléants occupés au Luxembourg en dehors des membres du personnel de l'entreprise. La loi modifiée du 18 mai 1979 sur les délégations du personnel excluait d'ailleurs également formellement cette possibilité en son article 14. Les dispositions de référence n'étant toutefois applicables qu'en l'absence d'accord alternatif, il est parfaitement possible de réintroduire cette possibilité dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux.

*Article 12 – Dispositions de référence pour l'information et la consultation
(Article 11 selon le Conseil d'Etat)*

Cet article transpose la partie 2 de l'annexe de la directive.

Article 13 – Dispositions de référence pour la participation (Article 12 selon le Conseil d'Etat)

Selon le paragraphe 1er, lettre a), si une SE est constituée par transformation, elle n'est tenue de comporter un mécanisme de participation que si la société transformée connaissait un système de participation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise. En l'absence de dispositions légales nationales obligeant les sociétés commerciales, constituées selon le régime de gestion dualiste, de concevoir un régime de participation, la question se pose si une société anonyme de droit luxembourgeois à gestion moniste transformée en SE sous le régime de gestion dualiste est tenue de maintenir une forme de participation des salariés. Le projet de loi sous avis ne contient aucune indication à ce sujet, si ce n'est la formule très vague figurant sous le paragraphe 1er de l'article 7 (5 selon le Conseil d'Etat) préconisant des négociations sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs „dans un esprit de coopération“. Il est toutefois aussi renvoyé à l'article I du projet de loi *No 5352* concernant la société européenne (SE), la société anonyme à directoire et conseil de surveillance et la société anonyme unipersonnelle, modifiant la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales et certaines autres dispositions légales, ainsi libellé:

„31-3.– En cas de transformation d'une société anonyme en SE conformément à l'art. 3, la procédure suivante devra être respectée.

(1) L'organe de gestion de la SA établit par écrit un projet de transformation et un rapport expliquant et justifiant les aspects juridiques et économiques de la transformation et indiquant les conséquences pour les actionnaires et pour les travailleurs de l'adoption de la forme de la SE.

...

(5) Les droits et obligations de la société à transformer en matière de conditions d'emploi résultant de la législation, de la pratique et de contrats de travail individuels ou de relations de travail au niveau national et existant à la date de l'immatriculation sont transférés à la SE du fait même de cette immatriculation.“

Il résulte de ces dispositions que l'organe de gestion de la SE qui établit le projet de transformation et le rapport dont question sub 31-3(1) du projet de loi *No 5352* susmentionné concernant la société européenne (SE) comprend par définition des représentants des salariés qui pourront faire valoir leurs droits et intérêts. Le Conseil d'Etat s'interroge toutefois si l'obligation faite à la société anonyme de transférer à la SE „les droits et obligations de la société à transformer en matière de conditions d'emploi résultant de la législation ... de(s) relations de travail au niveau national“ inclut l'obligation de maintenir la participation en l'état actuel de la législation nationale. La réponse est incertaine dans la mesure où un représentant du personnel faisant partie d'un conseil d'administration remplit une fonction différente de celle d'un représentant au conseil de surveillance. Il y a lieu de renvoyer également dans ce contexte à l'article 19 (18 selon le Conseil d'Etat) du projet de loi sous avis qui porte transposition de l'article 11 de la directive.

Le Conseil d'Etat note que, dans l'hypothèse d'une constitution de la SE hors transformation, en présence de plusieurs formes de participation dans les sociétés ainsi regroupées, le projet gouvernemental, à l'instar du législateur français (loi du 26 juillet 2005), a opté pour l'adoption d'une règle qui assure aux travailleurs les droits à participation les plus étendus. Pour déterminer laquelle des formes de participation est la plus favorable aux salariés, le libellé du projet de loi reste forcément vague, vu la difficulté de comparer des régimes souvent complexes. Le projet sous examen insiste toutefois sur l'obligation d'opérer „une comparaison concrète“ de la portée des divers éléments des régimes en concurrence. La forme de participation étant ainsi déterminée, le projet régit en son paragraphe 3 les modalités selon lesquelles il sera décidé de la répartition des sièges par pays. A cet égard, le projet de loi transpose littéralement l'alinéa 3 de la lettre b) de la partie 3 de l'annexe à la directive.

*Article 14 – Désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE
(Article 13 selon le Conseil d'Etat)*

Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations à l'endroit de l'article 11 (10 selon le Conseil d'Etat) pour ce qui est de la possibilité de désigner des représentants non membres du personnel dans l'organe

d'administration ou de surveillance d'une SE. Il n'est dès lors pas absolument nécessaire d'instituer, à l'endroit des dispositions de référence, la possibilité de désigner un ou des représentants du personnel en dehors de l'entreprise et notamment parmi les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale.

Le Conseil d'Etat ne peut que regretter la complexité des dispositions figurant aux articles 13 et 14 (12 et 13 selon sa proposition). Ces textes sont le fruit de la conjugaison des difficultés créées par des régimes d'implication très diversifiés des salariés au niveau européen, d'une part, et de la division surannée des statuts des travailleurs dans la législation luxembourgeoise, d'autre part. Il ne reste qu'à espérer que la lecture souvent malaisée de ces règles ne découragera pas les acteurs économiques désireux de constituer une SE au Luxembourg.

TITRE IV

Dispositions diverses *(Chapitre 4 selon le Conseil d'Etat)*

Article 15 – Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs (Article 14 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler si ce n'est qu'au paragraphe 3, il y a lieu de rectifier une erreur matérielle (... elles ne risquent pas de divulguer un secret...).

Article 16 – Obligation de confidentialité et de secret (Article 15 selon le Conseil d'Etat)

Paragraphes 1er et 2

Sans observation.

Paragraphe 3

Le Conseil d'Etat estime que le renvoi à l'article 309 du Code pénal est superfétatoire dans la mesure où l'alinéa 1er ne fait que déclarer applicable cette disposition alors qu'elle est applicable en elle-même. Si l'intention des auteurs était d'étendre le champ d'application de l'article 309 aux personnes énumérées aux paragraphes 1er et 2, il y aurait lieu de reformuler le texte notamment en raison du principe d'interprétation stricte en matière de droit pénal.

A relever que l'article 309 ne vise que „celui qui, étant ou ayant été employé, ouvrier ou apprenti“ de l'entreprise concernée ainsi que celui qui a eu connaissance des secrets par l'intermédiaire d'un salarié indélicat ou „par un acte contraire aux bonnes mœurs“.

Les experts et les éventuels représentants du personnel qui ne sont pas salariés de l'entreprise sont visés exclusivement par les dispositions de l'article 458 du Code pénal sur le secret professionnel qui prévoit des sanctions moins sévères.

Le renvoi à l'article 458 du Code pénal est justifié alors que le champ d'application de cette disposition n'est pas clairement circonscrit.

Le Conseil d'Etat ne perçoit pas la nécessité de modifier le régime légal de compétence territoriale. Pareille disposition, par ailleurs non autrement motivée dans l'exposé des motifs, risque de créer des difficultés inutiles en cas de concours de plusieurs infractions.

Le paragraphe 3 de l'article sous examen se lira dès lors comme suit:

„(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 309 du Code pénal, les personnes énumérées aux paragraphes 1er et 2 qui révèlent des renseignements dont la divulgation est interdite par le présent article sont punies des peines prévues à l'article 458 du même code.“

Article 17 – Statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE (Article 16 selon le Conseil d'Etat)

Au paragraphe 6, alinéa 2, il y a lieu de supprimer les parenthèses.

Quant au paragraphe 7 de l'article sous examen, le Conseil d'Etat ne conçoit pas l'intérêt de la règle de non-cumul entre le mandat de représentant du personnel avec la fonction de délégué des jeunes travailleurs et de délégué à l'égalité, même si une restriction identique figure déjà à l'article 56(5) de

la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Article 18 – Statut particulier des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg (Article 17 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article 19 – Détournement de procédure (Article 18 selon le Conseil d'Etat)

Ainsi qu'il a été exposé ci-avant, la constitution d'une SE peut, dans certaines hypothèses, conduire à une réduction sensible, voire même à un anéantissement de l'implication des travailleurs dans l'entreprise. Or, la création d'une SE doit résulter d'une approche positive et ne saurait être promue dans la seule perspective de s'affranchir de l'un ou de l'autre régime participatif national.

Si une telle visée était établie par l'organe de représentation dans l'année suivant la création de la SE, la SE ne serait pas nulle pour autant, mais l'accord prévu aux articles 6 et 7 (5 et 6 selon le Conseil d'Etat) devrait être renégocié.

Il faut supposer que la simple perspective d'une renégociation de l'accord et l'insécurité juridique en résultant devraient avoir un effet suffisamment dissuasif pour empêcher de tels abus.

Article 20 – Mesures destinées à assurer le respect de la présente loi (Article 19 selon le Conseil d'Etat)

La sanction pénale prévue au paragraphe 2 est certes identique à celle figurant à l'article 63 de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, mais paraît néanmoins particulièrement douce comparée aux sanctions prévues pour les mêmes délits à l'article 35 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes. Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant pour le paragraphe 2:

„(2) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 euros, celui qui entrave intentionnellement ...“.

Article 21 – Relation entre la présente loi et d'autres dispositions (Article 20 selon le Conseil d'Etat)

Au paragraphe 1er, le renvoi à l'article 6(4) est erroné. Le paragraphe 5 est manifestement visé.

Article 22 – Relation entre la présente loi et le cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (Article 21 selon le Conseil d'Etat)

Sans observation.

Article 22 (selon le Conseil d'Etat) – Juridictions compétentes

Ainsi que le Conseil d'Etat l'a suggéré à l'endroit de l'article 2, les dispositions de cet article sont à insérer *in fine* du projet de loi et constituent dès lors le nouvel article 22.

Article 23 – Entrée en vigueur

Le Conseil d'Etat propose d'omettre cet article alors qu'il estime qu'il serait logique de faire coïncider la date d'entrée en vigueur du présent projet de loi avec celle résultant du projet de loi No 5352 concernant la société européenne (SE), la société anonyme à directoire et conseil de surveillance et la société anonyme unipersonnelle, modifiant la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales et certaines autres dispositions légales.

Suit le texte du projet de loi tel que proposé par le Conseil d'Etat.

*

PROJET DE LOI
complétant le statut de la société européenne (SE)
pour ce qui concerne l'implication des travailleurs

Chapitre 1er.– Dispositions générales

Art. 1er.– Objet

La présente loi transpose la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne, visée au règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001, pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Art. 2.– Définitions

Aux fins de la présente loi, on entend par:

1. la „SE“: une société constituée conformément au règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE);
2. les „sociétés participantes“: les sociétés et les entités de droit public ou privé participant directement à la constitution d'une SE;
3. la „filiale d'une société“: une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante. Le fait d'exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise établie au Luxembourg, directement ou indirectement à l'égard d'une autre entreprise:
 - a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise, ou
 - b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise, ou
 - c) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

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

Aux fins de l'application des deux alinéas qui précèdent, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

Une entreprise n'est pas une entreprise qui exerce le contrôle d'une autre entreprise dont elle détient des participations, lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, points a) ou c) du règlement (CEE) No 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

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

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

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

4. la „filiale ou établissement concerné“: une filiale ou un établissement d'une société participante, qui deviendrait filiale ou établissement de la SE lors de la constitution de celle-ci;
5. les „représentants des travailleurs“: les représentants des travailleurs prévus par la législation et/ou la pratique nationales;

6. l'„organe de représentation“: l'organe représentant les travailleurs, institué par les accords conclus avec le groupe spécial de négociation ou conformément aux dispositions de référence afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs d'une SE et de ses filiales et établissements situés dans un Etat membre et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SE;
7. le „groupe spécial de négociation“: le groupe constitué afin de négocier avec l'organe compétent des sociétés participantes ou de la SE, la fixation de modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE;
8. l'„implication des travailleurs“: l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise;
9. l'„information“: le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE;
10. la „consultation“: l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE;
11. la „participation“: l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société:
 - en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société; ou
 - en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer;
12. l'„Etat membre“: un Etat membre de l'Union européenne et les autres pays membres de l'Espace économique européen visés par la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs;
13. les „dispositions de référence“: les dispositions des articles 9 à 13 de la présente loi.

Chapitre 2.– Négociation d'un accord

Art. 3.– Création d'un groupe spécial de négociation

(1) Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une SE, ils prennent, dès que possible après la publication du projet de fusion ou de constitution d'une société holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE, les mesures nécessaires pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE.

Ils communiquent aux représentants des travailleurs des sociétés participantes et des filiales et établissements concernés des informations concernant l'identité des sociétés participantes, de leurs filiales et établissements, le nombre de travailleurs employés par chacun d'eux, le nombre de travailleurs couverts le cas échéant par un système de participation et de ceux qui ne le sont pas.

(2) A cet effet, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés est créé conformément aux dispositions ci-après:

- 1) Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés dans chaque Etat membre selon les modes prévus dans les dispositions nationales pertinentes. Les sièges sont répartis en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre au moment de la création du groupe spécial de négociation par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat

membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

- 2) Dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, il y aura lieu d'élire ou de désigner des membres supplémentaires du groupe spécial de négociation si, conformément aux règles régissant dans chaque Etat membre l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, les travailleurs d'une ou de plusieurs sociétés participantes qui, selon le projet, cesseront d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE ne sont pas spécifiquement représentés par des membres du groupe spécial de négociation employés par la ou les sociétés en question ou désignés à titre exclusif par les travailleurs desdites sociétés.

Ces sièges supplémentaires sont attribués à des sociétés d'Etats membres différents visées à l'alinéa précédent selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient, leur nombre ne pouvant pas dépasser 20% du nombre de membres élus ou désignés conformément au point 1).

Le droit à élire ou à désigner un membre supplémentaire cesse d'exister s'il s'avère que, conformément aux règles qui dans chaque pays régissent l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, cela entraînerait une double représentation des travailleurs des sociétés en question. Dans ce cas, le siège supplémentaire en question est, le cas échéant, attribué à la société participante suivante en termes de nombre de travailleurs.

(3) Lorsque, à la suite d'une modification du projet de constitution d'une SE, un membre du groupe spécial de négociation ne représente plus de travailleurs concernés par le projet, ses fonctions prennent fin.

Si des changements substantiels interviennent durant cette période, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la SE ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation est, le cas échéant, modifiée en conséquence.

Les dirigeants des sociétés compétents sont tenus d'informer immédiatement le groupe spécial de négociation au sujet de ces changements.

Art. 4.– Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

(1) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, soit parmi les travailleurs, soit parmi les représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle et signataires d'une convention collective applicable dans une société participante, une filiale ou un établissement concerné.

Chaque poste doit être pourvu d'un membre effectif et d'un membre suppléant, le membre suppléant remplaçant d'office le membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci ou de vacance définitive du poste.

Les fonctions de membre effectif ou suppléant du groupe spécial de négociation prennent fin:

- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les travailleurs, quand la relation de travail cesse;
- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les représentants d'une organisation syndicale, quand ils cessent de faire partie de celle-ci.

Sauf décision contraire du groupe spécial de négociation, un nouveau suppléant sera élu ou désigné de la même manière que le suppléant initial en cas de remplacement définitif d'un membre effectif ou lorsque les fonctions du suppléant ont pris fin.

Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

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

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

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

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

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article.

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants additionnels restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 6 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

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

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

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

(7) Dans les entreprises ou établissements occupant des travailleurs au Luxembourg, qui doivent élire un représentant au groupe spécial de négociation mais dans lesquels il n'y a pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de leurs volontés, ces représentants sont élus directement par l'ensemble des travailleurs sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(8) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plusieurs représentants dans le groupe spécial de négociation, ceux-ci sont élus ou désignés en sorte que chaque société participante occupant des travailleurs au Luxembourg soit représentée, sans toutefois que le nombre total de membres du groupe spécial de négociation ne s'en trouve augmenté.

Le procès-verbal d'élection ou de désignation de chaque membre du groupe spécial de négociation élu ou désigné conformément aux dispositions qui précèdent précise le groupe et le nombre de travailleurs représentés par celui-ci.

Lorsqu'il y a lieu d'élire ou de désigner un membre supplémentaire du groupe spécial de négociation, les travailleurs de la société participante en question ne sont représentés que par ce membre supplémentaire.

Art. 5.– Négociation d'un accord

(1) Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes négocient les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord.

A cet effet, les organes compétents des sociétés participantes informent le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci. A la demande du groupe spécial de négociation, les organes précités l'informent du nombre de travailleurs que représente chaque membre dudit groupe.

(2) Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au paragraphe 1er, jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.

(3) Sous réserve du paragraphe 5 ci-après, le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs. Chaque membre dispose d'une voix.

Toutefois, si le résultat des négociations devait entraîner une réduction des droits de participation, la majorité requise pour pouvoir décider d'adopter un tel accord est constituée par les voix des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins les deux tiers des travailleurs, ce chiffre incluant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres,

- dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25% du nombre total de travailleurs employés par les sociétés participantes, ou
- dans le cas d'une SE constituée par création d'une société holding ou par constitution d'une filiale, si la participation concerne au moins 50% du nombre total des travailleurs des sociétés participantes.

On entend par réduction des droits de participation une proportion de membres des organes de la SE au sens de l'article 2, point 11), qualitativement inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des sociétés participantes. Une telle réduction suppose que le nouveau mode de participation aboutisse à une réelle diminution d'influence des travailleurs. L'appréciation tiendra compte notamment de la nature de l'organe dans lequel s'exerceront les droits de participation et de la portée concrète de ces droits.

(4) Aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, notamment des représentants des organisations des travailleurs appropriées au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la

cohérence au niveau communautaire. Le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.

(5) Le groupe spécial de négociation peut décider, à la majorité prévue ci-dessous, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs qui est en vigueur dans les Etats membres où la SE emploie des travailleurs. Une telle décision met fin à la procédure destinée à conclure l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

La majorité requise pour décider de ne pas entamer des négociations ou de les clore est constituée par les voix de deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres.

Dans le cas d'une SE constituée par transformation, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il y a participation dans la société qui doit être transformée. Le groupe spécial de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10% des travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée ci-dessus, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement. Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec la direction mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

(6) Les majorités visées aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculées en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment de la création du groupe spécial de négociation. Par dérogation, le nombre de travailleurs à prendre en considération pour les demandes visées au paragraphe 5, alinéa 4 ci-dessus est celui des travailleurs présents au moment de ces demandes.

(7) Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et, en général, aux négociations sont supportées par les sociétés participantes, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée. A moins que l'accord visé au paragraphe 4 ci-dessus ne le stipule autrement, chaque société participante prendra en charge les frais d'un expert assistant le groupe spécial de négociation, cette prise en charge se limitant aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

Art. 6.– Contenu de l'accord

(1) Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 3, l'accord visé au paragraphe 1er de l'article 5 conclu entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation fixe:

1. le champ d'action de l'accord;
2. la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements;
3. les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;
4. la fréquence des réunions de l'organe de représentation;
5. les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;
6. si, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation, les modalités de mise en œuvre de ces procédures;
7. si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris (le cas échéant) le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;

8. la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

(2) L'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées ci-après.

(3) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE. Le niveau de participation des travailleurs est censé équivalent lorsque les organes de la SE, au sens de l'article 2, point 11), comportent une proportion de membres désignés ou élus par les travailleurs égale à celle existant au sein de la société qui doit être transformée et ce quelle que soit la nature de l'organe et ses compétences.

Art. 7.– Force obligatoire de l'accord

L'accord négocié doit revêtir une forme écrite. Il oblige la SE de même que toutes les sociétés participantes, leurs filiales et établissements dans leur configuration actuelle et future ainsi que leurs travailleurs et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

Chapitre 3.– Dispositions de référence

Art. 8.– Application des dispositions de référence

(1) Les dispositions de référence sont applicables aux SE fixant leur siège au Grand-Duché de Luxembourg dès leur immatriculation:

1. lorsque les parties en conviennent ainsi,
2. lorsque, dans le délai visé au deuxième paragraphe de l'article 5, paragraphe 2, aucun accord n'a été conclu et
 - que l'organe compétent de chacune des sociétés participantes décide néanmoins de poursuivre l'immatriculation de la SE, et
 - que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5, paragraphe 5,
 ou
3. lorsque l'accord visé à l'article 7 est frappé de nullité.

(2) Toutefois, les dispositions de référence prévues aux articles 12 et 13 ne s'appliquent que:

1. dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre imposant la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient à une société transformée en SE;
2. dans le cas d'une SE constituée par fusion:
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 25% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 25% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi;
3. dans le cas d'une SE constituée par la création d'une société holding ou la constitution d'une filiale:
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

S'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SE. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des sociétés participantes de sa décision. Celle-ci doit être prise dans un délai de deux mois à compter du moment où les organes compétents des sociétés participantes ont invité le groupe spécial de négociation à se prononcer. En l'absence de décision du groupe spécial de négociation, il appartient aux organes compétents des sociétés participantes de choisir la forme de participation. Ils en informent le groupe spécial de négociation.

(3) Les pourcentages visés aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculés en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment où les dispositions de référence s'appliquent conformément au paragraphe 1er.

Art. 9.– Dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des travailleurs

(1) L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou à défaut par l'ensemble des travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

(2) Pour la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, l'article 10 de la présente loi s'applique.

(3) Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

Les membres de l'organe de représentation d'une SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg sont nommés pour une durée de cinq ans.

Le nombre de membres de l'organe de représentation d'une telle SE et sa composition sont déterminés lors du renouvellement quinquennal des mandats.

(4) Au cas où l'organe de représentation comprend 9 membres au moins, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres, dont le président. Le comité restreint est chargé des affaires courantes.

(5) L'organe d'administration ou de direction de la SE est informé de la composition de l'organe de représentation.

(6) L'organe de représentation adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

L'organe de représentation prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(7) Quatre ans après l'institution de l'organe de représentation, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé aux articles 6, 7 et 8 ou de maintenir l'application des dispositions de référence. L'article 5, paragraphes 3 à 7, ainsi que l'article 5, paragraphe 2 et l'article 6 s'appliquent par analogie s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6, auquel cas les termes „groupe spécial de négociation“ sont remplacés par les termes „organe de représentation“. Lorsque, à l'expiration du délai imparti pour la clôture des négociations, aucun accord n'a été conclu, les dispositions initialement adoptées en conformité avec les dispositions de référence continuent à s'appliquer.

Art. 10.– Désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg

(1) Les représentants des travailleurs effectifs ou suppléants occupés au Luxembourg sont élus ou désignés parmi les travailleurs.

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

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

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

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

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article.

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 6 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

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

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

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

(7) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

Art. 11.– Dispositions de référence pour l'information et la consultation

La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation institué dans une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg sont régis par les règles ci-après:

- 1) La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.
- 2) Sans préjudice des réunions tenues conformément au point 3), l'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de rencontrer l'organe d'administration ou de direction de la SE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe d'administration ou de direction, au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

L'organe d'administration ou de direction de la SE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale de ses actionnaires. La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

- 3) Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe d'administration ou de direction de la SE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Lorsque l'organe d'administration ou de direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe d'administration ou de direction de la SE pour tenter de parvenir à un accord ou de concilier leurs points de vues.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, les membres de l'organe de représentation qui représentent des travailleurs directement concernés par les mesures en question ont aussi le droit de participer.

Les réunions visées ci-dessus ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe d'administration ou de direction et notamment ne l'empêchent pas de prendre toute décision avant la réunion avec l'organe de représentation.

- 4) Les réunions d'information et de consultation sont présidées par le président de l'organe d'administration ou de direction de la SE.

Avant toute réunion avec l'organe d'administration ou de direction de la SE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3), troisième alinéa, est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe d'administration ou de direction soient présents.

- 5) Sans préjudice de l'article 15, les membres de l'organe de représentation informent les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation.
- 6) L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leur tâche.

- 7) Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.
- 8) Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SE. Sauf accord contraire, celle-ci met à disposition dans la mesure nécessaire pour permettre à l'organe de représentation, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La SE prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour de ses membres. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et/ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la SE met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif.

En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par l'organe de représentation, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la SE est limitée à un expert par tranche de 9 membres de l'organe de représentation, sauf accord contraire préalable. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

De même la prise en charge financière par la SE des réunions de l'organe de représentation ou du comité restreint en dehors de la présence de l'organe d'administration ou de direction de la SE est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de ses organes en cas de réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles.

Art. 12.– Dispositions de référence pour la participation

(1) La participation des travailleurs dans la SE est régie par les dispositions suivantes:

- 1) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent de s'appliquer à la SE.
- 2) Dans les autres cas de constitution d'une SE, les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE qualitativement égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE. L'équivalence exigée reposera sur une comparaison concrète entre la portée que revêtait le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation de membres de l'organe d'administration ou de surveillance dans la société participante concernée et celle qu'il reçoit dans la SE, qui tient compte de la nature des organes vis-à-vis desquels s'exerce le droit de participation. Le maintien du niveau de participation devra, par ailleurs, s'apprécier de manière globale en tenant compte du nombre de travailleurs représentés avant la constitution de la SE et le nombre de travailleurs représentés à la suite de la constitution de la SE.

(2) Sans préjudice des dispositions posées par l'article 8, paragraphe 2, si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.

(3) L'organe de représentation décide de la répartition par pays des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentant les travailleurs des différents Etats membres, ou de la façon dont les travailleurs de la SE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer, en fonction de la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque Etat membre. Si les travailleurs d'un ou plusieurs Etats membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, l'organe de représentation alloue l'un des sièges initialement attribués à l'Etat membre ayant le plus de sièges par travailleurs représentés à l'Etat membre du siège statutaire de la SE, sauf s'il dispose déjà d'un représentant, auquel cas il revient à celui des autres Etats membres non encore représentés qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

(4) La désignation des membres attribués aux travailleurs s'opère selon les règles nationales des Etats membres où ces travailleurs sont occupés. En l'absence de telles dispositions nationales, ces membres seront désignés par l'organe de représentation parmi les travailleurs de l'Etat concerné.

(5) Tout membre de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de surveillance de la SE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou, selon le cas, par les travailleurs est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

Art. 13.– Désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE

(1) Les membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE dont le siège statutaire est au Luxembourg ou dans un autre Etat membre sont, nonobstant toute disposition contraire du droit régissant la SE, désignés par la ou les délégations d'entreprise par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise; leur désignation s'effectuera au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée à l'article 17.

(2) La répartition de ces membres entre ouvriers et employés se fera au prorata de l'importance numérique respective des ouvriers et des employés occupés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global du personnel de l'entreprise. Pour l'application du présent alinéa les fractions de siège supérieures à la demie seront arrondies à l'unité immédiatement supérieure; en cas d'égalité du nombre des ouvriers et de celui des employés, le sort décidera à défaut d'accord entre les délégations respectives.

Les délégations ouvrières et les délégations d'employés procéderont, s'il y a lieu, par voie de scrutins séparés à la désignation des représentants du personnel.

(3) Les règles du scrutin et le contentieux électoral sont régies par le règlement grand-ducal visé à l'article 25, paragraphe 3 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Chapitre 4.– Dispositions diverses

Art. 14.– Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

(1) L'organe d'administration ou de direction de la SE et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en est de même pour la coopération entre l'organe de surveillance ou d'administration de la SE et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

(2) Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement de l'organe de représentation conformément aux principes qui le régissent sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement visé à l'article 19, paragraphes 2 et 3, de la présente loi. Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises aux termes de la présente loi, leur transmission tardive, incomplète ou incorrecte, sans préjudice des dispositions du paragraphe 3 ci-dessous.

(3) La SE et les sociétés participantes ne peuvent être obligées à donner des informations que dans la mesure où ce faisant elles ne risquent pas de divulguer un secret de fabrication ou un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de la SE ou de ses filiales et établissements ou leur porteraient préjudice.

Art. 15.– Obligation de confidentialité et de secret

(1) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ainsi que les experts qui les assistent sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données qui leur ont été communiquées à titre confidentiel par la SE.

Cette interdiction s'applique quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver et continue à s'appliquer après la cessation des fonctions des personnes visées à l'alinéa qui précède.

Ne sont toutefois pas à considérer comme tiers au sens du présent paragraphe les membres du groupe spécial de négociation, de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE ni les experts auxquels il a été fait appel.

(2) L'interdiction visée au premier alinéa du paragraphe 1er s'applique aussi aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation instituée en vertu de la présente loi, aux experts, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs auxquels des informations ont été transmises en application de la présente loi et des accords en découlant.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 309 du Code pénal, les personnes énumérées aux paragraphes 1er et 2 qui révèlent des renseignements dont la divulgation est interdite par le présent article sont punies des peines prévues à l'article 458 du même code.

Art. 16.– *Statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE*

(1) Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg jouissent des protections et garanties prévues aux articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

(2) Ils ont le droit, sur base d'un accord avec le chef d'établissement ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur rémunération, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs missions leur conférées en vertu de la présente loi.

(3) Dans la limite de l'accomplissement de ces missions, le chef d'établissement doit leur accorder le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Ils ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant les missions leur incombant.

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

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

- au cas où les entreprises et établissements dont les travailleurs sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 travailleurs au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;
- cette majoration est de trois heures rémunérées par mois si le nombre de travailleurs définis à l'alinéa qui précède est de 501 au moins, et de quatre heures rémunérées par mois si ce nombre est de 1.501 au moins.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du ou des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et l'organe de représentation ou dans la procédure d'information et de consultation.

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

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

(6) Les membres effectifs de l'organe de représentation qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg ont droit au temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs.

Ils ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat luxembourgeois.

La durée du congé-formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé; elle est assimilée à une période de travail.

Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise à leur demande et dans les limites visées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, aux représentants qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Art. 17.– Statut particulier des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg

(1) Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg seront élus ou désignés pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance; leur mandat est renouvelable.

(2) Leur mandat prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et de cessation de la relation de travail.

Il prend fin en outre lorsqu'ils sont révoqués par l'organe ou l'instance qui les nomme ainsi que dans l'hypothèse où l'entité à laquelle ils se trouvent liés cesse d'appartenir à la SE.

(3) Lorsqu'un représentant cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe 2, l'organe ou l'instance qui l'a nommé procédera à son remplacement.

Le nouveau titulaire achèvera le mandat de celui qu'il remplace.

(4) Les dispositions des articles 51, alinéas 3 à 6, 52 et 60bis-15 en tant qu'il fait renvoi aux premières dispositions citées de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, ne sont pas applicables aux représentants visés par les dispositions du présent article.

(5) Les représentants des travailleurs sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des administrateurs et des membres du conseil de surveillance.

(6) Ils sont solidairement responsables avec les autres administrateurs et membres du conseil de surveillance conformément aux dispositions de l'article 59, alinéa 2, et de l'article 60bis-18, alinéa 2, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Art. 18.– Détournement de procédure

Si, dans l'année suivant l'immatriculation de la SE, l'organe de représentation de la SE démontre que celle-ci a été constituée abusivement aux fins de priver les travailleurs de leurs droits d'implication, une nouvelle négociation aura lieu. Cette négociation sera régie par les règles suivantes:

- 1) Elle aura lieu à la demande de l'organe de représentation ou des représentants des travailleurs de nouvelles filiales ou établissements de la SE.
- 2) Les articles 3 à 8 s'appliquent *mutatis mutandis*, les références aux sociétés participantes étant remplacées par des références à la SE et ses filiales et établissements, les références au moment avant l'immatriculation de la SE étant remplacées par des références au moment où les négociations échouent et le terme „groupe spécial de négociation“ étant remplacé par „l'organe de représentation“.

Art. 19.– Mesures destinées à assurer le respect de la présente loi

(1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions de la présente loi.

(2) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 euros, celui qui entrave intentionnellement la mise en place, la libre désignation des membres et le fonctionnement régulier d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

Est passible des mêmes peines, celui qui entrave intentionnellement la libre désignation des représentants des travailleurs au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE.

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

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

(4) Le Livre Ier du Code pénal ainsi que les articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables aux délits prévus par la présente loi.

Art. 20.– Relation entre la présente loi et d'autres dispositions

(1) Lorsqu'une SE est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive 94/45/CE ou de la directive 97/74/CE étendant au Royaume-Uni ladite directive, la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ne leur est pas applicable, ni à leurs filiales. Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article 5, paragraphe 5, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, les dispositions de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs sont applicables.

(2) Le Chapitre II de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes n'est pas applicable aux SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg.

Art. 21.– Relation entre la présente loi et le cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Une SE peut valablement être constituée et immatriculée au Luxembourg sans qu'il y ait lieu de créer un groupe spécial de négociation ni de négocier un accord sur l'implication des travailleurs lorsque les dispositions nationales prises en application de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ne s'appliquent à aucune des sociétés participantes, à leurs filiales ou établissements concernés.

Art. 22.– Juridiction compétente

Les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des juridictions luxembourgeoises.

Sans préjudice des articles 15 et 19, les tribunaux du travail connaîtront des litiges relatifs à:

- la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg;
- la procédure et la conduite des négociations;
- les accords sur l'implication des travailleurs;
- les conditions d'application et le contenu des dispositions de référence;

- le fonctionnement des organes de représentation et les procédures d'information et de consultation des travailleurs;
- le statut et la protection des représentants des travailleurs;
- la relation entre la présente loi et d'autres dispositions visées à l'article 20.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 17 janvier 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

Service Central des Imprimés de l'Etat

5435/05

N° 5435⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI**complétant le Statut de la Société européenne
pour ce qui concerne l'implication des travailleurs**

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi (4.4.2006)</i>	
1) Dépêche du Président de la Chambre des Députés au Président du Conseil d'Etat (4.4.2006).....	1
2) Texte coordonné.....	5

*

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(4.4.2006)

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 faire parvenir des amendements parlementaires au projet de loi mentionné sous rubrique, tels que la Commission du Travail et de l'Emploi les a adoptés dans ses réunions du 28 mars et du 4 avril 2006 ainsi que, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi.

Le détail des amendements et leur motivation se présentent comme suit:

Amendement 1

Conformément à la proposition du Conseil d'Etat, la Commission reporte l'article 2 du projet initial relatif aux compétences juridictionnelles comme disposition finale au chapitre 4. Elle propose de conférer à cet article la teneur amendée suivante:

„Art. 22.– Juridictions compétentes*– Compétence matérielle*

(1) Sans préjudice des articles 15 et 19, les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des juridictions de travail qui connaîtront des litiges relatifs à:

- la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg;
- la procédure et la conduite des négociations;
- les accords sur l'implication des travailleurs;
- les conditions d'application et le contenu des dispositions de référence;
- le fonctionnement des organes de représentation et les procédures d'information et de consultation des travailleurs;
- le statut et la protection des représentants des travailleurs;
- la relation entre la présente loi et d'autres dispositions visées à l'article 20.

– *Compétence territoriale*

(2) Les litiges résultant de l'application de l'article 16, rendant applicables les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, sont régis par les dispositions de la section 5 du règlement CE No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale."

Motivation

1. Les articles 15 et 19 exceptés du champ d'application du présent article concernent les sanctions pénales qui sont de la compétence des juridictions pénales.

2. En matière de contrats individuels de travail, la section 5 du règlement CE No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, qui depuis le 1er mars 2002 remplace la Convention de Bruxelles (sauf dans les relations avec le Danemark), prévoit les règles suivantes:

- l'employeur, s'il est demandeur, doit agir devant les tribunaux de l'Etat membre dans lequel le salarié a son domicile;
- le salarié, s'il est demandeur, doit agir soit devant les tribunaux de l'Etat membre dans lequel l'employeur a son domicile, soit devant les tribunaux de l'Etat membre dans lequel se situe le lieu de travail.

Concrètement, cela veut dire que l'employeur qui demande la résolution du contrat de travail d'un délégué du personnel „transfrontalier“ doit agir en France, en Belgique ou en Allemagne, et que ce sont les juges de ces pays qui apprécieront, sur base de la loi luxembourgeoise, s'il y a eu faute grave. Ce sont également les règles de procédure de ces pays qui détermineront la durée du procès.

Or, l'article 17 du projet de loi 5435 rend applicable les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

3. Pour les litiges pouvant résulter des autres dispositions du projet de loi 5435, *qui* ne concernent pas directement le contrat individuel de travail, c'est a priori le principe général de la compétence des tribunaux de l'Etat membre du domicile du défendeur qui devrait jouer. Comme, en pratique, le défendeur sera toujours l'employeur, les tribunaux luxembourgeois seront compétents.

Amendement 2

Au paragraphe 3 de l'article 3, le projet entend régler deux situations qui ne sont pas spécialement prévues par la directive.

L'alinéa 1 vise l'hypothèse où, après la création du groupe spécial de négociation (ci-après GSN) le projet de constitution d'une SE serait modifié au point qu'un membre du groupe spécial ne représenterait plus des travailleurs concernés par le projet.

L'alinéa 2 règle l'hypothèse où le projet de constitution d'une SE est modifié au point d'exiger une recomposition du GSN pour respecter les dispositions figurant aux paragraphes 1er et 2.

Le Conseil d'Etat ne conçoit pas la plus-value de ces dispositions. Il estime que le texte gouvernemental est trop restrictif alors qu'il ne vise qu'une hypothèse en rapport avec le nombre de salariés concernés par le projet de constitution. Par ailleurs, la référence à un changement du nombre de sièges „modifié de plus de 25%“, *a priori* très précise, risquerait, selon le Conseil d'Etat, de soulever plus de questions qu'elle ne peut en résoudre.

Le Conseil d'Etat constate que la formulation figurant à l'article L 439-31 du Code du travail français est plus vaste:

„Si des changements substantiels interviennent durant cette période, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la société européenne ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation est, le cas échéant, modifiée en conséquence.“

Ce texte couvre également d'autres hypothèses, en dehors d'un éventuel changement des effectifs concernés, comme par exemple l'hypothèse d'un transfert du siège et la modification de la composition

de la SE projetée. Le Conseil d'Etat propose d'introduire ce libellé dans la loi en le substituant au texte de l'alinéa 2.

La Commission du Travail et de l'Emploi peut en principe suivre le raisonnement du Conseil d'Etat. Toutefois, au-delà de la généralité du texte à reprendre du Code du travail français, la commission estime également utile de régler deux situations concrètes pouvant se présenter et elle propose dès lors d'insérer à la suite de ce texte, l'alinéa 2 initial du paragraphe (3) de l'article 4 en le faisant précéder, pour souligner le caractère exemplatif par rapport à la règle générale qui précède, de la locution „Il en est notamment ainsi ...“.

L'alinéa 3 du paragraphe (3) se lira comme suit:

„Il en est notamment ainsi lorsque le projet de constitution d'une SE est modifié de telle sorte que le nombre total ou la répartition des sièges, conformément aux points a) et b) du paragraphe (2), au sein du groupe spécial de négociation se trouvent modifiés de plus de 25%. Dans ces cas, le groupe spécial de négociation devra être intégralement recomposé selon les règles fixées aux paragraphes précédents.“

Amendements 3 et 4

– La Commission propose de compléter l'article 10 (article 11 du texte initial) par un nouveau paragraphe (2) ayant la teneur suivante:

„(2) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.“

– La Commission propose de compléter l'article 13 (article 14 dans le texte initial) par un paragraphe (4) de la teneur suivante:

„(4) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.“

Motivation

Même si la situation risque de s'avérer purement hypothétique alors que la plupart des entreprises relevant de cette remarque sont constituées sous forme de sociétés commerciales, le Conseil d'Etat relève à juste titre que, dans la mesure où la société européenne (SE) peut se réaliser notamment par création d'une filiale commune, constituée sous la forme de SE, dont le capital est détenu par des sociétés mais aussi par d'„autres entités juridiques de droit public ou privé“, c'est-à-dire notamment des établissements publics, la représentation des fonctionnaires et employés de ces entités doit être régie par la loi. Or, le projet de loi omet cet aspect. Il doit dès lors être complété impérieusement en incluant un renvoi à l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 relatif au statut général des fonctionnaires et les dispositions en découlant du règlement grand-ducal du 5 mars 2004 relatif à la représentation du personnel au sein des administrations, services et établissements publics de l'Etat.

Cependant le Conseil d'Etat, tout en relevant le problème dans sa partie générale, n'a effectué qu'un ajout du texte à l'article 4 relatif à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation. Or, pour être complet, il faut dès lors rajouter le même texte dans les articles 10 et 13 ayant trait respectivement à la désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg étant issu des négociations du GSN et à la désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE. Ainsi toutes les hypothèses se trouvent couvertes.

Amendements 5 et 6

La Commission propose d'ajouter au projet de loi un chapitre 5 nouveau intitulé „Dispositions modificatives“ comprenant les articles 23 et 24 libellés comme suit:

„Art. 23.– Les articles 23 et 24 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes prennent la teneur suivante:

„Art. 23.– Par dérogation aux dispositions des articles 51, alinéa 1er et 60bis-15 de la loi modifiée du 10 août 1915, concernant les sociétés commerciales, les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article 22 qui précède doivent être au nombre de neuf au moins.

Art. 24.– (1) Un tiers des administrateurs ou membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article 22, paragraphe (1) de la présente loi doit représenter le personnel de l'entreprise. Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure.

(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article 22, paragraphe (2) de la présente loi doivent représenter le personnel de l'entreprise. Les conseils d'administration ou de surveillance seront composés par des membres représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers du nombre total d'administrateurs ou membres du conseil de surveillance.“ “

Art. 24.– (1) Dans les articles 25 à 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes le terme „administrateurs“ est remplacé chaque fois par les termes „membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel“.

(2) Dans les mêmes articles le terme „conseil d'administration“ est remplacé par les termes „conseil d'administration ou conseil de surveillance“.

Motivation

Le Conseil d'Etat souligne à juste titre les lacunes de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes. A partir de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, introduites par le projet de loi 5352 en matière de mode de gestion des sociétés anonymes – libre choix entre le système moniste actuel et le système dualiste (directoire et conseil de surveillance) – il n'existera aucune obligation légale imposant aux sociétés anonymes nationales et européennes optant pour le mode de gestion dualiste d'introduire la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance. Il est dès lors urgent d'adapter la loi du 6 mai 1974 à la nouvelle donne pour empêcher une abrogation rampante du cadre législatif de participation des salariés actuellement en vigueur. C'est pourquoi les amendements 4 et 5 garantissent qu'aucune société prenant la forme dualiste sous droit national luxembourgeois, avant de se transformer en SE, ne puisse échapper aux règles de représentation des salariés. Pour garantir cette représentation sans changer de fond en comble le modèle connu, il est proposé de faire admettre les représentants des salariés au conseil de surveillance, selon les mêmes modalités et règles que celles valables pour le conseil d'administration.

Cette façon de procéder règle aussi le problème soulevé par le Conseil d'Etat sous le titre III (Dispositions de référence: article 8), à savoir que dans certaines hypothèses de constitution de la SE, notamment par transformation, la SE serait dépourvue de mécanisme d'implication des travailleurs, dans les cas où cette implication n'existe pas au niveau national auparavant (principe avant-après).

Les dispositions concernant le fonctionnement de l'organe de représentation ou la représentation des salariés dans les organes de la SE mentionnent systématiquement des références aux organes de direction, respectivement d'administration ou de surveillance, et couvrent donc les deux types de sociétés, moniste (CA) et dualiste (directoire et conseil de surveillance).

Enfin, il convient de préciser que l'intitulé du projet de loi doit également être complété par la mention de ces dispositions modificatives.

*

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

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

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

Le Président de la Chambre des Députés,
Lucien WEILER

*

TEXTE COORDONNE

PROJET DE LOI

- 1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et**
- 2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes**

Chapitre 1er. – *Dispositions générales*

Art. 1er.– *Objet*

La présente loi transpose la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne, visée au règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001, pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Art. 2.– *Définitions*

Aux fins de la présente loi, on entend par:

1. la „Société européenne“: une société constituée conformément au règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE);
2. les „sociétés participantes“: les sociétés et les entités de droit public ou privé participant directement à la constitution d'une SE;
3. la „filiale d'une société“: une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante.

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

- a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise, ou
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise, ou
- c) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

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

Aux fins de l'application des deux alinéas qui précèdent, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

Une entreprise n'est pas une entreprise qui exerce le contrôle d'une autre entreprise dont elle détient des participations, lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, points a) ou c) du règlement (CEE) No 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

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

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

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

4. la „filiale ou établissement concerné“: une filiale ou un établissement d'une société participante, qui deviendrait filiale ou établissement de la SE lors de la constitution de celle-ci;
5. les „représentants des travailleurs“: les représentants des travailleurs prévus par la législation et/ou la pratique nationales;
6. l'„organe de représentation“: l'organe représentant les travailleurs, institué par les accords conclus avec le groupe spécial de négociation ou conformément aux dispositions de référence afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs d'une SE et de ses filiales et établissements situés dans un Etat membre et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SE;
7. le „groupe spécial de négociation“: le groupe constitué afin de négocier avec l'organe compétent des sociétés participantes ou de la SE, la fixation de modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE;
8. l'„implication des travailleurs“: l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise;
9. l'„information“: le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE;
10. la „consultation“: l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE;
11. la „participation“: l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société:
 - en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société; ou
 - en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer;
12. l'„Etat membre“: un Etat membre de l'Union européenne et les autres pays membres de l'Espace économique européen visés par la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs;
13. les „dispositions de référence“: les dispositions des articles 9 à 13 de la présente loi.

Chapitre 2. – Négociation d'un accord

Art. 3.– Création d'un groupe spécial de négociation

(1) Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une SE, ils prennent, dès que possible après la publication du projet de fusion

ou de constitution d'une société holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE, les mesures nécessaires pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE.

Ils communiquent aux représentants des travailleurs des sociétés participantes et des filiales et établissements concernés des informations concernant l'identité des sociétés participantes, de leurs filiales et établissements, le nombre de travailleurs employés par chacun d'eux, le nombre de travailleurs couverts le cas échéant par un système de participation et de ceux qui ne le sont pas.

(2) A cet effet, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés est créé conformément aux dispositions ci-après:

- 1) Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés dans chaque Etat membre selon les modes prévus dans les dispositions nationales pertinentes. Les sièges sont répartis en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre au moment de la création du groupe spécial de négociation par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.
- 2) Dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, il y aura lieu d'élire ou de désigner des membres supplémentaires du groupe spécial de négociation si, conformément aux règles régissant dans chaque Etat membre l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, les travailleurs d'une ou de plusieurs sociétés participantes qui, selon le projet, cesseront d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE ne sont pas spécifiquement représentés par des membres du groupe spécial de négociation employés par la ou les sociétés en question ou désignés à titre exclusif par les travailleurs desdites sociétés.

Ces sièges supplémentaires sont attribués à des sociétés d'Etats membres différents visées à l'alinéa précédent selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient, leur nombre ne pouvant pas dépasser 20% du nombre de membres élus ou désignés conformément au point 1).

Le droit à élire ou à désigner un membre supplémentaire cesse d'exister s'il s'avère que, conformément aux règles qui dans chaque pays régissent l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, cela entraînerait une double représentation des travailleurs des sociétés en question. Dans ce cas, le siège supplémentaire en question est, le cas échéant, attribué à la société participante suivante en termes de nombre de travailleurs.

(3) Lorsque, à la suite d'une modification du projet de constitution d'une SE, un membre du groupe spécial de négociation ne représente plus de travailleurs concernés par le projet, ses fonctions prennent fin.

Si des changements substantiels interviennent durant cette période, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la SE ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation est, le cas échéant, modifiée en conséquence.

Il en est notamment ainsi lorsque le projet de constitution d'une SE est modifié de telle sorte que le nombre total ou la répartition des sièges, conformément aux points a) et b) du paragraphe (2), au sein du groupe spécial de négociation se trouvent modifiés de plus de 25%. Dans ces cas, le groupe spécial de négociation devra être intégralement recomposé selon les règles fixées aux paragraphes précédents.

Les dirigeants des sociétés compétents sont tenus d'informer immédiatement le groupe spécial de négociation au sujet de ces changements.

Art. 4.– Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

(1) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, soit parmi les travailleurs, soit

parmi les représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle et signataires d'une convention collective applicable dans une société participante, une filiale ou un établissement concerné.

Chaque poste doit être pourvu d'un membre effectif et d'un membre suppléant, le membre suppléant remplaçant d'office le membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci ou de vacance définitive du poste.

Les fonctions de membre effectif ou suppléant du groupe spécial de négociation prennent fin:

- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les travailleurs, quand la relation de travail cesse;
- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les représentants d'une organisation syndicale, quand ils cessent de faire partie de celle-ci.

Sauf décision contraire du groupe spécial de négociation, un nouveau suppléant sera élu ou désigné de la même manière que le suppléant initial en cas de remplacement définitif d'un membre effectif ou lorsque les fonctions du suppléant ont pris fin.

Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

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

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

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

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

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des disposi-

tions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par les délégations représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par les autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants additionnels restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 6 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

(7) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

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

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

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

(8) Dans les entreprises ou établissements occupant des travailleurs au Luxembourg, qui doivent élire un représentant au groupe spécial de négociation mais dans lesquels il n'y a pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de leurs volontés, ces représentants sont élus directement par l'ensemble des travailleurs sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(9) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plusieurs représentants dans le groupe spécial de négociation, ceux-ci sont élus ou désignés en sorte que chaque société participante occupant des travailleurs au Luxembourg soit représentée, sans toutefois que le nombre total de membres du groupe spécial de négociation ne s'en trouve augmenté.

Le procès-verbal d'élection ou de désignation de chaque membre du groupe spécial de négociation élu ou désigné conformément aux dispositions qui précèdent précise le groupe et le nombre de travailleurs représentés par celui-ci.

Lorsqu'il y a lieu d'élire ou de désigner un membre supplémentaire du groupe spécial de négociation, les travailleurs de la société participante en question ne sont représentés que par ce membre supplémentaire.

Art. 5.– Négociation d'un accord

(1) Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes négocient les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord.

A cet effet, les organes compétents des sociétés participantes informent le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci. A la demande du groupe spécial de négociation, les organes précités l'informent du nombre de travailleurs que représente chaque membre dudit groupe.

(2) Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au paragraphe 1er, jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.

(3) Sous réserve du paragraphe 5 ci-après, le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs. Chaque membre dispose d'une voix.

Toutefois, si le résultat des négociations devait entraîner une réduction des droits de participation, la majorité requise pour pouvoir décider d'adopter un tel accord est constituée par les voix des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins les deux tiers des travailleurs, ce chiffre incluant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres,

- dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25% du nombre total de travailleurs employés par les sociétés participantes, ou
- dans le cas d'une SE constituée par création d'une société holding ou par constitution d'une filiale, si la participation concerne au moins 50% du nombre total des travailleurs des sociétés participantes.

On entend par réduction des droits de participation une proportion de membres des organes de la SE au sens de l'article 2, point 11), qualitativement inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des sociétés participantes. Une telle réduction suppose que le nouveau mode de participation aboutisse à une réelle diminution d'influence des travailleurs. L'appréciation tiendra compte notamment de la nature de l'organe dans lequel s'exerceront les droits de participation et de la portée concrète de ces droits.

(4) Aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, notamment des représentants des organisations des travailleurs appropriées au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire. Le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.

(5) Le groupe spécial de négociation peut décider, à la majorité prévue ci-dessous, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs qui est en vigueur dans les Etats membres où la SE emploie des travailleurs. Une telle décision met fin à la procédure destinée à conclure l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

La majorité requise pour décider de ne pas entamer des négociations ou de les clore est constituée par les voix de deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres.

Dans le cas d'une SE constituée par transformation, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il y a participation dans la société qui doit être transformée. Le groupe spécial de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10% des travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée ci-dessus, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement. Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec la direction mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

(6) Les majorités visées aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculées en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment de la création du groupe spécial de négociation. Par dérogation, le nombre de travailleurs à prendre en considération pour les demandes visées au paragraphe 5, alinéa 4 ci-dessus est celui des travailleurs présents au moment de ces demandes.

(7) Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et, en général, aux négociations sont supportées par les sociétés participantes, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée. A moins que l'accord visé au

paragraphe 4 ci-dessus ne le stipule autrement, chaque société participante prendra en charge les frais d'un expert assistant le groupe spécial de négociation, cette prise en charge se limitant aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

Art. 6.– Contenu de l'accord

(1) Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 3, l'accord visé au paragraphe 1er de l'article 5 conclu entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation fixe:

1. le champ d'action de l'accord;
2. la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements;
3. les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;
4. la fréquence des réunions de l'organe de représentation;
5. les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;
6. si, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation, les modalités de mise en œuvre de ces procédures;
7. si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris (le cas échéant) le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;
8. la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

(2) L'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées ci-après.

(3) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE. Le niveau de participation des travailleurs est censé équivaler lorsque les organes de la SE, au sens de l'article 2, point 11), comportent une proportion de membres désignés ou élus par les travailleurs égale à celle existant au sein de la société qui doit être transformée et ce quelle que soit la nature de l'organe et ses compétences.

Art. 7.– Force obligatoire de l'accord

L'accord négocié doit revêtir une forme écrite. Il oblige la SE de même que toutes les sociétés participantes, leurs filiales et établissements dans leur configuration actuelle et future ainsi que leurs travailleurs et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

Chapitre 3. – Dispositions de référence

Art. 8.– Application des dispositions de référence

(1) Les dispositions de référence sont applicables aux SE fixant leur siège au Grand-Duché de Luxembourg dès leur immatriculation:

1. lorsque les parties en conviennent ainsi,
2. lorsque, dans le délai visé au deuxième paragraphe de l'article 5, paragraphe 2, aucun accord n'a été conclu et
 - que l'organe compétent de chacune des sociétés participantes décide néanmoins de poursuivre l'immatriculation de la SE, et
 - que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5, paragraphe 5,

ou

3. lorsque l'accord visé à l'article 7 est frappé de nullité.

(2) Toutefois, les dispositions de référence prévues aux articles 12 et 13 ne s'appliquent que:

1. dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre imposant la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient à une société transformée en SE;
2. dans le cas d'une SE constituée par fusion:
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 25% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 25% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi;
3. dans le cas d'une SE constituée par la création d'une société holding ou la constitution d'une filiale:
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

S'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SE. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des sociétés participantes de sa décision. Celle-ci doit être prise dans un délai de deux mois à compter du moment où les organes compétents des sociétés participantes ont invité le groupe spécial de négociation à se prononcer. En l'absence de décision du groupe spécial de négociation, il appartient aux organes compétents des sociétés participantes de choisir la forme de participation. Ils en informent le groupe spécial de négociation.

(3) Les pourcentages visés aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculés en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment où les dispositions de référence s'appliquent conformément au paragraphe 1er.

Art. 9.– Dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des travailleurs

(1) L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou à défaut par l'ensemble des travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

(2) Pour la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, l'article 10 de la présente loi s'applique.

(3) Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

Les membres de l'organe de représentation d'une SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg sont nommés pour une durée de cinq ans.

Le nombre de membres de l'organe de représentation d'une telle SE et sa composition sont déterminés lors du renouvellement quinquennal des mandats.

(4) Au cas où l'organe de représentation comprend 9 membres au moins, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres, dont le président. Le comité restreint est chargé des affaires courantes.

(5) L'organe d'administration ou de direction de la SE est informé de la composition de l'organe de représentation.

(6) L'organe de représentation adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

L'organe de représentation prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(7) Quatre ans après l'institution de l'organe de représentation, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé aux articles 6, 7 et 8 ou de maintenir l'application des dispositions de référence. L'article 5, paragraphes 3 à 7, ainsi que l'article 5, paragraphe 2 et l'article 6 s'appliquent par analogie s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6, auquel cas les termes „groupe spécial de négociation“ sont remplacés par les termes „organe de représentation“. Lorsque, à l'expiration du délai imparti pour la clôture des négociations, aucun accord n'a été conclu, les dispositions initialement adoptées en conformité avec les dispositions de référence continuent à s'appliquer.

Art. 10.– Désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg

(1) Les travailleurs occupés au Luxembourg appelés à faire partie de l'organe de représentation, institué en application de la directive 2001/86/CE, d'une SE située au Luxembourg ou dans un autre Etat membre, sont désignés selon les règles fixées ci-dessous.

(2) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

(3) Les représentants des travailleurs effectifs ou suppléants occupés au Luxembourg sont élus ou désignés parmi les travailleurs.

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

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(5) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres

des délégations principales instituées conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Le cas échéant la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe 2 est applicable.

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

(7) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article.

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 6 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(8) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

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

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

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

(9) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

Art. 11.– Dispositions de référence pour l'information et la consultation

La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation institué dans une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg sont régis par les règles ci-après:

- 1) La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.
- 2) Sans préjudice des réunions tenues conformément au point 3), l'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de rencontrer l'organe d'administration ou de direction de la SE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe d'administration ou de direction, au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

L'organe d'administration ou de direction de la SE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale de ses actionnaires. La réunion

porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

- 3) Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe d'administration ou de direction de la SE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Lorsque l'organe d'administration ou de direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe d'administration ou de direction de la SE pour tenter de parvenir à un accord ou de concilier leurs points de vues.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, les membres de l'organe de représentation qui représentent des travailleurs directement concernés par les mesures en question ont aussi le droit de participer.

Les réunions visées ci-dessus ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe d'administration ou de direction et notamment ne l'empêchent pas de prendre toute décision avant la réunion avec l'organe de représentation.

- 4) Les réunions d'information et de consultation sont présidées par le président de l'organe d'administration ou de direction de la SE.

Avant toute réunion avec l'organe d'administration ou de direction de la SE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3), troisième alinéa, est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe d'administration ou de direction soient présents.

- 5) Sans préjudice de l'article 15, les membres de l'organe de représentation informent les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation.
- 6) L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leur tâche.
- 7) Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.
- 8) Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SE. Sauf accord contraire, celle-ci met à disposition dans la mesure nécessaire pour permettre à l'organe de représentation, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La SE prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour de ses membres. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et/ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la SE met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif.

En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par l'organe de représentation, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la SE est limitée à un expert par tranche de 9 membres de l'organe de représentation, sauf accord contraire préalable. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

De même la prise en charge financière par la SE des réunions de l'organe de représentation ou du comité restreint en dehors de la présence de l'organe d'administration ou de direction de la SE est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de ses organes en cas de réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles.

Art. 12.– Dispositions de référence pour la participation

(1) La participation des travailleurs dans la SE est régie par les dispositions suivantes:

- 1) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent de s'appliquer à la SE.
- 2) Dans les autres cas de constitution d'une SE, les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE qualitativement égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE. L'équivalence exigée reposera sur une comparaison concrète entre la portée que revêtait le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation de membres de l'organe d'administration ou de surveillance dans la société participante concernée et celle qu'il reçoit dans la SE, qui tient compte de la nature des organes vis-à-vis desquels s'exerce le droit de participation. Le maintien du niveau de participation devra, par ailleurs, s'apprécier de manière globale en tenant compte du nombre de travailleurs représentés avant la constitution de la SE et le nombre de travailleurs représentés à la suite de la constitution de la SE.

(2) Sans préjudice des dispositions posées par l'article 8, paragraphe 2, si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.

(3) L'organe de représentation décide de la répartition par pays des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentant les travailleurs des différents Etats membres, ou de la façon dont les travailleurs de la SE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer, en fonction de la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque Etat membre. Si les travailleurs d'un ou plusieurs Etats membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, l'organe de représentation alloue l'un des sièges initialement attribués à l'Etat membre ayant le plus de sièges par travailleurs représentés à l'Etat membre du siège statutaire de la SE, sauf s'il dispose déjà d'un représentant, auquel cas il revient à celui des autres Etats membres non encore représentés qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

(4) La désignation des membres attribués aux travailleurs s'opère selon les règles nationales des Etats membres où ces travailleurs sont occupés. En l'absence de telles dispositions nationales, ces membres seront désignés par l'organe de représentation parmi les travailleurs de l'Etat concerné.

(5) Tout membre de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de surveillance de la SE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou, selon le cas, par les travailleurs est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

Art. 13.– Désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE

(1) Les membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE dont le siège statutaire est au Luxembourg ou dans un autre Etat membre sont, nonobstant toute disposition contraire du droit régissant la SE, désignés par la ou les délégations d'entreprise par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise; leur désignation s'effectuera au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée à l'article 17.

(2) La répartition de ces membres entre ouvriers et employés se fera au prorata de l'importance numérique respective des ouvriers et des employés occupés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global du personnel de l'entreprise. Pour l'application du présent alinéa les fractions de siège supérieures à la demie seront arrondies à l'unité immédiatement supérieure; en cas d'égalité du nombre des ouvriers et de celui des employés, le sort décidera à défaut d'accord entre les délégations respectives.

Les délégations ouvrières et les délégations d'employés procéderont, s'il y a lieu, par voie de scrutins séparés à la désignation des représentants du personnel.

(3) Les règles du scrutin et le contentieux électoral sont régies par le règlement grand-ducal visé à l'article 25, paragraphe 3 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

(4) *Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.*

Chapitre 4. – Dispositions diverses

Art. 14.– Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

(1) L'organe d'administration ou de direction de la SE et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en est de même pour la coopération entre l'organe de surveillance ou d'administration de la SE et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

(2) Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement de l'organe de représentation conformément aux principes qui le régissent sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement visé à l'article 19, paragraphes 2 et 3, de la présente loi. Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises aux termes de la présente loi, leur transmission tardive, incomplète ou incorrecte, sans préjudice des dispositions du paragraphe 3 ci-dessous.

(3) La SE et les sociétés participantes ne peuvent être obligées à donner des informations que dans la mesure où ce faisant elles ne risquent pas de divulguer un secret de fabrication ou un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de la SE ou de ses filiales et établissements ou leur porteraient préjudice.

Art. 15.– Obligation de confidentialité et de secret

(1) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ainsi que les experts qui les assistent sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données qui leur ont été communiquées à titre confidentiel par la SE.

Cette interdiction s'applique quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver et continue à s'appliquer après la cessation des fonctions des personnes visées à l'alinéa qui précède.

Ne sont toutefois pas à considérer comme tiers au sens du présent paragraphe les membres du groupe spécial de négociation, de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE ni les experts auxquels il a été fait appel.

(2) L'interdiction visée au premier alinéa du paragraphe 1er s'applique aussi aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation instituée en vertu de la présente loi, aux experts, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs auxquels des informations ont été transmises en application de la présente loi et des accords en découlant.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 309 du Code pénal, les personnes énumérées aux paragraphes 1er et 2 qui révèlent des renseignements dont la divulgation est interdite par le présent article sont punies des peines prévues à l'article 458 du même code.

Art. 16.– Statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE

(1) Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg jouissent des protections et garanties prévues aux articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

(2) Ils ont le droit, sur base d'un accord avec le chef d'établissement ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur rémunération, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs missions leur conférées en vertu de la présente loi.

(3) Dans la limite de l'accomplissement de ces missions, le chef d'établissement doit leur accorder le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Ils ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant les missions leur incombant.

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

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

- au cas où les entreprises et établissements dont les travailleurs sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 travailleurs au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;
- cette majoration est de trois heures rémunérées par mois si le nombre de travailleurs définis à l'alinéa qui précède est de 501 au moins, et de quatre heures rémunérées par mois si ce nombre est de 1501 au moins.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du ou des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et l'organe de représentation ou dans la procédure d'information et de consultation.

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

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

(6) Les membres effectifs de l'organe de représentation qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg ont droit au temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs.

Ils ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat luxembourgeois.

La durée du congé-formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé; elle est assimilée à une période de travail.

Le bénéficiaire du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise à leur demande et dans les limites visées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, aux représentants qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

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

Art. 17.– *Statut particulier des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg*

(1) Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg seront élus ou désignés pour une période égale à celle de la durée du mandat des autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance; leur mandat est renouvelable.

(2) Leur mandat prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et de cessation de la relation de travail.

Il prend fin en outre lorsqu'ils sont révoqués par l'organe ou l'instance qui les nomme ainsi que dans l'hypothèse où l'entité à laquelle ils se trouvent liés cesse d'appartenir à la SE.

(3) Lorsqu'un représentant cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe 2, l'organe ou l'instance qui l'a nommé procédera à son remplacement.

Le nouveau titulaire achèvera le mandat de celui qu'il remplace.

(4) Les dispositions des articles 51, alinéas 3 à 6, 52 et 60*bis*-15 en tant qu'il fait renvoi aux premières dispositions citées de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, ne sont pas applicables aux représentants visés par les dispositions du présent article.

(5) Les représentants des travailleurs sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des administrateurs et des membres du conseil de surveillance.

(6) Ils sont solidairement responsables avec les autres administrateurs et membres du conseil de surveillance conformément aux dispositions de l'article 59, alinéa 2, et de l'article 60*bis*-18, alinéa 2, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Art. 18.– *Détournement de procédure*

Si, dans l'année suivant l'immatriculation de la SE, l'organe de représentation de la SE démontre que celle-ci a été constituée abusivement aux fins de priver les travailleurs de leurs droits d'implication, une nouvelle négociation aura lieu. Cette négociation sera régie par les règles suivantes:

- 1) Elle aura lieu à la demande de l'organe de représentation ou des représentants des travailleurs de nouvelles filiales ou établissements de la SE.
- 2) Les articles 3 à 8 s'appliquent *mutatis mutandis*, les références aux sociétés participantes étant remplacées par des références à la SE et ses filiales et établissements, les références au moment avant l'immatriculation de la SE étant remplacées par des références au moment où les négociations échouent et le terme „groupe spécial de négociation“ étant remplacé par „organe de représentation“.

Art. 19.– Mesures destinées à assurer le respect de la présente loi

(1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions de la présente loi.

(2) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 euros, celui qui entrave intentionnellement la mise en place, la libre désignation des membres et le fonctionnement régulier d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

Est passible des mêmes peines, celui qui entrave intentionnellement la libre désignation des représentants des travailleurs au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE.

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

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

(4) Le Livre Ier du Code pénal ainsi que les articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables aux délits prévus par la présente loi.

Art. 20.– Relation entre la présente loi et d'autres dispositions

(1) Lorsqu'une SE est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive 94/45/CE ou de la directive 97/74/CE étendant au Royaume-Uni ladite directive, la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ne leur est pas applicable, ni à leurs filiales. Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article 5, paragraphe 5, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, les dispositions de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs sont applicables.

(2) Le Chapitre II de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes n'est pas applicable aux SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg.

Art. 21.– Relation entre la présente loi et le cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Une SE peut valablement être constituée et immatriculée au Luxembourg sans qu'il y ait lieu de créer un groupe spécial de négociation ni de négocier un accord sur l'implication des travailleurs lorsque les dispositions nationales prises en application de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ne s'appliquent à aucune des sociétés participantes, à leurs filiales ou établissements concernés.

Art. 22.– Juridiction compétente

Compétence matérielle

(1) Sans préjudice des articles 15 et 19, les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des juridictions de travail qui connaîtront des litiges relatifs à:

- la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg;
- la procédure et la conduite des négociations;
- les accords sur l'implication des travailleurs;

- les conditions d'application et le contenu des dispositions de référence;
- le fonctionnement des organes de représentation et les procédures d'information et de consultation des travailleurs;
- le statut et la protection des représentants des travailleurs;
- la relation entre la présente loi et d'autres dispositions visées à l'article 20.

Compétence territoriale

(2) Les litiges résultant de l'application de l'article 16, rendant applicables les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, sont régis par les dispositions de la section 5 du règlement CE No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

Chapitre 5. – Dispositions modificatives

Art. 23.– Les articles 23 et 24 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes prennent la teneur suivante:

„**Art. 23.**– Par dérogation aux dispositions des articles 51, alinéa 1er et 60bis-15 de la loi modifiée du 10 août 1915, concernant les sociétés commerciales, les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article 22 qui précède doivent être au nombre de neuf au moins.

Art. 24.– (1) Un tiers des administrateurs ou membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article 22, paragraphe (1) de la présente loi doit représenter le personnel de l'entreprise. Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure.

(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article 22, paragraphe (2) de la présente loi doivent représenter le personnel de l'entreprise. Les conseils d'administration ou de surveillance seront composés par des membres représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers du nombre total d'administrateurs ou membres du conseil de surveillance.“

Art. 24.– (1) Dans les articles 25 à 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes le terme „administrateurs“ est remplacé chaque fois par les termes „membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel“.

(2) Dans les mêmes articles le terme „conseil d'administration“ est remplacé par les termes „conseil d'administration ou conseil de surveillance“.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5435/06

N° 5435⁶**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI**complétant le Statut de la Société européenne
pour ce qui concerne l'implication des travailleurs**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(16.5.2006)

Par lettre du 24 avril 2006, Monsieur François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des employés privés.

1. Le projet a pour objet d'amender le projet de loi complétant le statut de la société européenne (SE) en ce qui concerne l'implication des travailleurs et de modifier la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

2. Rappelons que le projet de loi initial fixe les règles relatives:

- à la création d'un groupe spécial de négociation (GSN) représentant les travailleurs et ayant pour mission la négociation d'un accord relatif aux modalités d'implication des travailleurs au sein de la SE;
- à la désignation des représentants au GSN des travailleurs occupés au Luxembourg;
- à la négociation d'un accord relatif à l'implication des travailleurs dans la SE;
- au contenu de cet accord;
- aux „dispositions de référence“ applicables à défaut d'accord;
- au fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs;
- au statut social des membres du GSN, de l'organe de représentation des travailleurs et des membres des organes d'administration ou de surveillance des SE représentant les salariés.

3. Les amendements proposés ont été élaborés par la Commission du travail et de l'emploi de la Chambre des députés et tiennent essentiellement compte des critiques émises par le Conseil d'Etat.

4. Le premier amendement proposé concerne la détermination de la juridiction compétente.

La Commission propose de libeller le texte du projet de façon à opérer une distinction plus claire entre compétence matérielle et territoriale.

En ce qui concerne la compétence matérielle des juridictions de travail, les cas de compétences restent identiques à ceux visés par le projet initial.

Quant à la compétence territoriale, un seul type précis de litige sera visé par le texte:

le projet initial prévoit que les membres du groupe spécial de négociation (GSN), les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg jouissent de la protection spéciale contre le licenciement existant au Grand-Duché de Luxembourg en faveur des délégués du personnel de droit commun.

Le projet d'amendement apporte la précision que les litiges y afférents sont régis par les dispositions communautaires applicables en matière de contrat individuel de travail, selon lesquelles l'employeur, s'il est demandeur, doit agir devant les tribunaux de l'Etat membre dans lequel le salarié à son domicile, tandis que le salarié demandeur a le choix entre les tribunaux de l'Etat membre dans lequel il a son domicile ou ceux de l'Etat membre de son lieu de travail.

5. Le deuxième amendement étend les hypothèses de changements affectant le projet de constitution de la SE devant entraîner une modification subséquente de la composition du GSN par l'insertion d'un texte de formulation très générale, tout en réglant parallèlement deux exemples concrets pouvant se présenter.

6. Le troisième amendement tend à assurer la prise en considération des représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public dans le projet de loi.

Ce faisant les auteurs du projet de loi proposent d'intégrer une référence à la loi de 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat dans le texte du projet.

La CEPL rend attentive au fait que, dans sa version initiale, le projet de loi ne prend pas non plus en considération le personnel occupé auprès des administrations communales, ainsi que le personnel occupé auprès de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois.

Il y a donc lieu d'inclure une référence à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, ainsi qu'à l'arrêté grand-ducal du 26 mai 1930 portant approbation du texte codifié du statut du personnel des chemins de fer luxembourgeois.

7. Les deux derniers amendements entendent garantir qu'aucune société adoptant un mode de gestion dualiste, avant de se transformer en SE, ne puisse échapper aux règles de représentation des salariés par une modification de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Ainsi est-il proposé de faire admettre les représentants des salariés au conseil de surveillance, selon les mêmes modalités et règles que celles valables pour le conseil d'administration.

La CEPL approuve ces amendements. Dans son avis relatif au projet de loi initial, la CEPL avait réclamé la modification de la loi de 1974 en ce sens.

*

8. La Chambre des employés privés approuve les amendements sous rubrique sous réserve de la remarque formulée sub 6.

Luxembourg, le 16 mai 2006

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

5435/07

N° 5435⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI**complétant le Statut de la Société européenne
pour ce qui concerne l'implication des travailleurs**

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(20.6.2006)

Par dépêche du 4 avril 2006, le Président de la Chambre des députés, en conformité avec l'article 19(2) de la loi du 12 juillet 1996, a saisi le Conseil d'Etat d'amendements au projet de loi complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs. Le texte des amendements était accompagné d'un commentaire.

Les amendements adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi de la Chambre des députés portent sur l'intitulé du projet de loi ainsi que sur les articles 3 et 11 du projet original. Les amendements 5 et 6 introduisent deux nouveaux articles 23 et 24 dans le projet de loi par lesquels sont modifiés les articles 23 et 24 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes ainsi que les articles 25 à 44 de la même loi.

L'amendement 1 fait suite aux observations du Conseil d'Etat qui avait suggéré le déplacement de l'article 3 du projet de loi original à l'endroit de l'article 22.

La commission parlementaire propose d'ajouter à l'article 22 un paragraphe 2 réglant la compétence territoriale. Cet ajout paraît toutefois superfluetoire alors qu'il ne fait que renvoyer à une disposition – la section 5 du règlement CE No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale – qui est de toute manière applicable. En cas de modification ultérieure du règlement 44/2001 le législateur se verrait obligé de procéder à son tour à une adaptation de la loi. Le Conseil d'Etat propose dès lors d'omettre ce paragraphe.

L'amendement 2 vise à remplacer le texte de l'alinéa 2 du paragraphe 3 de l'article 3 (article 4 selon le projet gouvernemental initial) conformément aux observations du Conseil d'Etat. La commission propose toutefois d'intégrer un nouvel alinéa 3 qui consisterait à reproduire en substance, à titre exemplatif, des dispositions de l'alinéa 3 initial du projet de loi. Le Conseil d'Etat avait déjà souligné dans son avis du 17 janvier 2006 que le texte *a priori* très précis, dans la mesure où il introduit un pourcentage exact (25 pour cent) au-delà duquel une recomposition intégrale du groupe spécial de négociation (GSN) est nécessaire, peut créer des problèmes d'interprétation.

A titre d'exemple: que faut-il entendre par modification „de plus de 25 pour cent“ de „la répartition des sièges“? Suffit-il que par suite d'une modification de la composition du GSN les travailleurs d'une société devraient être représentés par trois membres au GSN au lieu de deux pour faire jouer l'hypothèse visée à l'alinéa 3 du paragraphe 3, ou le texte vise-t-il l'hypothèse où plus de 25 pour cent des sièges des membres du GSN sont répartis différemment? A défaut de précision dans le texte même, le Conseil d'Etat estime que cette dernière hypothèse est visée. Par ailleurs, l'alinéa 3 du paragraphe 3 tel que proposé par la Commission qui se réfère à deux situations concrètes qui peuvent se présenter, institue une solution différente de celle prévue à l'alinéa 2 dans la mesure où ce dernier prévoit une modification de la composition du GSN alors que l'alinéa 3 nouveau proposé par la commission parlementaire compétente impose, dans les hypothèses y visées, une recomposition intégrale (selon les règles fixées aux paragraphes précédents).

Le Conseil d'Etat propose dès lors d'omettre du moins la dernière phrase de l'alinéa 3 proposée par la commission parlementaire.

Le Conseil d'Etat est d'accord avec les amendements 3 et 4 proposés par la commission qui tiennent compte des observations formulées dans son avis précité du 17 janvier 2006 et qui tendent à compléter également les articles 10 et 13 par un renvoi à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Les amendements 5 et 6 visent à combler les lacunes dans la législation en matière de représentation des salariés dans les sociétés anonymes fonctionnant sous le régime dualiste.

Contrairement aux observations y relatives dans l'avis du Conseil d'Etat du 17 janvier 2006, la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes contient, enfoui sous le chapitre VI intitulé „Dispositions transitoires“, un article 44 ainsi libellé „**Art. 44.**– Lorsqu'à la suite de l'introduction du type de société anonyme à directoire et conseil de surveillance une société tombant sous l'application de la présente loi aura opté pour ce nouveau régime, les dispositions de la présente loi visant le conseil d'administration seront applicables au conseil de surveillance.“

Cet article n'est pas repris dans la version consolidée de la loi telle que reproduite notamment dans le „Recueil des lois spéciales“, probablement en raison de sa localisation malencontreuse et incorrecte parmi les „dispositions transitoires“. Dans la mesure où il s'agit évidemment d'une disposition qui a vocation à s'appliquer en permanence, il y a lieu de redresser cette erreur et d'adopter les amendements 5 et 6 sous réserve de quelques modifications du texte proposé.

Afin de maintenir la représentation du personnel dans les termes prévus dans la loi modifiée du 6 mai 1974, le libellé de l'amendement 5 devra être légèrement modifié alors qu'il pourrait prêter à confusion. Le texte proposé prévoit en effet que les travailleurs seraient représentés, respectivement au conseil d'administration et au conseil de surveillance, par des membres représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise (au lieu de: un membre). Dans la mesure où il n'était pas envisagé de modifier dans le cadre du projet sous avis le nombre de représentants du personnel dans les organes des sociétés anonymes, cette erreur doit être redressée. L'article 24, paragraphe 2 de la loi modifiée du 6 mai 1974 devra dès lors se lire dorénavant comme suit:

„(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article 22, paragraphe 2 de la présente loi doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé par un membre représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance.“

L'article 24 du projet de loi introduit par l'amendement 6, modifiant les articles 25 à 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974 en y remplaçant le terme „administrateurs“ par les termes „membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel“ ainsi que le terme „conseil d'administration“ par l'expression „conseil d'administration ou conseil de surveillance“ ne devrait viser que les articles 25 à 35 alors que les articles 36 à 43 de la loi soit ne contiennent aucune de ces notions, soit sont actuellement tombés en désuétude, s'agissant de mesures transitoires.

Dans la mesure où le nouveau libellé proposé à l'endroit de l'article 23 du projet de loi sous avis rend l'article 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974 superfétatoire, il y a lieu de l'abroger expressément.

Le Conseil d'Etat propose dès lors d'ajouter à cet effet un nouvel article 25 libellé comme suit:

„**Art. 25.**– L'article 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974, instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes est abrogé.“

Ainsi délibéré en séance plénière, le 20 juin 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5435/08

N° 5435⁸**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

- 1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et**
- 2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

(4.7.2006)

La Commission se compose de: M. Marcel GLESENER, Président-Rapporteur; MM. Niki BETTENDORF, Emile CALMES, John CASTEGNARO, Aly JAERLING, Aly KAES, Mme Viviane LOSCHETTER, MM. Romain SCHNEIDER, Marc SPAUTZ, Mme Vera SPAUTZ et M. Michel WOLTER, Membres.

*

1. PROCEDURE LEGISLATIVE

Le projet de loi sous rubrique fut déposé à la Chambre des Députés le 21 janvier 2005 par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen. Il était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles, ainsi que d'une table de concordance entre les dispositions de la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 et celles du projet de loi.

Le projet de loi a été avisé par:

- la Chambre de Travail le 18 mars 2005;
- la Chambre des Employés Privés le 25 mars 2005 et le 16 mai 2006;
- la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers qui ont rendu deux avis communs le 17 janvier 2006 et le 2 juin 2006.

Le Conseil d'Etat a avisé le projet de loi sous rubrique le 17 janvier 2006. Il a rendu un avis complémentaire en date du 20 juin 2006.

La Commission du Travail et de l'Emploi a entamé ses travaux parlementaires en date du 23 février 2006. Suite à la présentation du projet de loi par le Ministre du Travail et de l'Emploi, la Commission a désigné son président M. Marcel Glesener comme rapporteur. Elle a procédé également à l'examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat du 17 janvier 2006.

La Commission a poursuivi ses travaux dans ses réunions des 14 et 28 mars 2006. Lors de cette dernière réunion, elle a adopté une série d'amendements parlementaires. La Commission s'est réunie encore le 4 avril 2006 pour adopter un amendement supplémentaire. L'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 20 juin 2006 sur les amendements parlementaires a été examiné par la Commission lors de sa réunion du 27 juin 2006.

Finalement, la Commission a adopté le présent rapport dans sa réunion du 4 juillet 2006.

*

2. CONSIDERATIONS GENERALES

Objet et genèse du projet de loi

Le projet de loi sous rubrique vise à transposer en droit luxembourgeois la Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne (SE), créée par le Règlement CE 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne. Ce dernier concerne le volet „droit des sociétés“, alors que la Directive 2001/86/CE a trait aux aspects „droit du travail“.

L'idée d'une SE est apparue peu de temps après la fin de la seconde guerre mondiale dans le cadre du Conseil de l'Europe. Le premier projet de „compagnie européenne“ remonte en effet à 1949. L'avènement du marché intérieur avec la signature du Traité de Rome viendra renforcer la nécessité d'une adaptation des structures économiques à la dimension de la Communauté. Plusieurs nouvelles propositions vont être élaborées notamment au courant des années '70 et '80, mais aucune ne rencontra l'accord des Etats membres en raison de leurs divergences quant au volet social et plus particulièrement quant à la participation des travailleurs.

Il a fallu attendre le Sommet de Nice des 7 et 8 octobre 2000 pour que les Etats membres s'accordent sur le principe d'une SE. Il est vrai qu'entre-temps les législations des pays concernés se sont considérablement rapprochées facilitant de ce fait l'adoption d'un compromis en l'espèce.

L'intérêt de disposer d'un statut de SE est évident. Un tel statut permettra aux entreprises de développer et de restructurer leurs activités au niveau communautaire sans avoir à se heurter à des difficultés d'ordre juridique ou fiscal, voire sans passer par des formalités administratives interminables et coûteuses qu'implique notamment l'établissement d'un réseau de filiales. Le rapprochement du droit des sociétés des Etats membres est insuffisant pour remédier à ces difficultés qui constituent autant d'handicaps pour les entreprises. La création de sociétés dont la constitution et les activités sont régies par des dispositions communautaires applicables dans tous les Etats membres permettra aux entreprises d'exploiter au mieux les atouts du marché intérieur et consolidera celui-ci pour autant que de besoin.

A toutes fins utiles, il est rappelé qu'une SE peut être créée:

- par fusion de sociétés anonymes préexistantes relevant, pour le moins deux d'entre elles, du droit d'Etats différents de l'Union;
- par constitution d'une société européenne holding réunissant des sociétés anonymes ou des sociétés à responsabilité limitée répondant, en principe, à l'exigence précédente;
- par création d'une filiale commune, constituée sous la forme de société européenne, dont le capital est détenu par des sociétés ou „autres entités juridiques de droit public ou privé“ relevant en principe du droit d'Etats différents de l'Union;
- par métamorphose d'une société anonyme constituée selon le droit d'un Etat membre de l'Union ayant son siège statutaire et son administration centrale dans cet Etat de l'Union, sous réserve qu'elle ait, depuis au moins deux ans, une société filiale relevant du droit d'un autre Etat membre.

Si la mise en place – par le biais du règlement précité – d'un cadre juridique uniforme dans lequel les entreprises des différents Etats membres peuvent planifier et réorganiser, le cas échéant, leurs activités au niveau européen est nécessaire, il n'en demeure pas moins que le volet „social“ a son importance.

La Directive 2001/86/CE du 8 octobre 2001, que le projet de loi sous examen vient transposer, entend promouvoir les objectifs sociaux de la Communauté en arrêtant des dispositions spécifiques relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE afin de garantir que la création d'une telle société n'ait pour conséquence la disparition ou l'affaiblissement du régime de participation des travailleurs tel qu'il existe dans les sociétés participant à la création de la SE. La Directive 2001/86/CE vient compléter le Règlement 2157/2001 précité. Ces deux textes n'auraient pu voir le jour l'un sans l'autre. Il s'ensuit que le projet de loi sous rubrique ainsi que le projet de loi 5352¹ qui met en œuvre les dispositions du règlement précité sont liés entre eux et qu'ils doivent être adoptés de manière concomitante.

¹ Projet de loi concernant la société européenne (SE), la société anonyme à directoire et conseil de surveillance et la société anonyme unipersonnelle, modifiant la loi modifiée du 10 août 1915 et certaines autres dispositions légales.

Il échet encore de mentionner dans ce contexte que le projet de loi sous rubrique ne se contente pas de transposer la Directive 2001/86/CE du 8 octobre 2001. Il constitue une suite à la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. Il reflète également la volonté du législateur de moderniser le droit du travail et notamment son volet „dialogue social“ dont la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail constitue l'un des exemples les plus illustratifs.

Les grandes lignes du projet de loi sous rubrique

Il ressort de la Directive sub-mentionnée qu'on ne saurait ni laisser aux Etats membres le soin d'établir une réglementation concernant l'implication des travailleurs applicable à la SE, ni instaurer un modèle européen unique d'implication des salariés en raison de la grande diversité des règles et des pratiques existant en la matière au niveau des Etats membres. La Directive et, par voie de conséquence, le projet de loi sous rubrique se limitent dès lors à fixer des règles minimales ayant pour objectif de garantir les droits des travailleurs en matière de participation dans les décisions des entreprises et à mettre en œuvre le principe dit „avant-après“. D'après ce principe, „les droits des travailleurs existant avant la constitution des SE devraient être à la base de l'aménagement de leurs droits en matière d'implication dans la SE“. A noter que le respect de ce principe s'applique non seulement à la constitution initiale d'une SE, mais aussi aux modifications ultérieures apportées à une SE ainsi qu'aux sociétés concernées par le processus de modifications structurelles. A noter encore qu'en dehors de la garantie d'implication des travailleurs, les autres questions relevant du droit social, et plus particulièrement du droit du travail, restent régies exclusivement par les législations nationales.

Parmi les aspects essentiels que le projet de loi sous rubrique règle on peut citer:

– la création d'un groupe spécial de négociation (GSN)

Le GSN représente les travailleurs et a pour mission de négocier les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE. A noter qu'un GSN est créé au moment où les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes décident d'établir un projet de constitution d'une SE. La constitution d'une telle société oblige partant ses promoteurs à entamer en parallèle une négociation sur la participation des salariés avec le GSN.

Les membres du GSN sont élus ou désignés dans chaque Etat membre selon les modes prévus dans les dispositions nationales pertinentes. Leur nombre est fonction du nombre des travailleurs occupés dans chaque Etat membre dans les différentes sociétés participantes. La détermination des sièges se fait par pays. Chaque Etat membre se voit alloué un siège par tranche de travailleurs employés représentant 10% des travailleurs employés à travers tous les Etats dans les sociétés et entités participant au projet de constitution d'une SE.

A noter encore qu'au cas où une SE est constituée par voie de fusion, des membres supplémentaires devront être désignés au niveau du GSN, s'il appert que les travailleurs d'une ou de plusieurs sociétés participantes qui cesseront d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE ne sont pas spécifiquement représentés.

– l'attribution des sièges parmi les sociétés participantes d'un même Etat membre

Les représentants au GSN des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Ils sont élus ou désignés soit parmi les travailleurs, soit parmi les représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle et signataires d'une convention collective applicable dans une société participante, une filiale ou un établissement concerné.

Chaque poste de représentant au GSN est pourvu d'un membre effectif et d'un membre suppléant. La désignation des représentants au GSN est soit l'œuvre de la délégation centrale d'entreprise, soit de la délégation principale. Dans les entreprises dans lesquelles il existe à la fois une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés privés, le premier représentant effectif est élu par la délégation représentant la majorité des salariés de l'entreprise, alors que son suppléant est désigné par l'autre délégation. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire représente au moins les 2/3 des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs sont élus par la délégation centrale représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléments quant à

eux seront désignés par l'autre délégation centrale. Pour le détail des règles, il est renvoyé à l'article 4 du projet de loi.

A noter que le texte sous rubrique aborde également la question de la représentation des fonctionnaires et employés publics. En effet, les représentants du personnel occupé au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

– la négociation d'un accord

Les négociations avec les représentants des travailleurs regroupés s'ouvrent avant toute constitution d'une SE. En effet, d'après le projet de loi sous rubrique, „les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué“. Or, comme nous l'avons déjà indiqué, un GSN est établi le plus tôt possible après que le projet de fusion ou de constitution d'une holding ait été publié ou celui de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE ait été adopté.

Le GSN négocie un tel accord avec les organes compétents des sociétés participantes. Celles-ci informent le GSN du projet et du déroulement réel du processus de constitution d'une SE.

Les négociations durent en principe six mois, les parties se voient néanmoins reconnaître la possibilité de prolonger d'un commun accord les négociations jusqu'à un an, au total.

L'accord conclu entre les organes des sociétés participantes et le GSN fixe entre autres le champ d'application de l'accord, la composition, ainsi que le nombre des membres et la répartition de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements ou encore les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de référence voire la date d'entrée de l'accord ainsi que sa durée. Au cas où une SE est constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE. Il s'agit là d'une application concrète du principe „avant-après“ censée préserver les travailleurs contre une perte importante d'influence.

L'accord a bien évidemment force obligatoire, il oblige tant la SE que toutes les sociétés participantes, ainsi que leurs filiales et établissements dans leur configuration actuelle et future sans oublier les travailleurs et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

– les dispositions de référence ou supplétives

Le projet de loi sous rubrique prévoit également la mise en place de règles de référence ou supplétives applicables aux SE qui ont leur siège au Grand-Duché de Luxembourg dès leur immatriculation. Ces dispositions ne s'appliquent que si les parties à la négociation en conviennent ou si aucun accord n'a été conclu à la fin de la période de négociation, alors que l'immatriculation de la SE est néanmoins poursuivie et que le GSN n'a pas p. ex. décidé de clore les négociations.

Ces dispositions de référence ont trait à la composition de l'organe de représentation des salariés, à leur information et consultation ainsi qu'à leur participation dans les organes sociaux.

– la composition, le fonctionnement et les compétences de l'organe de représentation

L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou à défaut par l'ensemble des travailleurs conformément à la législation et aux pratiques nationales.

Les membres sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés. Chaque Etat membre se voit allouer un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans son pays et représentant 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes dans l'ensemble des Etats membres ou une fraction de ladite tranche. A noter que les membres de l'organe de représentation d'une SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg sont nommés pour une durée de cinq ans.

La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre. L'organe de représentation a le droit d'être

informé et consulté sur la base de rapports réguliers établis par l'organe d'administration ou de direction sur l'évolution des activités de la SE ainsi que sur ses perspectives. Il a le droit d'être informé et de rencontrer l'organe d'administration ou de direction de la SE lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs comme p. ex. une délocalisation, afin d'être informé et consulté sur les mesures les plus appropriées à mettre en œuvre.

L'organe de représentation peut se faire assister par un expert si cela devait s'avérer utile et les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.

L'organe de représentation et celui d'administration ou de direction travaillent dans un esprit de coopération et dans le respect de leurs droits et obligations réciproques. Les actes, agissements et omissions qui empêchent l'organe de représentation de fonctionner correctement constituent des délits d'entrave et sont sanctionnés. Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises par l'organe de représentation ou de leur transmission tardive.

– *le statut social des membres du GSN et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE*

Les membres du GSN, ceux de l'organe de représentation des travailleurs, ainsi que ceux des organes de surveillance ou d'administration d'une SE jouissent des protections et garanties prévues par la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

*

3. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Les chambres professionnelles ont toutes rendu des avis très circonstanciés où elles font part de leurs observations et de leurs remarques par rapport au projet de loi sous rubrique.

Sans vouloir entrer dans le détail des avis, auxquels il est renvoyé, il échet de revenir brièvement sur une question qui a retenu tout particulièrement l'attention des Chambres professionnelles, à savoir la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance d'une société anonyme qui aura opté pour le mode de gestion dualiste.

Il ressort de l'avis du 25 mars 2005 de la Chambre des Employés privés que pour elle, il est essentiel d'adapter la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes aux nouvelles dispositions introduites par le projet de loi 5352 en matière de mode de gestion des sociétés anonymes, à savoir le libre choix entre le système moniste actuel et le système dualiste. La Chambre des Employés privés est d'avis que si la loi du 6 mai 1974 précitée n'est pas modifiée, il sera facile d'éviter la participation des salariés dans les SE, voire dans les sociétés anonymes tout court dans la mesure où dès l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions du projet de loi 5352 concernant la gestion des sociétés anonymes, il n'existera aucune obligation légale pour les sociétés anonymes nationales et européennes, qui optent pour le système dualiste de gestion, d'introduire la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance.

La Chambre de Travail partage les inquiétudes de la Chambre des Employés privés. Dans son avis du 18 mars 2005, elle plaide pour la représentation des travailleurs au sein du directoire et non uniquement au niveau du conseil de surveillance.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment, au contraire, qu'il ne faut pas alourdir le cadre social par un renforcement des règles de cogestion et ce afin de ne pas dissuader les entreprises étrangères tentées de choisir le site luxembourgeois comme futur siège d'une société et/ou de s'associer, pour la constitution d'une société européenne à des entreprises de droit luxembourgeois. Elles encouragent le législateur à préserver un cadre sociétair alliant souplesse et efficacité.

*

4. AMENDEMENTS PARLEMENTAIRES

La Commission du Travail et de l'Emploi a adopté une série d'amendements au texte initial du projet de loi lors de ses réunions du 28 mars et du 4 avril 2006.

Parmi ces amendements, on peut citer la proposition d'ajouter un chapitre 5 nouveau intitulé „Dispositions modificatives“ qui vise entre autres à modifier les articles 23 et 24 de la loi modifiée du

6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Ce faisant, la Commission parlementaire a tenu compte des critiques émises par la Chambre des Employés privés et la Chambre de Travail, critiques partagées par le Conseil d'Etat et concernant la représentation des travailleurs dans l'organe de surveillance d'une société anonyme ayant opté pour la gestion dualiste. Grâce aux modifications suggérées, une société, qui prend la forme dualiste sous droit national luxembourgeois avant de se transformer en SE, ne peut échapper aux règles de représentation des salariés.

A noter dans ce contexte que dans son avis du 16 mai 2006, la Chambre des Employés privés approuve ces amendements.

La Commission du Travail et de l'Emploi a également complété les articles 10 (article 11 du texte initial) et 13 (article 14 du texte initial) en réglant la question de la représentation des fonctionnaires et employés publics dans les SE dont le capital est détenu par des entités de droit public. En effet, le texte du projet de loi initial a omis cet aspect. Il a été complété par un renvoi à l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 relatif au statut général des fonctionnaires de l'Etat. A noter que le Conseil d'Etat avait soulevé le problème dans son avis du 17 janvier 2005 en proposant de compléter l'article 4 du texte initial relatif à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le GSN. Or, pour être complet, la Commission a estimé nécessaire de compléter également les articles 10 et 13 précités.

Pour la présentation et la motivation des différents amendements parlementaires, il est renvoyé au commentaire des articles.

*

5. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat a rendu deux avis sur le projet de loi, à savoir son avis principal du 17 janvier 2005 et l'avis complémentaire sur les amendements parlementaires du 20 juin 2006. Pour le détail de ces avis, il est renvoyé au commentaire des articles.

*

6. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

La commission reprend l'intitulé tel que proposé par le Conseil d'Etat. La commission reprend également les observations d'ordre légistique formulées par le Conseil d'Etat.

Article 1er

La commission se rallie aux observations du Conseil d'Etat concernant l'article 1er relatif à l'objet du projet de loi. Elle adopte cet article dans la version proposée par le Conseil d'Etat.

Article 2

Cet article comporte une série de définitions résultant de l'article 2 de la directive ainsi que trois définitions supplémentaires introduites dans le texte gouvernemental dans un souci de clarté du texte.

La commission reprend l'ensemble des propositions techniques et de nature légistique du Conseil d'Etat.

Article 3

Les paragraphes (1) et (2) de cet article concernent le déclenchement de la procédure de création d'un groupe spécial de négociation respectivement la répartition des sièges au sein de ce groupe.

Ces textes ne donnent pas lieu à observation du Conseil d'Etat.

Au paragraphe (3), le projet entend régler deux situations qui ne sont pas spécialement prévues par la directive.

L'alinéa 1 vise l'hypothèse où, après la création du groupe spécial de négociation (ci-après GSN) le projet de constitution d'une SE serait modifié au point qu'un membre du groupe spécial ne représenterait plus des travailleurs concernés par le projet.

L'alinéa 2 règle l'hypothèse où le projet de constitution d'une SE est modifié au point d'exiger une recomposition du GSN pour respecter les dispositions figurant aux paragraphes 1er et 2.

Le Conseil d'Etat ne conçoit pas la plus-value de ces dispositions. Il estime que le texte gouvernemental est trop restrictif alors qu'il ne vise qu'une hypothèse en rapport avec le nombre de salariés concernés par le projet de constitution. Par ailleurs, la référence à un changement du nombre de sièges „modifié de plus de 25%“, *a priori* très précise, risquerait, selon le Conseil d'Etat, de soulever plus de questions qu'elle ne peut en résoudre.

Le Conseil d'Etat constate que la formulation figurant à l'article L 439-31 du Code du travail français est plus vaste:

„Si des changements substantiels interviennent durant cette période, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la société européenne ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation est, le cas échéant, modifiée en conséquence.“

Ce texte couvre également d'autres hypothèses, en dehors d'un éventuel changement des effectifs concernés, comme par exemple l'hypothèse d'un transfert du siège et la modification de la composition de la SE projetée. Le Conseil d'Etat propose d'introduire ce libellé dans la loi en le substituant au texte de l'alinéa 2.

La Commission du Travail et de l'Emploi peut en principe suivre le raisonnement du Conseil d'Etat. Au-delà de la généralité du texte à reprendre du Code du travail français, la commission estime également utile de régler deux situations concrètes pouvant se présenter et elle peut donc se rallier à la proposition du Ministère du Travail et de l'Emploi d'insérer à la suite de ce texte l'alinéa 2 initial du paragraphe (3) de l'article 4 en le faisant précéder, pour souligner le caractère exemplatif par rapport à la règle générale qui précède, de la locution „Il en est notamment ainsi ...“.

La commission a donc proposé de conférer à l'alinéa 3 du paragraphe (3) la teneur suivante:

„Il en est notamment ainsi lorsque le projet de constitution d'une SE est modifié de telle sorte que le nombre total ou la répartition des sièges, conformément aux points a) et b) du paragraphe (2), au sein du groupe spécial de négociation se trouvent modifiés de plus de 25%. Dans ces cas, le groupe spécial de négociation devra être intégralement recomposé selon les règles fixées aux paragraphes précédents.“

Le Conseil d'Etat propose par ailleurs de compléter ce paragraphe par l'alinéa suivant:

„Les dirigeants des sociétés compétents sont tenus d'informer immédiatement le groupe spécial de négociation au sujet de ces changements.“

La commission décide de reprendre ce texte.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat relève que l'alinéa 3 du paragraphe (3) tel que proposé par la Commission qui se réfère à deux situations concrètes qui peuvent se présenter, institue une solution différente de celle prévue à l'alinéa 2 dans la mesure où ce dernier prévoit une modification de la composition du GSN alors que l'alinéa 3 nouveau proposé par la commission parlementaire compétente impose, dans les hypothèses y visées, une recomposition intégrale (selon les règles fixées aux paragraphes précédents).

Le Conseil d'Etat propose dès lors d'omettre du moins la dernière phrase de l'alinéa 3 proposée par la commission parlementaire.

La commission se rallie à cette proposition de sorte que la phrase „Dans ces cas, le groupe spécial de négociation devra être intégralement recomposé selon les règles fixées aux paragraphes précédents“ est supprimée.

Article 4

Cet article détermine les règles de désignation des représentants du groupe spécial de négociation.

La commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat d'omettre le paragraphe (1) du texte gouvernemental initial comme n'ayant pas de contenu normatif.

Les paragraphes (2) à (7) prévoient une procédure de désignation qui est très proche de celle de l'article 16 de la loi précitée de 2000 sur les comités d'entreprises européens.

Le Conseil d'Etat approuve le choix des auteurs du projet de permettre également l'élection de représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle et signataires d'une convention collective applicable dans une entité participante. Cette disposition est de nature à assurer l'élection d'un représentant plus expérimenté en la matière.

Le Conseil d'Etat relève la complexité extrême des dispositions légales projetées relatives à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au GSN. Selon le Conseil d'Etat, cette complexité souligne une fois encore le caractère suranné de la distinction entre travailleurs manuels et employés privés en droit luxembourgeois, de même que la distinction, en matière de représentation du personnel, entre les travailleurs du secteur public et les travailleurs du secteur privé.

Le Conseil d'Etat rappelle que la directive s'applique tant aux entreprises du secteur privé qu'à celles du secteur public.

Pour tenir compte de la dualité du système de représentation du personnel au Luxembourg, selon qu'il s'agit d'une entité de droit public ou d'une entreprise privée, le Conseil d'Etat propose un ajout au paragraphe 2 (1er suite à la suppression du (1)) *in fine* se lisant comme suit:

„Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.“

La commission se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat.

Les paragraphes (2) à (5) ne donnent pas lieu à observation.

Le paragraphe (6) prévoit que les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux. Le Conseil d'Etat estime que ce texte règle une évidence et que l'obligation y énoncée découle du rôle des représentants du personnel et ne doit être imposé spécialement par le législateur.

La commission décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat et de maintenir le texte gouvernemental qui a l'avantage de responsabiliser les représentants des travailleurs.

Article 5

La directive impose l'ouverture de négociations avec les représentants des travailleurs regroupés dans le GSN avant toute constitution d'une SE. Le Conseil d'Etat estime que l'article 4(1) de la directive aurait sa place dans l'article 5 qui porte sur les négociations plutôt que dans l'article 6 relatif au contenu de l'accord.

Le premier alinéa du paragraphe 1er se lira dès lors comme suit:

„Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes négocient les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord.“

La commission se rallie à cette proposition de texte du Conseil d'Etat.

Article 6

Cet article concerne le contenu de l'accord négocié entre le GSN et les organes compétents de sociétés participantes.

Le paragraphe 1er est à omettre dans la mesure où son contenu a été repris, selon la proposition du Conseil d'Etat, à l'article 6(1).

Eu égard à l'abandon du paragraphe 1er, il y a lieu de remplacer le renvoi figurant au deuxième paragraphe du projet par un renvoi au paragraphe 1er de l'article 5.

Le Conseil d'Etat souligne que le paragraphe 4 est censé transposer, en application du principe „avant-après“ l'article 4(4) de la directive. Or, si la directive exige, sans aucune nuance ou réserve, que dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord doit prévoir „pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE“, ce libellé très restrictif n'est pas repris tel quel dans le projet de loi. Le texte du projet se cantonne en effet à exiger „un niveau sensiblement équivalent“ d'implication des travailleurs.

Dans la mesure où la disposition afférente constitue un élément essentiel du dispositif de protection des salariés libellé dans la directive, le Conseil d'Etat estime qu'il doit être repris littéralement dans la loi sous peine de ne pas assurer une transposition correcte.

La commission se rallie à cette proposition alors que la question est d'importance. En effet, un éventuel non-respect du principe „avant-après“ frapperait l'accord visé à l'article 7 de nullité.

Enfin le renvoi à l'article 3, lettre k) figurant au paragraphe 3 est remplacé, au vu du nouvel agencement des articles, par un renvoi à l'article 2, point 11.

Article 7

Le GSN et les organes compétents des sociétés participantes doivent fixer par écrit les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.

Le document n'est soumis à aucun formalisme particulier, sauf à respecter l'obligation d'aborder l'ensemble des thèmes figurant au paragraphe 2 de l'article 7 et dont le législateur européen impose le traitement.

*

Le *chapitre III* comporte les dispositions de référence qui ne s'appliquent que si les parties à la négociation en conviennent ou si elles n'ont pu aboutir à un accord à la fin de la période de négociation. Ces dispositions concernent la composition de l'organe de représentation des salariés, l'information et la consultation des salariés ainsi que leur participation dans les organes sociaux.

Article 8

L'article 8 énonce dans quels cas s'appliquent les dispositions dites de référence.

La commission reprend les adaptations des renvois et références mentionnés par le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat relève que dans l'hypothèse de la transformation d'une société de droit national en SE, l'application des dispositions de référence n'a lieu que si les salariés de ladite société bénéficiaient d'un régime de participation avant la transformation. Tel ne serait notamment pas le cas dans l'hypothèse où une société de droit luxembourgeois décidait d'adopter un système de gestion dualiste avant de participer à la création d'une SE.

Il résulte de ces dispositions légales ainsi que de la directive y transposée que dans de nombreuses hypothèses la SE peut être constituée sans participation des salariés aux organes d'administration ou de surveillance.

La Commission du Travail et de l'Emploi rappelle que la réponse à cette problématique consiste dans l'introduction dans le droit luxembourgeois des sociétés du système de gestion dualiste prévoyant deux organes de direction, à savoir le conseil d'administration et le Conseil de surveillance (Vorstand und Aufsichtsrat).

Le principe de l'introduction de cette forme de gestion est arrêté dans le projet de loi 5352 pendant devant la Commission juridique alors que les modalités de l'implication des travailleurs dans les sociétés empruntant cette nouvelle forme de gestion devront être réglées par une disposition générale modificative de la loi précitée de 1974, à insérer dans le présent projet (voir ci-dessous les articles 23 et 24 nouveaux).

Par ailleurs le projet de loi prévoit qu'à défaut de prise de décision par le GSN endéans un mois à compter du moment où les organes compétents des sociétés participantes ont invité le GSN à se prononcer, il appartient aux organes compétents des sociétés participantes de choisir la forme de participation. Le délai d'un mois ainsi fixé dans le projet de loi est censé éviter une paralysie. Le Conseil d'Etat remarque que ce délai relativement bref n'est nullement imposé par le législateur européen et qu'il paraît d'ailleurs relativement sévère. Le Conseil d'Etat propose de l'étendre à deux mois.

La commission se rallie à cette proposition.

Article 9

L'article 9 énonçant les dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des travailleurs ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat et est adopté tel que proposé dans le texte gouvernemental.

Article 10

Le paragraphe (1) prévoit que *„les travailleurs occupés au Luxembourg appelés à faire partie de l'organe de représentation, institué en application de la directive 2001/86/CE, d'une SE située au Luxembourg ou dans un autre Etat membre, sont désignés selon les règles fixées ci-dessous“* (c'est-à-dire dans les articles précédents de la loi).

Le Conseil d'Etat estime que ce texte est superfétatoire alors qu'il n'a pas de valeur normative.

La commission décide de maintenir le texte qui, à défaut de posséder une valeur normative, a néanmoins l'avantage d'améliorer la lisibilité du texte.

Par voie d'amendement, la commission propose de compléter l'article 10 par un nouveau paragraphe (2) ayant la teneur suivante:

„(2) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.“

Dans le même ordre d'idées, la commission propose de compléter l'article 13 (article 14 dans le texte initial) par un paragraphe (4) de la teneur suivante:

„(4) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.“

La motivation de ces amendements se présente comme suit:

Même si la situation risque de s'avérer purement hypothétique alors que la plupart des entreprises relevant de cette remarque sont constituées sous forme de sociétés commerciales, le Conseil d'Etat relève à juste titre que, dans la mesure où la société européenne (SE) peut se réaliser notamment par création d'une filiale commune, constituée sous la forme de SE, dont le capital est détenu par des sociétés mais aussi par d'„autres entités juridiques de droit public ou privé“, c'est-à-dire notamment des établissements publics, la représentation des fonctionnaires et employés de ces entités doit être régie par la loi. Or, le projet de loi omet cet aspect. Il doit dès lors être complété impérativement en incluant un renvoi à l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 relatif au statut général des fonctionnaires et les dispositions en découlant du règlement grand-ducal du 5 mars 2004 relatif à la représentation du personnel au sein des administrations, services et établissements publics de l'Etat.

Cependant le Conseil d'Etat, tout en relevant le problème dans sa partie générale, n'a effectué qu'un ajout du texte à l'article 4 relatif à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation. Or, pour être complet, la Commission du Travail et de l'Emploi propose dès lors de rajouter le même texte dans les articles 10 et 13 ayant trait respectivement à la désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg étant issu des négociations du GSN et à la désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE. Ainsi toutes les hypothèses se trouvent couvertes.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve ces amendements.

Le Conseil d'Etat relève encore que, selon le paragraphe 3 – contrairement aux dispositions figurant sous l'article 5 pour le GSN –, il n'est pas prévu d'ouvrir, dans les dispositions de référence, la possibilité de faire désigner les représentants des travailleurs effectifs ou suppléants occupés au Luxembourg en dehors des membres du personnel de l'entreprise. La loi modifiée du 18 mai 1979 sur les délégations du personnel excluait d'ailleurs également formellement cette possibilité en son article 14. Les dispositions de référence n'étant toutefois applicables qu'en l'absence d'accord alternatif, il est parfaitement possible de réintroduire cette possibilité dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux.

La commission se rallie à cette lecture du texte.

Article 11

Cet article contient les dispositions de référence pour l'information et la consultation des travailleurs.

Il ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat et est adopté par la commission.

Article 12

Cet article comporte les dispositions de référence pour la participation.

Si une SE est constituée par transformation, elle n'est tenue de comporter un mécanisme de participation que si la société transformée connaissait un système de participation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise. Le Conseil d'Etat relève la question de savoir si, en l'absence de dispositions légales nationales obligeant les sociétés commerciales, constituées selon le régime de gestion dualiste, de concevoir un régime de participation, une société anonyme de droit luxembourgeois à gestion moniste transformée en SE sous le régime de gestion dualiste, est tenue de maintenir une forme de participation des salariés. Il constate que le projet de loi sous avis ne contient aucune indication à ce sujet, si ce n'est la formule très vague figurant sous le paragraphe 1er de l'article 7 préconisant des négociations sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs „dans un esprit de coopération“.

La commission reconnaît la pertinence des réflexions développées par le Conseil d'Etat sur cet article et renvoie à cet égard à l'amendement ayant pour objet d'introduire dans le projet les articles 23 et 24 nouveaux.

Article 13

Cet article concerne la désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE.

Le Conseil d'Etat regrette la complexité des dispositions figurant aux articles 13 et 14 (12 et 13 selon sa proposition). Ces textes sont le fruit de la conjugaison des difficultés créées par des régimes d'implication très diversifiés des salariés au niveau européen, d'une part, et de la division surannée des statuts des travailleurs dans la législation luxembourgeoise, d'autre part. Enfin, le Conseil d'Etat exprime l'espoir que la lecture souvent malaisée de ces règles ne découragera pas les acteurs économiques désireux de constituer une SE au Luxembourg.

La commission prend connaissance de ces observations du Conseil d'Etat.

En ce qui concerne le paragraphe (4) nouveau introduit par voie d'amendement, la commission renvoie à la motivation figurant ci-dessus sub article 10.

Article 14

Cet article porte sur le fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs.

La commission procédera à la rectification matérielle relevée par le Conseil d'Etat et adopte cet article tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article 15

Cet article porte sur l'obligation de confidentialité et de secret qui lie les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation ainsi que les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration de la SE, de même que les experts qui les assistent.

Les paragraphes (1) et (2) ne donnent pas lieu à observation.

Compte tenu des remarques juridiques pertinentes formulées par le Conseil d'Etat, la commission reprend le paragraphe (3) concernant les sanctions pénales en cas d'infraction à l'obligation de confidentialité et de secret dans la teneur proposée par la Haute Corporation, se lisant comme suit:

„(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 309 du Code pénal, les personnes énumérées aux paragraphes 1er et 2 qui révèlent des renseignements dont la divulgation est interdite par le présent article sont punies des peines prévues à l'article 458 du même code.“

La commission souligne encore que, dans la logique de l'obligation d'information mutuelle prévue par l'article 10 (9), l'obligation de confidentialité prévue par le présent article s'applique à la fois aux membres effectifs et suppléants du GSN.

Article 16

L'article 16 détermine le statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE.

Conformément à la suggestion du Conseil d'Etat, les parenthèses sont supprimées au paragraphe 6, alinéa 2.

Quant au paragraphe 7 de cet article, le Conseil d'Etat ne conçoit pas l'intérêt de la règle de non-cumul entre le mandat de représentant du personnel avec la fonction de délégué des jeunes travailleurs et de délégué à l'égalité, même si une restriction identique figure déjà à l'article 56(5) de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi a fait valoir que le texte gouvernemental entend précisément s'inspirer de la loi précitée sur les comités d'entreprise européen alors que la règle de non-cumul y énoncée a également sa raison d'être dans le présent contexte.

Au vu de ses explications, la commission s'est prononcée pour le maintien du texte gouvernemental.

Article 17

Sans observation.

Article 18

L'article traite du détournement de procédure en ce sens qu'il vise à éviter que la création d'une SE soit utilisée de manière abusive afin de priver les travailleurs de leurs droits en matière d'implication ou de leur refuser des droits.

Le texte prévoit que si, dans l'année suivant l'immatriculation de la SE, l'organe de représentation démontre que celle-ci a été constituée abusivement aux fins de priver les travailleurs de leurs droits d'implication, une nouvelle négociation devra avoir lieu.

La commission partage l'avis du Conseil d'Etat que la simple perspective d'une renégociation de l'accord et l'insécurité juridique en résultant devraient avoir un effet suffisamment dissuasif pour empêcher de tels abus.

L'article 18 est adopté dans la teneur du projet gouvernemental.

Article 19

Le Conseil d'Etat estime que la sanction pénale prévue au paragraphe 2 est certes identique à celle figurant à l'article 63 de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, mais qu'elle paraît néanmoins particulièrement douce comparée aux sanctions prévues pour les mêmes délits à l'article 35 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant pour le paragraphe 2:

„(2) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 euros, celui qui entrave intentionnellement ...“.

La commission reprend cette proposition et adopte cet article tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article 20

Sous le bénéfice du redressement du renvoi erroné signalé par le Conseil d'Etat, cet article est adopté tel qu'il figure dans le texte gouvernemental.

Article 21

Sans observation.

Article 22

L'article 22 (article 2 dans le texte gouvernemental initial) introduit des règles de compétence juridictionnelle internationale et matérielle au profit des juridictions du travail luxembourgeoises.

La compétence matérielle englobe toutes „les contestations à naître de la présente loi“. Le Conseil d'Etat relève que le projet de loi ne prévoit aucun renvoi à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail et à l'Office national de conciliation et en déduit logiquement que tous les litiges à naître dans le contexte de la création d'une SE seront exclusivement de la compétence du tribunal du travail territorialement compétent.

La commission estime que c'est à bon escient que le projet a opté pour cette solution alors qu'un renvoi à la loi précitée de 2004 sur les conventions collectives impliquerait la compétence de la juridiction administrative, ce qui ne semble pas opportun en l'espèce.

La commission s'est interrogée sur la question de savoir si, au regard des conventions internationales et des règles du droit international privé en matière de compétence territoriale, la loi luxembourgeoise peut prévoir d'office une compétence générale des juridictions luxembourgeoises. Il se pose la question de savoir s'il n'y a pas lieu d'excepter de cette attribution générale de compétence les litiges découlant d'un contrat individuel de travail, litiges pour lesquels le salarié, précisément en vertu du droit international, dispose de la faculté d'opter soit pour la compétence territoriale du tribunal de son lieu de travail, soit pour celle de son domicile.

Conformément à la proposition du Conseil d'Etat, la Commission a reporté l'article 2 du projet initial relatif aux compétences juridictionnelles comme disposition finale au chapitre 4. Dans un premier temps, elle a proposé de conférer à cet article la teneur amendée suivante:

„Art. 22.– Juridictions compétentes

– Compétence matérielle

(1) Sans préjudice des articles 15 et 19, les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des juridictions de travail qui connaîtront des litiges relatifs à:

- la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg;*
- la procédure et la conduite des négociations;*
- les accords sur l'implication des travailleurs;*
- les conditions d'application et le contenu des dispositions de référence;*
- le fonctionnement des organes de représentation et les procédures d'information et de consultation des travailleurs;*
- le statut et la protection des représentants des travailleurs;*
- la relation entre la présente loi et d'autres dispositions visées à l'article 20.*

– Compétence territoriale

(2) Les litiges résultant de l'application de l'article 16, rendant applicables les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, sont régis par les dispositions de la section 5 du règlement CE No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.“

Les considérations qui ont amené la commission à présenter cet amendement étaient les suivantes:

1. Les articles 15 et 19 exceptés du champ d'application du présent article concernent les sanctions pénales qui sont de la compétence des juridictions pénales.
2. En matière de contrats individuels de travail, la section 5 du règlement CE No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, qui depuis le 1er mars 2002 remplace la Convention de Bruxelles (sauf dans les relations avec le Danemark), prévoit les règles suivantes:
 - l'employeur, s'il est demandeur, doit agir devant les tribunaux de l'Etat membre dans lequel le salarié a son domicile;*
 - le salarié, s'il est demandeur, doit agir soit devant les tribunaux de l'Etat membre dans lequel l'employeur a son domicile, soit devant les tribunaux de l'Etat membre dans lequel se situe le lieu de travail.*

Concrètement, cela veut dire que l'employeur qui demande la résolution du contrat de travail d'un délégué du personnel „transfrontalier“ doit agir en France, en Belgique ou en Allemagne, et que ce sont les juges de ces pays qui apprécieront, sur base de la loi luxembourgeoise, s'il y a eu faute grave. Ce sont également les règles de procédure de ces pays qui détermineront la durée du procès.

Or, l'article 17 du projet de loi 5435 rend applicable les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

3. Pour les litiges pouvant résulter des autres dispositions du projet de loi 5435, *qui ne concernent pas directement le contrat individuel de travail, c'est a priori le principe général de la compétence des tribunaux de l'Etat membre du domicile du défendeur qui devrait jouer. Comme, en pratique, le défendeur sera toujours l'employeur, les tribunaux luxembourgeois seront compétents.*

*

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat estime que le paragraphe (2) réglant la compétence territoriale est superfétatoire alors qu'il ne fait que renvoyer à une disposition – la section 5 du règlement CE No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale – qui est de toute manière applicable. En cas de modification ultérieure du règlement 44/2001 le législateur se verrait obligé de procéder à son tour à une adaptation de la loi. Le Conseil d'Etat propose dès lors d'omettre ce paragraphe.

La commission peut se rallier à cette proposition tout en soulignant l'utilité du renvoi au règlement précité pour régler les litiges en matière de compétence territoriale.

Article 23 du texte gouvernemental (supprimé)

Le Conseil d'Etat propose de ne pas prévoir de disposition relative à l'entrée en vigueur, alors qu'il estime qu'il serait logique de faire coïncider la date d'entrée en vigueur du présent projet de loi avec celle résultant du projet de loi 5352 concernant la société européenne (SE), la société anonyme à directoire et conseil de surveillance et la société anonyme unipersonnelle, modifiant la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales et certaines autres dispositions légales.

La commission se rallie à cette proposition.

Articles 23 et 24 nouveaux

Dans son train d'amendements du 4 avril 2006, la Commission du Travail et de l'Emploi a proposé d'ajouter au projet de loi un chapitre 5 nouveau intitulé „Dispositions modificatives“ comprenant les articles 23 et 24 libellés comme suit:

„Art. 23.– Les articles 23 et 24 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes prennent la teneur suivante:

„Art. 23.– Par dérogation aux dispositions des articles 51, alinéa 1er et 60bis-15 de la loi modifiée du 10 août 1915, concernant les sociétés commerciales, les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article 22 qui précède doivent être au nombre de neuf au moins.

Art. 24.– (1) Un tiers des administrateurs ou membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article 22, paragraphe (1) de la présente loi doit représenter le personnel de l'entreprise. Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure.

(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article 22, paragraphe (2) de la présente loi doivent représenter le personnel de l'entreprise. Les conseils d'administration ou de surveillance seront composés par des membres représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers du nombre total d'administrateurs ou membres du conseil de surveillance.“

Art. 24.– (1) Dans les articles 25 à 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les

sociétés anonymes le terme „administrateurs“ est remplacé chaque fois par les termes „membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel“.

(2) Dans les mêmes articles le terme „conseil d'administration“ est remplacé par les termes „conseil d'administration ou conseil de surveillance“.

*

En proposant cet amendement, la commission a développé les considérations suivantes:

Le Conseil d'Etat souligne à juste titre les lacunes de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes. A partir de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, introduites par le projet de loi 5352 en matière de mode de gestion des sociétés anonymes – libre choix entre le système moniste actuel et le système dualiste (directoire et conseil de surveillance) – il n'existera aucune obligation légale imposant aux sociétés anonymes nationales et européennes optant pour le mode de gestion dualiste d'introduire la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance. Il est dès lors urgent d'adapter la loi du 6 mai 1974 à la nouvelle donne pour empêcher une abrogation rampante du cadre législatif de participation des salariés actuellement en vigueur. C'est pourquoi les amendements 4 et 5 garantissent qu'aucune société prenant la forme dualiste sous droit national luxembourgeois, avant de se transformer en SE, ne puisse échapper aux règles de représentation des salariés. Pour garantir cette représentation sans changer de fond au comble le modèle connu, il est proposé de faire admettre les représentants des salariés au conseil de surveillance, selon les mêmes modalités et règles que celles valables pour le conseil d'administration.

Cette façon de procéder règle aussi le problème soulevé par le Conseil d'Etat sous le titre III (Dispositions de référence: article 8), à savoir que dans certaines hypothèses de constitution de la SE, notamment par transformation, la SE serait dépourvue de mécanisme d'implication des travailleurs, dans les cas où cette implication n'existe pas au niveau national auparavant (principe avant-après).

Les dispositions concernant le fonctionnement de l'organe de représentation ou la représentation des salariés dans les organes de la SE mentionnent systématiquement des références aux organes de direction, respectivement d'administration ou de surveillance, et couvrent donc les deux types de sociétés, moniste (CA) et dualiste (directoire et conseil de surveillance).

Enfin, il convient de préciser que l'intitulé du projet de loi doit également être complété par la mention de ces dispositions modificatives.

*

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve en principe les amendements ayant introduit dans le projet les articles 23 et 24 nouveaux.

Il relève que contrairement aux observations y relatives dans son avis du 17 janvier 2006, la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes contient, enfoui sous le chapitre VI intitulé „Dispositions transitoires“, un article 44 ainsi libellé:

„Art. 44.– Lorsqu'à la suite de l'introduction du type de société anonyme à directoire et conseil de surveillance une société tombant sous l'application de la présente loi aura opté pour ce nouveau régime, les dispositions de la présente loi visant le conseil d'administration seront applicables au conseil de surveillance.“

Le Conseil d'Etat remarque que cet article n'est pas repris dans la version consolidée de la loi telle que reproduite notamment dans le „Recueil des lois spéciales“, probablement en raison de sa localisation malencontreuse et incorrecte parmi les „dispositions transitoires“. Dans la mesure où il s'agit évidemment d'une disposition qui a vocation à s'appliquer en permanence, il y a lieu de redresser cette erreur ce qui est précisément l'objet des amendements précités.

Le Conseil d'Etat estime toutefois que quelques modifications de texte s'imposent. Ainsi, remarque-t-il qu'afin de maintenir la représentation du personnel dans les termes prévus dans la loi modifiée du 6 mai 1974, le libellé de l'amendement 5 devra être légèrement modifié alors qu'il pourrait prêter à confusion. Le texte proposé prévoit en effet que les travailleurs seraient représentés, respectivement au conseil d'administration et au conseil de surveillance, par des membres représentant le personnel

par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise (au lieu de: un membre). Dans la mesure où il n'était pas envisagé de modifier dans le cadre du projet sous avis le nombre de représentants du personnel dans les organes des sociétés anonymes, cette erreur doit être redressée.

Le Conseil d'Etat propose de conférer à l'article 24, paragraphe 2 de la loi modifiée du 6 mai 1974 la teneur suivante:

„(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article 22, paragraphe 2 de la présente loi doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé par un membre représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance.“

Par ailleurs, le Conseil d'Etat souligne que l'article 24 du projet de loi introduit par l'amendement 6, modifiant les articles 25 à 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974 en y remplaçant le terme „administrateurs“ par les termes „membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel“ ainsi que le terme „conseil d'administration“ par l'expression „conseil d'administration ou conseil de surveillance“ ne devrait viser que les articles 25 à 35 alors que les articles 36 à 43 de la loi soit ne contiennent aucune de ces notions, soit sont actuellement tombés en désuétude, s'agissant de mesures transitoires.

Enfin, dans la mesure où le nouveau libellé proposé à l'endroit de l'article 23 du projet de loi sous avis rend l'article 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974 superfétatoire, le Conseil d'Etat estime qu'il y a lieu de l'abroger expressément.

Le Conseil d'Etat propose dès lors d'ajouter à cet effet un nouvel article 25 libellé comme suit:

„Art. 25.– L'article 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974, instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes est abrogé.“

La commission reprend l'ensemble de ces propositions pertinentes du Conseil d'Etat.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission du Travail et de l'Emploi recommande à la Chambre des Députés de voter le projet de loi dans la teneur qui suit:

*

**7. TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

PROJET DE LOI

- 1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et**
- 2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes**

Chapitre 1er. – Dispositions générales

Art. 1er.– Objet

La présente loi transpose la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne, visée au règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001, pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Art. 2.– Définitions

Aux fins de la présente loi, on entend par:

1. la „Société européenne“: une société constituée conformément au règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE);
2. les „sociétés participantes“: les sociétés et les entités de droit public ou privé participant directement à la constitution d'une SE;
3. la „filiale d'une société“: une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante.

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

- a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise, ou
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise, ou
- c) peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

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

Aux fins de l'application des deux alinéas qui précèdent, les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

Une entreprise n'est pas une entreprise qui exerce le contrôle d'une autre entreprise dont elle détient des participations, lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, points a) ou c) du règlement (CEE) No 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

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

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

Au cas où la législation régissant l'entreprise concernée conformément à l'alinéa qui précède n'est pas celle d'un des Etats membres, la législation luxembourgeoise est applicable pour déterminer si l'entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au cas où le représentant de l'entreprise est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ou, à défaut d'un tel représentant, la direc-

- tion centrale de l'établissement ou de l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de travailleurs est établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg;
4. la „filiale ou établissement concerné“: une filiale ou un établissement d'une société participante, qui deviendrait filiale ou établissement de la SE lors de la constitution de celle-ci;
 5. les „représentants des travailleurs“: les représentants des travailleurs prévus par la législation et/ou la pratique nationales;
 6. l'„organe de représentation“: l'organe représentant les travailleurs, institué par les accords conclus avec le groupe spécial de négociation ou conformément aux dispositions de référence afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs d'une SE et de ses filiales et établissements situés dans un Etat membre et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SE;
 7. le „groupe spécial de négociation“: le groupe constitué afin de négocier avec l'organe compétent des sociétés participantes ou de la SE, la fixation de modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE;
 8. l'„implication des travailleurs“: l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise;
 9. l'„information“: le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE;
 10. la „consultation“: l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE;
 11. la „participation“: l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société:
 - en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société; ou
 - en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer;
 12. l'„Etat membre“: un Etat membre de l'Union européenne et les autres pays membres de l'Espace économique européen visés par la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs;
 13. les „dispositions de référence“: les dispositions des articles 8 à 13 de la présente loi.

Chapitre 2. – Négociation d'un accord

Art. 3.– Création d'un groupe spécial de négociation

(1) Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une SE, ils prennent, dès que possible après la publication du projet de fusion ou de constitution d'une société holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE, les mesures nécessaires pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE.

Ils communiquent aux représentants des travailleurs des sociétés participantes et des filiales et établissements concernés des informations concernant l'identité des sociétés participantes, de leurs filiales et établissements, le nombre de travailleurs employés par chacun d'eux, le nombre de travailleurs couverts le cas échéant par un système de participation et de ceux qui ne le sont pas.

(2) A cet effet, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés est créé conformément aux dispositions ci-après:

- 1) Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés dans chaque Etat membre selon les modes prévus dans les dispositions nationales pertinentes. Les sièges sont répartis en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre au moment de la création du groupe spécial de négociation par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.
- 2) Dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, il y aura lieu d'élire ou de désigner des membres supplémentaires du groupe spécial de négociation si, conformément aux règles régissant dans chaque Etat membre l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, les travailleurs d'une ou de plusieurs sociétés participantes qui, selon le projet, cesseront d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE ne sont pas spécifiquement représentés par des membres du groupe spécial de négociation employés par la ou les sociétés en question ou désignés à titre exclusif par les travailleurs desdites sociétés.

Ces sièges supplémentaires sont attribués à des sociétés d'Etats membres différents visées à l'alinéa précédent selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient, leur nombre ne pouvant pas dépasser 20% du nombre de membres élus ou désignés conformément au point 1).

Le droit à élire ou à désigner un membre supplémentaire cesse d'exister s'il s'avère que, conformément aux règles qui dans chaque pays régissent l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, cela entraînerait une double représentation des travailleurs des sociétés en question. Dans ce cas, le siège supplémentaire en question est, le cas échéant, attribué à la société participante suivante en termes de nombre de travailleurs.

(3) Lorsque, à la suite d'une modification du projet de constitution d'une SE, un membre du groupe spécial de négociation ne représente plus de travailleurs concernés par le projet, ses fonctions prennent fin.

Si des changements substantiels interviennent durant cette période, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la SE ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation est, le cas échéant, modifiée en conséquence.

Il en est notamment ainsi lorsque le projet de constitution d'une SE est modifié de telle sorte que le nombre total ou la répartition des sièges, conformément aux points a) et b) du paragraphe (2), au sein du groupe spécial de négociation se trouvent modifiés de plus de 25%.

Les dirigeants des sociétés compétents sont tenus d'informer immédiatement le groupe spécial de négociation au sujet de ces changements.

Art. 4.– Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

(1) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, soit parmi les travailleurs, soit parmi les représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle et signataires d'une convention collective applicable dans une société participante, une filiale ou un établissement concerné.

Chaque poste doit être pourvu d'un membre effectif et d'un membre suppléant, le membre suppléant remplaçant d'office le membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci ou de vacance définitive du poste.

Les fonctions de membre effectif ou suppléant du groupe spécial de négociation prennent fin:

- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les travailleurs, quand la relation de travail cesse;
- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les représentants d'une organisation syndicale, quand ils cessent de faire partie de celle-ci.

Sauf décision contraire du groupe spécial de négociation, un nouveau suppléant sera élu ou désigné de la même manière que le suppléant initial en cas de remplacement définitif d'un membre effectif ou lorsque les fonctions du suppléant ont pris fin.

Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

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

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 6 du présent article est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

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

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

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 7 du présent article.

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants additionnels restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 7 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

(7) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

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

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

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

(8) Dans les entreprises ou établissements occupant des travailleurs au Luxembourg, qui doivent élire un représentant au groupe spécial de négociation mais dans lesquels il n'y a pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de leurs volontés, ces représentants sont élus directement par l'ensemble des travailleurs sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(9) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plusieurs représentants dans le groupe spécial de négociation, ceux-ci sont élus ou désignés en sorte que chaque société participante occupant des travailleurs au Luxembourg soit représentée, sans toutefois que le nombre total de membres du groupe spécial de négociation ne s'en trouve augmenté.

Le procès-verbal d'élection ou de désignation de chaque membre du groupe spécial de négociation élu ou désigné conformément aux dispositions qui précèdent précise le groupe et le nombre de travailleurs représentés par celui-ci.

Lorsqu'il y a lieu d'élire ou de désigner un membre supplémentaire du groupe spécial de négociation, les travailleurs de la société participante en question ne sont représentés que par ce membre supplémentaire.

Art. 5.– Négociation d'un accord

(1) Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes négocient les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord.

A cet effet, les organes compétents des sociétés participantes informent le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci. A la demande du groupe spécial de négociation, les organes précités l'informent du nombre de travailleurs que représente chaque membre dudit groupe.

(2) Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au paragraphe 1er, jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.

(3) Sous réserve du paragraphe 5 ci-après, le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs. Chaque membre dispose d'une voix.

Toutefois, si le résultat des négociations devait entraîner une réduction des droits de participation, la majorité requise pour pouvoir décider d'adopter un tel accord est constituée par les voix des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins les deux tiers des travailleurs, ce chiffre incluant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres,

- dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25% du nombre total de travailleurs employés par les sociétés participantes, ou
- dans le cas d'une SE constituée par création d'une société holding ou par constitution d'une filiale, si la participation concerne au moins 50% du nombre total des travailleurs des sociétés participantes.

On entend par réduction des droits de participation une proportion de membres des organes de la SE au sens de l'article 2, point 11), qualitativement inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des sociétés participantes. Une telle réduction suppose que le nouveau mode de participation aboutisse à une réelle diminution d'influence des travailleurs. L'appréciation tiendra compte notamment de la nature de l'organe dans lequel s'exerceront les droits de participation et de la portée concrète de ces droits.

(4) Aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, notamment des représentants des organisations des travailleurs appropriées au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire. Le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.

(5) Le groupe spécial de négociation peut décider, à la majorité prévue ci-dessous, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs qui est en vigueur dans les Etats membres où la SE emploie des travailleurs. Une telle décision met fin à la procédure destinée à conclure l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

La majorité requise pour décider de ne pas entamer des négociations ou de les clore est constituée par les voix de deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres.

Dans le cas d'une SE constituée par transformation, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il y a participation dans la société qui doit être transformée. Le groupe spécial de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10% des travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée ci-dessus, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement. Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec la direction mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

(6) Les majorités visées aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculées en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment de la création du groupe spécial de négociation. Par dérogation, le nombre de travailleurs à prendre en considération pour les demandes visées au paragraphe 5, alinéa 4 ci-dessus est celui des travailleurs présents au moment de ces demandes.

(7) Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et, en général, aux négociations sont supportées par les sociétés participantes, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée. A moins que l'accord visé au paragraphe 4 ci-dessus ne le stipule autrement, chaque société participante prendra en charge les frais d'un expert assistant le groupe spécial de négociation, cette prise en charge se limitant aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

Art. 6.– Contenu de l'accord

(1) Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 3, l'accord visé au paragraphe 1er de l'article 5 conclu entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation fixe:

1. le champ d'action de l'accord;
2. la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements;

3. les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;
4. la fréquence des réunions de l'organe de représentation;
5. les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;
6. si, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation, les modalités de mise en œuvre de ces procédures;
7. si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris (le cas échéant) le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;
8. la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

(2) L'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées ci-après.

(3) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE. Le niveau de participation des travailleurs est censé équivaloir lorsque les organes de la SE, au sens de l'article 2, point 11), comportent une proportion de membres désignés ou élus par les travailleurs égale à celle existant au sein de la société qui doit être transformée et ce quelle que soit la nature de l'organe et ses compétences.

Art. 7.– Force obligatoire de l'accord

L'accord négocié doit revêtir une forme écrite. Il oblige la SE de même que toutes les sociétés participantes, leurs filiales et établissements dans leur configuration actuelle et future ainsi que leurs travailleurs et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

Chapitre 3. – Dispositions de référence

Art. 8.– Application des dispositions de référence

(1) Les dispositions de référence sont applicables aux SE fixant leur siège au Grand-Duché de Luxembourg dès leur immatriculation:

1. lorsque les parties en conviennent ainsi,
2. lorsque, dans le délai visé à l'article 5, paragraphe 2, aucun accord n'a été conclu et
 - que l'organe compétent de chacune des sociétés participantes décide néanmoins de poursuivre l'immatriculation de la SE, et
 - que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5, paragraphe 5,
 ou
3. lorsque l'accord visé à l'article 7 est frappé de nullité.

(2) Toutefois, les dispositions de référence prévues aux articles 12 et 13 ne s'appliquent que:

1. dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre imposant la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient à une société transformée en SE;
2. dans le cas d'une SE constituée par fusion:
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 25% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou

- si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 25% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi;
3. dans le cas d'une SE constituée par la création d'une société holding ou la constitution d'une filiale:
- si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

S'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SE. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des sociétés participantes de sa décision. Celle-ci doit être prise dans un délai de deux mois à compter du moment où les organes compétents des sociétés participantes ont invité le groupe spécial de négociation à se prononcer. En l'absence de décision du groupe spécial de négociation, il appartient aux organes compétents des sociétés participantes de choisir la forme de participation. Ils en informent le groupe spécial de négociation.

(3) Les pourcentages visés aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculés en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment où les dispositions de référence s'appliquent conformément au paragraphe 1er.

Art. 9.– Dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des travailleurs

(1) L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou à défaut par l'ensemble des travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

(2) Pour la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, l'article 10 de la présente loi s'applique.

(3) Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

Les membres de l'organe de représentation d'une SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg sont nommés pour une durée de cinq ans.

Le nombre de membres de l'organe de représentation d'une telle SE et sa composition sont déterminés lors du renouvellement quinquennal des mandats.

(4) Au cas où l'organe de représentation comprend 9 membres au moins, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres, dont le président. Le comité restreint est chargé des affaires courantes.

(5) L'organe d'administration ou de direction de la SE est informé de la composition de l'organe de représentation.

(6) L'organe de représentation adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

L'organe de représentation prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(7) Quatre ans après l'institution de l'organe de représentation, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé aux articles 6, 7 et 8 ou de maintenir l'application des dispositions de référence. L'article 5, paragraphes 3 à 7, ainsi que l'article 5, paragraphe 2 et l'article 6 s'appliquent par analogie s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6, auquel cas les termes „groupe spécial de négociation“ sont remplacés par les termes „organe de représentation“. Lorsque, à l'expiration du délai imparti pour la clôture des négociations, aucun accord n'a été conclu, les dispositions initialement adoptées en conformité avec les dispositions de référence continuent à s'appliquer.

Art. 10.– Désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg

(1) Les travailleurs occupés au Luxembourg appelés à faire partie de l'organe de représentation, institué en application de la directive 2001/86/CE, d'une SE située au Luxembourg ou dans un autre Etat membre, sont désignés selon les règles fixées ci-dessous.

(2) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

(3) Les représentants des travailleurs effectifs ou suppléants occupés au Luxembourg sont élus ou désignés parmi les travailleurs.

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

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 8 du présent article est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(5) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Le cas échéant la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe 4 est applicable.

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

(7) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 8 du présent article.

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 8 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(8) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

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

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

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

(9) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

Art. 11.– Dispositions de référence pour l'information et la consultation

La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation institué dans une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg sont régis par les règles ci-après:

- 1) La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.
- 2) Sans préjudice des réunions tenues conformément au point 3), l'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de rencontrer l'organe d'administration ou de direction de la SE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe d'administration ou de direction, au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

L'organe d'administration ou de direction de la SE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale de ses actionnaires. La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

- 3) Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe d'administration ou de direction de la SE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Lorsque l'organe d'administration ou de direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe d'administration ou de direction de la SE pour tenter de parvenir à un accord ou de concilier leurs points de vues.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, les membres de l'organe de représentation qui représentent des travailleurs directement concernés par les mesures en question ont aussi le droit de participer.

Les réunions visées ci-dessus ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe d'administration ou de direction et notamment ne l'empêchent pas de prendre toute décision avant la réunion avec l'organe de représentation.

- 4) Les réunions d'information et de consultation sont présidées par le président de l'organe d'administration ou de direction de la SE.

Avant toute réunion avec l'organe d'administration ou de direction de la SE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3), troisième alinéa, est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe d'administration ou de direction soient présents.

- 5) Sans préjudice de l'article 15, les membres de l'organe de représentation informent les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation.
- 6) L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leur tâche.
- 7) Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.
- 8) Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SE. Sauf accord contraire, celle-ci met à disposition dans la mesure nécessaire pour permettre à l'organe de représentation, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La SE prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour de ses membres. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et/ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la SE met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif.

En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par l'organe de représentation, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la SE est limitée à un expert par tranche de 9 membres de l'organe de représentation, sauf accord contraire préalable. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

De même la prise en charge financière par la SE des réunions de l'organe de représentation ou du comité restreint en dehors de la présence de l'organe d'administration ou de direction de la SE est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de ses organes en cas de réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles.

Art. 12.– Dispositions de référence pour la participation

(1) La participation des travailleurs dans la SE est régie par les dispositions suivantes:

- 1) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent de s'appliquer à la SE.
- 2) Dans les autres cas de constitution d'une SE, les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE qualitativement égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE. L'équivalence exigée reposera sur une comparaison concrète entre la portée que revêtait le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation de membres de l'organe d'administration ou de surveillance dans la société participante concernée et celle qu'il reçoit dans la SE, qui tient compte de la nature des organes vis-à-vis desquels s'exerce le droit de participation. Le maintien du niveau de participation devra, par ailleurs,

s'apprécier de manière globale en tenant compte du nombre de travailleurs représentés avant la constitution de la SE et le nombre de travailleurs représentés à la suite de la constitution de la SE.

(2) Sans préjudice des dispositions posées par l'article 8, paragraphe 2, si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.

(3) L'organe de représentation décide de la répartition par pays des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentant les travailleurs des différents Etats membres, ou de la façon dont les travailleurs de la SE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer, en fonction de la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque Etat membre. Si les travailleurs d'un ou plusieurs Etats membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, l'organe de représentation alloue l'un des sièges initialement attribués à l'Etat membre ayant le plus de sièges par travailleurs représentés à l'Etat membre du siège statutaire de la SE, sauf s'il dispose déjà d'un représentant, auquel cas il revient à celui des autres Etats membres non encore représentés qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

(4) La désignation des membres attribués aux travailleurs s'opère selon les règles nationales des Etats membres où ces travailleurs sont occupés. En l'absence de telles dispositions nationales, ces membres seront désignés par l'organe de représentation parmi les travailleurs de l'Etat concerné.

(5) Tout membre de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de surveillance de la SE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou, selon le cas, par les travailleurs est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

Art. 13.– Désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE

(1) Les membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE dont le siège statutaire est au Luxembourg ou dans un autre Etat membre sont, nonobstant toute disposition contraire du droit régissant la SE, désignés par la ou les délégations d'entreprise par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise; leur désignation s'effectuera au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée à l'article 17.

(2) La répartition de ces membres entre ouvriers et employés se fera au prorata de l'importance numérique respective des ouvriers et des employés occupés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global du personnel de l'entreprise. Pour l'application du présent alinéa les fractions de siège supérieures à la demie seront arrondies à l'unité immédiatement supérieure; en cas d'égalité du nombre des ouvriers et de celui des employés, le sort décidera à défaut d'accord entre les délégations respectives.

Les délégations ouvrières et les délégations d'employés procéderont, s'il y a lieu, par voie de scrutins séparés à la désignation des représentants du personnel.

(3) Les règles du scrutin et le contentieux électoral sont régies par le règlement grand-ducal visé à l'article 25, paragraphe 3 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

(4) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Chapitre 4. – Dispositions diverses

Art. 14.– Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

(1) L'organe d'administration ou de direction de la SE et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en est de même pour la coopération entre l'organe de surveillance ou d'administration de la SE et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

(2) Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement de l'organe de représentation conformément aux principes qui le régissent sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement visé à l'article 19, paragraphes 2 et 3, de la présente loi. Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises aux termes de la présente loi, leur transmission tardive, incomplète ou incorrecte, sans préjudice des dispositions du paragraphe 3 ci-dessous.

(3) La SE et les sociétés participantes ne peuvent être obligées à donner des informations que dans la mesure où ce faisant elles ne risquent pas de divulguer un secret de fabrication ou un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de la SE ou de ses filiales et établissements ou leur porteraient préjudice.

Art. 15.– *Obligation de confidentialité et de secret*

(1) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ainsi que les experts qui les assistent sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données qui leur ont été communiquées à titre confidentiel par la SE.

Cette interdiction s'applique quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver et continue à s'appliquer après la cessation des fonctions des personnes visées à l'alinéa qui précède.

Ne sont toutefois pas à considérer comme tiers au sens du présent paragraphe les membres du groupe spécial de négociation, de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE ni les experts auxquels il a été fait appel.

(2) L'interdiction visée au premier alinéa du paragraphe 1er s'applique aussi aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation instituée en vertu de la présente loi, aux experts, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs auxquels des informations ont été transmises en application de la présente loi et des accords en découlant.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 309 du Code pénal, les personnes énumérées aux paragraphes 1er et 2 qui révèlent des renseignements dont la divulgation est interdite par le présent article sont punies des peines prévues à l'article 458 du même code.

Art. 16.– *Statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE*

(1) Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg jouissent des protections et garanties prévues aux articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

(2) Ils ont le droit, sur base d'un accord avec le chef d'établissement ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur rémunération, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs missions leur conférées en vertu de la présente loi.

(3) Dans la limite de l'accomplissement de ces missions, le chef d'établissement doit leur accorder le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Ils ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant les missions leur incombant.

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

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

- au cas où les entreprises et établissements dont les travailleurs sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 travailleurs au plus, le crédit d'heures précité est majoré de deux heures rémunérées par mois;
- cette majoration est de trois heures rémunérées par mois si le nombre de travailleurs définis à l'alinéa qui précède est de 501 au moins, et de quatre heures rémunérées par mois si ce nombre est de 1.501 au moins.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du ou des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et l'organe de représentation ou dans la procédure d'information et de consultation.

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

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

(6) Les membres effectifs de l'organe de représentation qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg ont droit au temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs.

Ils ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat luxembourgeois.

La durée du congé-formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé; elle est assimilée à une période de travail.

Le bénéficiaire du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise à leur demande et dans les limites visées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, aux représentants qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

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

Art. 17.- *Statut particulier des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg*

(1) Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg seront élus ou désignés pour une période

égale à celle de la durée du mandat des autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance; leur mandat est renouvelable.

(2) Leur mandat prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et de cessation de la relation de travail.

Il prend fin en outre lorsqu'ils sont révoqués par l'organe ou l'instance qui les nomme ainsi que dans l'hypothèse où l'entité à laquelle ils se trouvent liés cesse d'appartenir à la SE.

(3) Lorsqu'un représentant cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe 2, l'organe ou l'instance qui l'a nommé procédera à son remplacement.

Le nouveau titulaire achèvera le mandat de celui qu'il remplace.

(4) Les dispositions des articles 51, alinéas 3 à 6, 52 et 60*bis*-15 en tant qu'il fait renvoi aux premières dispositions citées de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, ne sont pas applicables aux représentants visés par les dispositions du présent article.

(5) Les représentants des travailleurs sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des administrateurs et des membres du conseil de surveillance.

(6) Ils sont solidairement responsables avec les autres administrateurs et membres du conseil de surveillance conformément aux dispositions de l'article 59, alinéa 2, et de l'article 60*bis*-18, alinéa 2, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Art. 18.– Détournement de procédure

Si, dans l'année suivant l'immatriculation de la SE, l'organe de représentation de la SE démontre que celle-ci a été constituée abusivement aux fins de priver les travailleurs de leurs droits d'implication, une nouvelle négociation aura lieu. Cette négociation sera régie par les règles suivantes:

- 1) Elle aura lieu à la demande de l'organe de représentation ou des représentants des travailleurs de nouvelles filiales ou établissements de la SE.
- 2) Les articles 3 à 8 s'appliquent *mutatis mutandis*, les références aux sociétés participantes étant remplacées par des références à la SE et ses filiales et établissements, les références au moment avant l'immatriculation de la SE étant remplacées par des références au moment où les négociations échouent et le terme „groupe spécial de négociation“ étant remplacé par „organe de représentation“.

Art. 19.– Mesures destinées à assurer le respect de la présente loi

(1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions de la présente loi.

(2) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 euros, celui qui entrave intentionnellement la mise en place, la libre désignation des membres et le fonctionnement régulier d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

Est passible des mêmes peines, celui qui entrave intentionnellement la libre désignation des représentants des travailleurs au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE.

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

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

(4) Le Livre Ier du Code pénal ainsi que les articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables aux délits prévus par la présente loi.

Art. 20.– Relation entre la présente loi et d'autres dispositions

(1) Lorsqu'une SE est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive 94/45/CE ou de la directive 97/74/CE étendant au Royaume-Uni ladite directive, la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ne leur est pas applicable, ni à leurs filiales. Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article 5, paragraphe 5, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, les dispositions de la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs sont applicables.

(2) Le Chapitre II de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes n'est pas applicable aux SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg.

Art. 21.– Relation entre la présente loi et le cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Une SE peut valablement être constituée et immatriculée au Luxembourg sans qu'il y ait lieu de créer un groupe spécial de négociation ni de négocier un accord sur l'implication des travailleurs lorsque les dispositions nationales prises en application de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ne s'appliquent à aucune des sociétés participantes, à leurs filiales ou établissements concernés.

Art. 22.– Juridiction compétente

Sans préjudice des articles 15 et 19, les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des juridictions de travail qui connaîtront des litiges relatifs à:

- la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg;
- la procédure et la conduite des négociations;
- les accords sur l'implication des travailleurs;
- les conditions d'application et le contenu des dispositions de référence;
- le fonctionnement des organes de représentation et les procédures d'information et de consultation des travailleurs;
- le statut et la protection des représentants des travailleurs;
- la relation entre la présente loi et d'autres dispositions visées à l'article 20.

Chapitre 5. – Dispositions modificatives

Art. 23.– Les articles 23 et 24 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes prennent la teneur suivante:

„**Art. 23.–** Par dérogation aux dispositions des articles 51, alinéa 1er et 60bis-15 de la loi modifiée du 10 août 1915, concernant les sociétés commerciales, les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article 22 qui précède doivent être au nombre de neuf au moins.

Art. 24.– (1) Un tiers des administrateurs ou membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article 22, paragraphe (1) de la présente loi doit représenter le personnel de l'entreprise. Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure.

(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article 22, paragraphe 2 de la présente loi doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé par un membre représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance."

Art. 24.– (1) Dans les articles 25 à 35 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes le terme „administrateurs“ est remplacé chaque fois par les termes „membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel“.

(2) Dans les mêmes articles le terme „conseil d'administration“ est remplacé par les termes „conseil d'administration ou conseil de surveillance“.

Art. 25.– L'article 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974, instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes est abrogé.

Luxembourg, le 4 juillet 2006

Le Président-Rapporteur,
Marcel GLESENER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5435/09

N° 5435⁹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

- 1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et**
- 2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes**

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(14.7.2006)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 13 juillet 2006 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

- 1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et**
- 2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 12 juillet 2006 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'Etat en ses séances des 17 janvier 2006 et 20 juin 2006;

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 14 juillet 2006.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

Service Central des Imprimés de l'Etat

5352,5435



RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 152

31 août 2006

Sommaire

SOCIETE EUROPEENNE

Loi du 25 août 2006

1. concernant la société européenne (SE), la société anonyme à directoire et conseil de surveillance et la société anonyme unipersonnelle;
2. modifiant la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales et certaines autres dispositions légales;
3. modifiant la loi du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises;
4. modifiant la loi modifiée du 30 mars 1988 sur les organismes de placement collectif;
5. modifiant la loi du 20 décembre 2002 concernant les organismes de placement collectif;
6. modifiant la loi du 25 juillet 1990 concernant le statut des administrateurs représentant l'Etat ou une personne morale de droit public dans une société anonyme;
7. modifiant la loi du 4 décembre 1992 sur les informations à publier lors de l'acquisition et de la cession d'une participation importante dans une société cotée en bourse;
8. modifiant la loi du 13 juillet 2005 relative aux institutions de retraite professionnelle sous forme de sepcav et assep page **2684**

Loi du 25 août 2006

1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et
2. modifiant la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes **2706**