



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 5615

Projet de loi portant: 1. transposition 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 la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ; 2. modification des Titres I et II du Livre IV du code du travail

Date de dépôt : 05-10-2006

Date de l'avis du Conseil d'État : 20-03-2007

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
05-10-2006	Déposé	5615/00	<u>3</u>
21-11-2006	Avis de la Chambre des Métiers (21.11.2006)	5615/01	<u>28</u>
05-12-2006	Avis de la Chambre des Employés Privés (5.12.2006)	5615/02	<u>39</u>
11-12-2006	Avis de la Chambre de Travail (11.12.2006)	5615/03	<u>48</u>
07-03-2007	Avis de la Chambre de Commerce (7.3.2007)	5615/05	<u>51</u>
20-03-2007	Avis du Conseil d'Etat (20.3.2007)	5615/04	<u>68</u>
04-10-2007	(Retrait du rôle des affaires : le 4.10.2007) Arrête Grand-Ducal de retrait (21.9.2007)	5615/06	<u>73</u>

5615/00

N° 5615

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

portant:

1. transposition 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 la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;
2. modification des Titres I et II du Livre IV du code du travail

* * *

(Dépôt: le 5.10.2006)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (29.9.2006).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	6
4) Commentaire des articles	11
5) Directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.....	17

*

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 portant: 1. transposition 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 la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne; 2. modification des Titres I et II du Livre IV du code du travail.

Palais de Luxembourg, le 29 septembre 2006

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François BILTGEN

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

1. Historique et objet de la loi

La loi se limite à la transposition en droit luxembourgeois de la Directive 2002/14 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Cette Directive aurait dû être transposée en droit national le 23 mars 2005.

Le délai s'explique au regard du fait que le Ministre du Travail et de l'Emploi, se fondant sur la Déclaration gouvernementale du 12 août 1999 et sur la motion parlementaire du 16 octobre 2002, avait voulu profiter de la transposition de la Directive pour faire adopter une réforme plus globale de la législation sur la représentation des travailleurs. Il avait donc soumis aux partenaires sociaux, après plusieurs tours de consultation préalables, un avant-projet „informel“, qui était encore une fois destiné à servir de base à des discussions et était soumis aux partenaires sociaux en décembre 2004.

Les avis des partenaires sociaux, sur cette réforme globale, entraient au cours de l'année 2005.

Le processus en cours fut par la suite suspendu alors que les discussions du comité de coordination tripartite sur la compétitivité de l'économie luxembourgeoise et le Plan national de réformes (PNR Lisbonne) avaient lieu durant le deuxième semestre 2005 et se terminaient durant le premier semestre 2006.

Dans le paquet global retenu par la tripartite, la priorité a été mise sur l'introduction d'un statut unique du salarié de droit privé. Cette introduction comprendra une harmonisation en matière de délégations et de comités mixtes. Dès lors il est logique que la réforme fondamentale qualitative du dialogue social interne aux entreprises ne pourra être attaquée que par la suite et se trouve donc reportée.

Il restait donc à isoler dans le projet général les dispositions se limitant à la transposition de la Directive précitée.

L'ensemble du processus explique le retard de transposition et l'urgence qu'il y a désormais à transposer alors que le Luxembourg est sous le coup d'une action en manquement de la Commission.

2. La finalité du texte

La Directive à transposer entend fixer un cadre commun, pour l'ensemble des Etats membres, relatif à l'information et la consultation. Elle vise cependant plus particulièrement l'information et la consultation sur des situations et des décisions d'ordre économique ayant des incidences sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise. En effet, le texte de la proposition de Directive était élaboré sous l'impression de l'affaire dite Vilvoorde, la restructuration d'une grande usine automobile, ayant coûté des milliers d'emplois, mais ayant eu lieu sans véritable information et consultation (en temps utile) des représentants du personnel. Il s'agit donc, et c'était à l'époque une large avancée pour un certain nombre d'Etats membres, de fixer des standards européens minima de dialogue social en matière économique. Ceux-ci devaient notamment s'appliquer, et c'était un des objectifs principaux de la Directive, en cas de restructurations. Cette Directive doit par ailleurs être vue ensemble avec les dispositions concernant l'information et la consultation dans le cadre des comités d'entreprise européens et du Statut de la Société européenne. Il y a donc désormais en droit communautaire du travail un système cohérent.

3. La situation du droit luxembourgeois: état de l'existant et problèmes en découlant

– La Directive prévoit la possibilité pour les Etats membres de faire appliquer ses dispositions soit aux entreprises employant dans un Etat membre au moins 50 travailleurs, soit aux établissements employant dans un Etat membre au moins 20 travailleurs.

L'analyse de la législation luxembourgeoise, notamment des lois modifiées du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé, révéla que pratiquement 90% du texte de la Directive pouvait être considéré comme transposé par les dispositions ayant trait aux attributions du comité mixte (articles 8 à 10 de la loi de 1974 devenus les articles L.423-2, L.423-3 et L.423-4 du Code du Travail). Il restait simplement à les compléter textuellement et élaborer un texte transposant celles parmi les dispositions de la Directive

qui accordent aux Etats membres la liberté de prévoir les formalités et procédures pour assurer l'application du texte. Ce n'est que de cette manière que la Commission considérera la transposition comme complète. Il est vrai que les comités mixtes ne concernent que les entreprises de plus de 150 salariés.

Quant aux autres entreprises, la loi de 1979 sur les délégations du personnel ne prévoit que peu de compétences des délégations dans les matières concernées par la Directive. Il y a lieu de citer l'article 10, (2), 1er tiret, devenu l'article 414-1 (2) sous 1. du Code du Travail (*avis* sur l'amélioration des conditions de travail et de l'emploi et sur la situation sociale du personnel), l'article 12, devenu l'article 414-5 du Code du Travail (*information* de la part du chef d'entreprise, dans les sociétés par actions, *une fois par an*, sur l'évolution économique et financière) et l'article 13, devenu l'article L. 414-4 du Code du Travail (*information* sur la marche et la vie de l'entreprise, *mensuelle* dans les entreprises de 150 travailleurs au moins, *annuelle* dans les autres entreprises).

Force est de constater que la Directive a trait à l'information et la consultation.

– D'autre part le texte de la Directive contient des précisions sur la nature et les modalités de l'information et de la consultation et demande aux Etats membres d'introduire des procédures pour remplir de vie les dispositions de la Directive (article 4, sous 3. et 4., articles 5 à 8). Des précisions de cette nature doivent être de toute manière apportées au texte.

– Par ailleurs, il y a lieu de signaler qu'il faut trouver une solution pour le champ d'application de la Directive qui ouvre le choix entre l'application des dispositions aux établissements de 20 travailleurs au moins ou aux entreprises de 50 travailleurs au moins.

4. Discussion des choix possibles

Le Gouvernement avait opté dès le départ pour l'option d'ancrer la procédure au niveau des entreprises de 50 salariés et plus, alors qu'il semble évident que les petites entreprises (pour l'UE la moyenne entreprise commence au seuil de 50 salariés) n'éprouvent pas en général les problèmes de communication auxquels entend répondre la Directive.

– Le Gouvernement avait prévu, dans son avant-projet „informel“, de faire appliquer les dispositions de la Directive au niveau des comités mixtes. En effet, les modifications de fond auraient été minimales et les ajouts au texte auraient consisté en quelques précisions à apporter de point de vue procédural et de fonctionnement.

Il est vrai que pour ce faire, il aurait fallu abaisser le seuil d'implantation des comités mixtes à cinquante (50) travailleurs, afin d'être conforme à la Directive.

Les organisations d'employeurs ont fait valoir leur opposition formelle à cette solution. La création de 500 comités mixtes supplémentaires, qu'aurait exigé cette solution, leur semble plus lourde que l'accentuation des attributions des comités mixtes existants et les dispositions additionnelles au niveau des délégations pour les établissements de 50 travailleurs au moins ainsi que des ajouts d'ordre formel.

– Il se pose donc la question de savoir comment on peut transposer le moins lourdement possible le texte pour atteindre toutes les entreprises à partir de 50 salariés, la solution la plus simple proposée par le Gouvernement étant considérée par l'une des parties comme réforme qualitative de fond inacceptable à ce stade.

– L'ancrage de la procédure d'information et de consultation „économique“ au sens de la Directive auprès d'une instance unique, en l'occurrence la délégation du personnel, est impensable alors qu'il signifierait, dans les entreprises occupant au moins 150 travailleurs, la perte desdites compétences par le comité mixte. Un dédoublement des compétences (délégation et comité mixte) constituerait à son tour une surcharge administrative inacceptable pour les entreprises. D'un autre côté, il ne semble pas raisonnable d'enlever des compétences fondamentales et historiques au comité mixte. Le Gouvernement estime d'ailleurs que le comité mixte est l'organe naturel pour le genre d'information et de consultation sur la vie économique de l'entreprise et ses conséquences tel que prévu par la Directive (et dans les dispositions nationales actuelles relatives au comité mixte).

– L’ancrage auprès de la seule délégation soulève un autre problème. La délégation fonctionne au niveau de l’établissement. A lire le texte de la Directive, il laisserait alors à l’employeur la possibilité de limiter l’information et la consultation aux questions liées à l’établissement. Or cette limitation ôterait à la procédure instituée une partie immense de sa portée. Ce qui importe en effet au niveau du dialogue social concernant la situation et les décisions économiques, est fondamentalement tout ce qui est lié à l’ensemble de l’entreprise, les aspects généraux ayant évidemment des répercussions sur le particulier et notamment les établissements. Bref, ce choix amputerait la portée du texte. Le Gouvernement estime cette approche inacceptable.

– Il reste donc la solution bicéphale consistant à laisser au comité mixte, donc pour les entreprises d’au moins 150 travailleurs, ses attributions en les complétant en fonction du texte de la Directive, et à prévoir de nouvelles dispositions pour les délégations du personnel dans les établissements occupant de 50 à 149 travailleurs, en portant une attention particulière à assurer que l’information et la consultation aient la même envergure que dans les comités mixtes, à savoir qu’elles aient trait à la vie économique de l’entreprise et ses conséquences, le cas échéant d’ailleurs au niveau de l’établissement.

– Il n’a pas paru opportun ni utile de prévoir les nouvelles dispositions pour les délégations dans les établissements occupant entre 15 et 49 travailleurs. D’une part, les dispositions actuelles sur les informations économiques que le chef d’entreprise doit donner restent valables. D’ailleurs ces informations entraînent généralement, en pratique, des consultations, en ce sens que les délégués peuvent évidemment toujours formuler un avis. D’autre part, le souci principal de la Directive qui vise avant tout les décisions économiques, surtout en vue de restructurations, ne s’applique guère aux très petites entités. Finalement le Gouvernement a tenu compte des charges administratives et autres que comporterait la procédure instituée dans le cadre de ces très petites entités.

Il va de soi que le Gouvernement entend remettre la question à l’ordre du jour lorsqu’il reprendra avec les partenaires sociaux les discussions sur une réforme fondamentale du dialogue social à l’intérieur des entreprises.

5. Résumé du contenu

5.1. Remarque générale

Au vu des considérations qui précèdent, le projet se tient le plus près possible du texte de la Directive. C’est ce qui est communément appelé „transposition 1/1“. Cependant, pour certaines dispositions, la Directive contient seulement un principe que les Etats membres doivent mettre en œuvre en prévoyant notamment des procédures. C’est donc uniquement sur ces points que le projet propose des solutions nationales propres.

5.2. La Directive

5.2.1. La Directive institue un droit à l’information et la consultation, dans le cadre, soit d’entreprises occupant au moins 50 travailleurs dans un Etat membre, soit d’établissements occupant au moins 20 travailleurs dans un Etat membre, portant sur

1. l’évolution récente et l’évolution probable des activités de l’entreprise ou de l’établissement et de sa situation économique;
2. la situation, la structure et l’évolution probable de l’emploi au sein de l’entreprise ou de l’établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d’anticipation envisagées, notamment en cas de menace pour l’emploi;
3. les décisions susceptibles d’entraîner des modifications importantes dans l’organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d’entreprise.

5.2.2. Selon la Directive

- l’information comporte la transmission par l’employeur de données leur permettant de prendre connaissance du sujet traité et de l’examiner;
- la consultation consiste en un échange de vues et l’établissement d’un dialogue entre la délégation et l’employeur.

La Directive précise par ailleurs que l'information s'effectue à un moment, selon des modalités et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux délégués de procéder à un examen adéquat et de préparer, s'il y a lieu, la consultation.

La consultation doit avoir lieu à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, au niveau pertinent de direction et de représentation, de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre et de manière à permettre le dialogue en vue d'essayer d'aboutir à un accord sur les décisions relevant du pouvoir de direction de l'entrepreneur. Cette dernière obligation est évidemment une obligation de moyens, et non de résultat.

5.2.3. La Directive prévoit que les modalités de l'information et de la consultation peuvent être réglées par un accord entre les partenaires sociaux au niveau approprié. Elle contient des dispositions concernant le caractère confidentiel des informations, et prévoit l'institution de procédures en cas de contestation de la confidentialité. Elle prévoit l'obligation pour les Etats membres d'assurer une protection des représentants du personnel et des procédures pour faire respecter, notamment au moyen de sanctions, les obligations de la Directive.

5.2.4. La Directive précise que la procédure d'information et de consultation qu'elle institue vient s'ajouter aux modes de dialogue social prévus dans les législations sur les licenciements collectifs, les transferts d'entreprise et les comités d'entreprise européens. Il faut d'ailleurs y ajouter désormais la procédure d'implication des travailleurs dans la Société européenne.

5.3. Le projet

La forme

Le projet apporte des modifications au Code du Travail qui entre en vigueur le 1er septembre 2006.

Le fond

5.3.1. Au niveau des délégations du personnel, qui devront être les récipiendaires de la procédure pour toutes les entreprises de plus de 50 et de moins de 150 travailleurs, le projet ancre la nouvelle procédure d'information et de consultation dans une nouvelle section particulière du Chapitre IV du Titre premier du Livre IV du Code du Travail. Cette section a trait à l'information et la consultation sur des questions économiques conformément à la Directive dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 149 travailleurs. En effet, le texte actuel ne prévoit qu'une obligation d'information de la part du chef d'entreprise. Par ailleurs, le degré de précision des informations soumises à consultation et les procédures appelées par la Directive ne sont pas suffisantes dans la législation actuelle. Le texte prévoit donc des modalités plus précises (périodicité des informations et consultations, fixation du moment où doivent avoir lieu l'information et la consultation, degré de précision, etc. ...). Ce faisant le projet reprend, en partie, simplement le texte de la Directive (cf. dernier tiret du point 4. et remarque générale sous 5.1).

5.3.2 Pour les comités mixtes, où les dispositions nationales étaient plus précises, le texte propose une adaptation en ce sens des articles L.423-2, L. 423-3 et L. 423-4 du Code du Travail. La logique sous-jacente à la modification de la législation sur les délégations se retrouve aussi dans ces dispositions.

5.3.3. Le projet propose donc deux textes identiques, pour mettre sur un pied d'égalité les travailleurs dans toutes les entreprises à partir de 50 travailleurs.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. I. Est transposée en droit luxembourgeois la Directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

Art. II. Le Code du Travail est modifié comme suit:

1. Le Chapitre IV (Attributions des délégués du personnel) du Titre Premier (Délégations du personnel) du Livre IV (Représentation du personnel) du Code du Travail est complété par une nouvelle section 4, intitulée „Information et consultation sur la vie et la marche de l'entreprise dans les établissements employant régulièrement entre 50 et 149 salariés“, comprenant le nouvel article L. 414-4 de la teneur suivante, les actuelles sections 4, 5 et 6 devenant les sections 5, 6 et 7, et les articles L. 414-4 à L. 414-7 actuels devenant les articles L. 414-5 à L. 414-8:

*„Section 4. Information et consultation sur la marche
et la vie de l'entreprise dans les établissements employant
régulièrement entre 50 et 149 travailleurs salariés*

Art. L. 414-4. (1) i) Sans préjudice des articles L. 414-1, L. 414-5 et L. 414-6, les délégations compétentes dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 149 travailleurs salariés au sens de l'article L. 411-1 sont par ailleurs informées et consultées par le chef d'entreprise ou son délégué sur:

1. l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
2. la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace pour l'emploi;
3. les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise.

ii) Sans préjudice de dispositions particulières prévues aux paragraphes (2) et suivants:

- l'information comporte la transmission par l'employeur à la délégation de données lui permettant de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner;
- la consultation consiste en un échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre la délégation et l'employeur.

L'information s'effectue à un moment, selon des modalités et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux délégués de procéder à un examen adéquat et de préparer, s'il y a lieu, la consultation.

L'information et la consultation doivent, en tout état de cause, être, d'une part, s'il y a lieu, préalables aux décisions le cas échéant envisagées, et, d'autre part, permettre aux délégués, le cas échéant après consultation d'un expert, d'émettre un avis écrit motivé et circonstancié endéans un délai raisonnable et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre, ainsi que d'aboutir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant de pouvoirs de décision de l'employeur visées au point 3. du point i) du présent paragraphe.

iii) Pour l'information et la consultation prévues au présent paragraphe, est applicable l'article L. 412-2.

(2) Sans préjudice des alinéas 2 et 3 du point ii) du paragraphe (1) qui précède, l'information et la consultation doivent se faire régulièrement et, en principe, au moins deux fois par an, et de préférence dès que des données à considérer comme importantes pour l'évolution de l'entreprise ou de l'établissement sont disponibles.

A cet effet, le chef d'entreprise ou son délégué présente à la délégation un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats de l'entreprise, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés ou prévus.

Lorsque la forme juridique de l'entreprise prévoit les documents en question, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer à la délégation, le cas échéant avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration, du comité de direction, du directoire ou de la gérance ainsi que tout autre document qui serait soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

(3) Toutefois, la délégation et le chef d'entreprise pourront s'accorder par écrit sur les modalités, le moment et la périodicité de l'information et de la consultation, sur les documents redus pour chacune des échéances précitées ainsi que sur l'utilisation de la procédure écrite, à condition que cet accord respecte la finalité sous-jacente à la loi. L'accord sera consigné par écrit et déposé auprès de l'Inspection du Travail et des Mines.

En cas de désaccord dûment constaté par écrit, le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué, à la demande écrite de la partie la plus diligente, peut fixer un délai endéans lequel la procédure d'information et de consultation doit être terminée et désigner les documents devant être soumis à la délégation.

La décision du Directeur ou de son délégué doit être adressée aux parties au plus tard le huitième jour à compter de l'envoi de la demande. Elle sera écrite et dûment motivée et tiendra compte des intérêts et besoins des travailleurs et de leurs représentants et des nécessités et contraintes économiques dont doit tenir compte le chef d'entreprise dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction de l'entreprise conformément aux principes d'une gestion en bon père de famille.

Dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.

Dans ce cas les dispositions des paragraphes (1) et (2) qui précèdent deviennent d'office applicables.

(4) Le chef d'entreprise peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué de fixer une date limite à la période d'information et de consultation préalable à la décision, au cas où il estime que la durée de la procédure d'information et de consultation n'est plus appropriée et/ou risque de porter préjudice grave à la gestion, au fonctionnement ou à l'avenir de l'entreprise, de l'établissement ou d'une partie d'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. La procédure prévue au paragraphe (3) qui précède est applicable.

(5) Lorsque le chef d'entreprise estime que la divulgation des informations dans le cadre de la procédure d'information et de consultation prévue par le présent article et/ou l'accès aux documents demandés risque d'entraver gravement la gestion, le fonctionnement ou l'avenir de l'entreprise, de l'établissement ou d'une partie de l'entreprise, de lui porter préjudice, ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée, il pourra demander de manière dûment motivée par écrit au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué de le relever totalement ou partiellement de l'obligation de divulguer toutes les données en principe prévues par la loi, et de remplacer la procédure préalable par la délivrance orale à la délégation, dans les trois jours, de toutes informations et explications nécessaires. La procédure prévue au paragraphe (3) qui précède est applicable.“

2. L'article L. 415-2 du Code du Travail prend la teneur suivante:

„Art. L. 415-2. (1) Les délégués ainsi que les conseillers qui les assistent éventuellement, de même que les organisations et syndicats visés à l'article L. 412-2 sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Par ailleurs, ils ne sont pas autorisés à révéler, notamment aux travailleurs ou à des tiers, des informations qui, dans l'intérêt légitime de l'entreprise, leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel par l'employeur ou son délégué au moyen d'une inscription spéciale au procès-verbal de la séance ou par un écrit particulier. Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat.

(2) Toutefois, lorsque la délégation estime abusive la demande de confidentialité visée à l'alinéa qui précède, elle peut demander par écrit, endéans les huit jours de la date de l'inscription ou de l'envoi de l'écrit, au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de l'autoriser à divulguer

aux travailleurs des informations reçues sous l'obligation de confidentialité, si elle estime que cette information est indispensable à la défense convenable des intérêts des travailleurs. Le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué statue par écrit endéans les huit jours de la date d'envoi de la demande. Sa décision sera dûment motivée et tiendra compte des intérêts légitimes tant de l'établissement ou de l'entreprise que des travailleurs. Il pourra déterminer les informations que les représentants des travailleurs sont autorisés à divulguer aux travailleurs.

Dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.

Les dérogations visées aux deux alinéas qui précèdent ne s'appliquent jamais à la divulgation d'informations qualifiées de confidentielles en vertu du paragraphe (1) à des tiers non membres de la délégation, dont les conseillers ou représentants des organisations professionnelles.

(3) La divulgation de données qualifiées de confidentielles en application des dispositions qui précèdent constitue une faute grave au sens du paragraphe (2) de l'article L. 415-11."

3. Le paragraphe (3) de l'article L. 423-2 prend la teneur suivante:

„(3) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter le comité mixte sur toutes les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise.“

4. Les articles L. 423-3 et L. 423-4 prennent la teneur suivante:

„**Art. L. 423-3.** (1) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter le comité mixte, régulièrement et, en principe, au moins deux fois par an, et de préférence dès que des données à considérer comme importantes pour l'évolution de l'entreprise sont disponibles, sur l'évolution récente et future probable des activités de l'entreprise ainsi que de la situation économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, il présente au comité mixte un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats de l'entreprise, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés ou prévus.

Lorsque la forme juridique de l'entreprise prévoit les documents en question, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer au comité mixte, le cas échéant avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration, du comité de direction, du directoire ou de la gérance ainsi que tout autre document qui serait soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

(2) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, régulièrement, et au moins deux fois par an, sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi dans l'entreprise, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les travailleurs de l'entreprise, ainsi que les mesures d'anticipation envisagées en cas de menace sur l'emploi.

L'information et la consultation au sens de l'alinéa qui précède portent notamment sur la réalisation des instruments des programmes de formation continue et de rééducation professionnelle, les propositions concernant la participation des travailleurs, les modalités d'accès individuel à la formation professionnelle continue, la nomination et la révocation des personnes chargées de la formation dans l'entreprise, l'établissement du budget de la formation continue ainsi que, le cas échéant, sur des mesures de maintien dans l'emploi.

Art. L. 423-4. (1) Le comité mixte d'entreprise est obligatoirement informé et consulté au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure, le fonctionnement et l'avenir de l'entreprise.

Il en est ainsi notamment des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprise et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise.

(2) Le comité mixte d'entreprise est obligatoirement informé et consulté au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier au sens du paragraphe (1) qui précède, pouvant avoir une incidence déterminante sur le niveau, l'évolution, la nature et la structure de l'emploi ou comportant une menace pour tout ou partie de l'emploi.

L'information et la consultation prévues au présent article porteront obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise; elles porteront en outre sur les mesures d'anticipation envisagées dans le cadre des mesures visées au paragraphe 2 de l'article L. 423-3, et notamment sur les mesures de sauvegarde d'emplois, de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise et sur d'autres mesures d'accompagnement ou d'ordre social possibles ou envisageables.

(3) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte sur l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.“

5. Il est ajouté un article L. 423-5 de la teneur suivante, les articles L. 423-5 et L. 423-6 actuels devenant les articles L. 423-6 et L. 423-7 nouveaux:

„**Art. L. 423-5.** (1) Sans préjudice de dispositions particulières concernant la périodicité, le moment et les modalités de la procédure d'information et consultation prévus aux articles L. 423-2, L. 423-3 et L. 423-4:

- l'information comporte la transmission par l'employeur au comité mixte de données leur permettant de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner;
- la consultation consiste en un échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs au comité mixte et l'employeur.

Pour l'information et la consultation prévues au présent paragraphe, sont applicables les paragraphes (3) et (4) de l'article L. 422-3.

L'information s'effectue à un moment, selon des modalités et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants du personnel au comité mixte de procéder à un examen adéquat et de préparer, s'il y a lieu, la consultation.

L'information et la consultation prévues aux articles L. 423-2, (3), L. 423-3 et L. 423-4 doivent en tout état de cause, être, d'une part, s'il y a lieu, préalables aux décisions le cas échéant envisagées, et, d'autre part, permettre aux représentants du personnel au comité mixte, le cas échéant après consultation d'un expert, d'émettre un avis écrit motivé et circonstancié endéans un délai raisonnable et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre, ainsi que d'aboutir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de décision de l'employeur visés à l'article L. 423-2.

(2) Toutefois, le comité mixte d'entreprise pourra s'accorder sur les modalités, le moment et la périodicité de l'information et de la consultation, sur les documents redus pour chacune des échéances précitées ainsi que sur l'utilisation de la procédure écrite, à condition que cet accord respecte la finalité sous-jacente à la loi. L'accord sera consigné par écrit et déposé auprès de l'Inspection du Travail et des Mines.

En cas de désaccord dûment constaté par écrit, le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué, à la demande écrite de la partie la plus diligente, soit le chef d'entreprise, soit les représentants des travailleurs au comité mixte, peut fixer un délai endéans lequel la procédure d'information et de consultation doit être terminée.

La décision du Directeur ou de son délégué doit être adressée aux parties au plus tard le huitième jour à compter de l'envoi de la demande. Elle sera écrite et dûment motivée et tiendra compte des intérêts et besoins des travailleurs et de leurs représentants et des nécessités et contraintes économiques dont doit tenir compte le chef d'entreprise dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction de l'entreprise conformément aux principes d'une gestion en bon père de famille.

Dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.

Dans ce cas les dispositions du paragraphe (1) qui précède deviennent d'office applicables.

(3) Le chef d'entreprise peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué de fixer une date limite à la période d'information et de consultation préalable à la décision, au cas où il estime que la durée de la procédure d'information et de consultation n'est plus appropriée et/ou risque de porter préjudice grave à la gestion, au fonctionnement ou à l'avenir de l'entreprise ou d'une partie d'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. La procédure prévue au paragraphe (2) qui précède est applicable.

(4) Lorsque le chef d'entreprise estime que la divulgation des informations dans le cadre de la procédure d'information et de consultation prévue par le présent article et/ou l'accès aux documents demandés risque d'entraver gravement la gestion, le fonctionnement ou l'avenir de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise, ou de lui porter préjudice, ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée, il pourra demander de manière dûment motivée par écrit au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué de le relever totalement ou partiellement de l'obligation de divulguer toutes les données en principe prévues par la loi, et de remplacer la procédure préalable par la délivrance orale à la délégation, dans les trois jours, de toutes informations et explications nécessaires. La procédure prévue au paragraphe (2) qui précède est applicable.“

6. L'article L. 425-2 du Code du Travail prend la teneur suivante:

„Art. L. 425-2. (1) Les membres du comité mixte d'entreprise et les conseillers visés à l'article L. 422-3, paragraphe (3), sont tenus de garder le secret à l'égard des informations ayant un caractère confidentiel et qui leur ont été expressément communiquées comme telles, dans l'intérêt légitime de l'entreprise, par l'employeur ou son délégué au moyen d'une inscription spéciale au procès-verbal de la séance ou par un écrit particulier. A ce titre, ils ne sont pas autorisés à révéler, notamment aux travailleurs ou à des tiers, les informations en question. Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat.

(2) Toutefois, lorsque les représentants des travailleurs au comité mixte d'entreprise estiment abusive la demande de confidentialité visée au paragraphe (1) qui précède, ils peuvent demander par écrit, endéans les huit jours de la date de l'inscription ou de l'envoi de l'écrit, au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de les autoriser à divulguer aux travailleurs des informations reçues sous l'obligation de confidentialité, s'ils estiment que cette information est indispensable à la défense convenable des intérêts des travailleurs. Le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué statue par écrit endéans les huit jours de la date d'envoi de la demande. Sa décision sera dûment motivée et tiendra compte des intérêts légitimes tant de l'établissement ou de l'entreprise que des travailleurs. Il pourra déterminer les informations que les représentants des travailleurs sont autorisés à divulguer aux travailleurs.

Dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.

Les dérogations visées aux deux alinéas qui précèdent ne s'appliquent jamais à la divulgation d'informations qualifiées de confidentielles en vertu du paragraphe (1) à des tiers non membres du comité mixte, dont les conseillers ou représentants des syndicats.

(3) La divulgation de données qualifiées de confidentielles en application des dispositions qui précèdent constitue une faute grave au sens de l'article L. 425-4, paragraphe (2).“

Art. III. La présente loi ne porte pas atteinte aux autres procédures d'information et de consultation, notamment celles prévues par les articles L. 127-1 et L. 127-2 (transferts d'entreprises), L. 166-1 à L. 166-9 (licenciements collectifs), L. 431-1 à L. 433-8 (comités d'entreprise européens) et L. ...- ... à L. ...- ... (implication des travailleurs dans la Société européenne).

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article I.–

Tout en énonçant la finalité du projet, l'article premier est nécessaire conformément à l'article 11, 2. de la Directive qui oblige les Etats membres à prévoir une référence expresse à la Directive en adoptant les dispositions de transposition.

Article II.–

Cet article contient les modifications du Code du Travail nécessaires à la transposition de la Directive. L'article est subdivisé en 6 points numérotés de 1. à 6. regroupant chacun un ensemble cohérent plus ou moins important de modifications du Code.

Conformément aux explications formulées dans l'exposé des motifs, notamment en ce qui concerne les choix opérés par le Gouvernement, les points 1. et 2. transposent en droit national la Directive pour les établissements occupant régulièrement au moins 50 et au plus 149 travailleurs.

Ad 1.

A cet effet une nouvelle section 4 est introduite au Chapitre IV (Attributions des délégués du personnel) du Titre Premier (Délégations du Personnel) du Livre IV (Représentation du Personnel) du Code du Travail. A noter que les obligations d'information et en partie de consultation des délégations existant actuellement dans le texte en ce qui concerne la situation et les décisions d'ordre économique, et ses effets, restent d'application pour les autres établissements (articles L. 414-1, L. 414-4 et L. 414-5, ces derniers devenant L. 414-5 et L. 414-6 après adoption du présent projet).

Article L. 414-4 (1) i Ce paragraphe transpose textuellement le point 2. de l'article 4 de la Directive. Les points 1., 2. et 3. contiennent donc les trois objets de la procédure d'information et consultation prévue par la Directive.

Elle porte sur l'évolution et la situation économiques de l'entreprise et de l'établissement, sur la situation, la structure et l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, dont les mesures d'anticipation éventuellement envisagées en cas de menaces sur l'emploi, ainsi que sur les décisions (d'ordre économique et financier) susceptibles d'entraîner des modifications dans l'organisation et les contrats de travail.

L'accent de la Directive se trouve donc sur les aspects économiques de la vie de l'entreprise et l'anticipation de leurs conséquences.

A cette fin elle prévoit l'information et consultation régulière sur l'évolution économique et de l'emploi,

l'information et consultation sur les décisions économiques et financières et leurs incidences tant sur la marche de l'entreprise que sur l'emploi,

et, finalement, l'information et consultation sur les décisions affectant l'organisation et les contrats de travail.

A noter, au point 3., la référence aux procédures d'information et de consultation en cas de licenciements collectifs et de transferts d'entreprise qui restent en vigueur, en plus de la procédure prévue par la Directive. Cette mention est nécessaire pour la transposition de la phrase finale du point c) du paragraphe 2. de l'article 4 de la Directive, et de l'article 9 de la Directive qui énonce le principe général que la Directive ne porte pas atteinte aux procédures d'information et de consultation spécifiques.

Les paragraphes 3. et 4. de l'article 4, ainsi que l'article 5 de la Directive fixent des règles générales devant garantir l'efficacité de la procédure d'information et de consultation, en laissant aux Etats membres le soin de fixer des règles nationales. Ce sont les paragraphes (1) sous ii), et (2) à (4) du présent article qui en fixent le contenu. Ces textes tiennent aussi compte de l'articulation avec les textes existants (applicables dans toutes les entreprises en-dehors du champ d'application de la Directive), en particulier les articles actuels L. 414-4 et L. 414-5, devenant les articles L. 414-5 et L. 414-6, ainsi que l'harmonisation par rapport à la procédure d'information et de consultation au sens de la Directive au sein des entreprises d'au moins 150 travailleurs, qui est réservée aux comités mixtes.

Le point ii) contient les définitions d'une procédure d'information et de consultation correcte au sens de la Directive.

Les deux tirets de l'alinéa 1 du point ii) reprennent les définitions générales de l'information et de la consultation de l'article 2 de la Directive.

L'alinéa 2 reprend la définition plus spécifique de l'information (article 4, paragraphe 3. de la Directive).

L'alinéa 3 définit plus précisément ce qu'il y a lieu d'entendre par information et consultation au sens de la Directive en en transposant le paragraphe 4. de l'article 4. Le Gouvernement utilise la latitude laissée aux Etats membres de fixer le moment auquel doit intervenir l'information et consultation, en la rendant obligatoire préalablement aux décisions à prendre. La procédure et la périodicité des informations régulières, par opposition à celle portant sur les décisions ponctuelles, est fixée notamment par le paragraphe (2) du présent article. D'ailleurs, ce faisant, le projet ne fait que reprendre l'obligation existant de toute manière d'ores et déjà dans le cadre des comités mixtes en ce qui concerne l'information et la consultation concernant des décisions économiques (article L. 423-3, paragraphe (3)). A noter que le présent alinéa couvre donc l'information et la consultation sur toute décision au sens du point i).

Le point iii) précise que les questions à discuter peuvent être soumises à un examen en commun par une organisation professionnelle patronale et par un syndicat nationalement représentatif (article L. 412-2, paragraphe (2)). A noter que le paragraphe (1) de cet article L. 412-2 n'est pas concerné par la transposition de la Directive, alors qu'il vise les établissements occupant régulièrement au moins 150 salariés, cas couvert par la procédure d'information et de consultation au sein des comités mixtes (points 3. à 6. du présent projet).

Article L. 414-4 (2) Ce texte a trait à l'obligation d'information et de consultation en ce qui concerne l'évolution économique et l'évolution de l'emploi dans l'entreprise. Il s'agit donc d'un exercice régulier en principe, en dehors de décisions précises, sauf en ce qui concerne les mesures d'anticipation en cas de menaces sur l'emploi, pour lesquelles l'obligation d'informer et de consulter préalablement, subsiste (article L. 414-4 (1) ci-dessus). Le Gouvernement propose d'énoncer le principe d'une information et consultation régulière, devant au moins avoir lieu, s'il n'y a pas de décisions notamment d'anticipation, deux fois par an. Cette périodicité est la même que celle actuellement prévue, pour le même type d'information et de consultation au sein du comité mixte (article actuel L. 423-4, (1)). Pour assurer l'égalité de traitement entre les délégations et les comités mixtes pour l'information-consultation prévue par la présente loi, il a paru logique de reprendre deux fois le même texte. Par ailleurs, cette règle doit assurer la conformité de la procédure aux objectifs d'efficacité énoncés en termes généraux par les paragraphes 3. et 4. de l'article 4 de la Directive. A noter finalement que la simple obligation d'information sur la vie de l'entreprise reste en vigueur pour l'ensemble des délégations, donc même dans les établissements de moins de 50 travailleurs (articles L. 414-4 et L. 415-5 actuels devenant L. 414-5 et L. 414-6).

Les alinéas 2 et 3 du présent paragraphe reprennent précisément les modalités d'information, qui seront la base, dans le cadre du présent article, à une consultation, telles que prévues par les actuels articles L. 414-4 et L. 414-5 (délégations), respectivement L. 423-4, devenant l'article L. 423-3 (comités mixtes) après adoption du présent projet, y compris les documents redus par le chef d'entreprise aux délégués. Le Gouvernement ne propose donc pas d'introduire de nouvelles contraintes d'ordre formel sur ce point.

Article L. 414-4 (3) Ce paragraphe transpose la faculté ouverte par l'article 5 de la Directive, à savoir que les partenaires sociaux, en l'espèce la délégation et le chef d'entreprise, peuvent s'accorder sur les modalités d'information et de consultation. Cependant, le texte prévoit, conformément au texte de la Directive, que cet accord doit respecter la finalité sous-jacente à la Directive, à savoir l'information et la consultation en temps utile et efficace. Le Gouvernement reconnaît que les partenaires sociaux peuvent utilement fixer les modalités dans le cadre spécifique de leur entreprise. Il veut cependant éviter que de tels accords puissent déjouer la protection minimale prévue par la Directive. C'est aussi pour cette raison que le projet propose un accord écrit et une procédure en cas de désaccord. Par ailleurs en cas de désaccord persistant, ainsi qu'en cas d'annulation de la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines, les dispositions minimales des paragraphes (1) et (2) s'appliquent d'office.

Article L. 414-4 (4) et (5) Ces deux paragraphes transposent le paragraphe 2. de l'article 6 de la Directive. Ils concernent le cas où le chef d'entreprise estime que soit la durée de la procédure d'information et de consultation, soit le principe même de cette procédure respectivement la divulgation des documents requis entravent gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement, compromettent une opération projetée ou portent un préjudice grave à la gestion et l'avenir de l'entreprise.

Au cas où le chef d'entreprise estime que la durée de la procédure est préjudiciable, il peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de fixer une date limite de fin de procédure (*paragraphe (4)*). La procédure contentieuse prévue au paragraphe 3. concernant le désaccord sur les modalités est applicable. La Directive dispose en effet dans son article 6, paragraphe (3) que les Etats membres doivent prévoir des procédures de recours administratifs ou judiciaires.

Au cas où le chef d'entreprise met en cause le principe même de la procédure et les documents requis, il peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de remplacer la procédure préalable par une information orale dans les trois jours de la décision prise (donc *ex post*) (*paragraphe (5)*). D'ailleurs une telle procédure orale se retrouve déjà actuellement dans le texte relatif aux comités mixtes (L. 423-3 (3)). Ici encore, la procédure contentieuse du paragraphe (3) est d'application.

Ad 2.

Article L. 415-2. Ce texte étoffe l'article existant pour le mettre en conformité avec l'article 6, paragraphes 1. et 3. de la Directive. Cet article a trait au secret professionnel en ce qui concerne les procédés de fabrication et (champ d'application de la Directive) à la confidentialité des informations d'ordre économique et social et concernant la vie et la marche de l'entreprise.

Le paragraphe (1) contient les principes liés à l'obligation de confidentialité.

Le paragraphe (2) fixe la procédure de contestation, lorsque la délégation estime abusive la demande de confidentialité, et est d'avis que les informations concernées sont indispensables pour la défense des intérêts du personnel. Le Gouvernement estime que cette possibilité de recours est réservée à la délégation agissant comme organe sur base d'une délibération. Quant au schéma procédural proprement dit, c'est le même que celui prévu par l'article L. 414-4 en cas de contestation sur les modalités de l'information-consultation. Le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines statue sur base des intérêts légitimes de l'entreprise et du personnel. Il pourra confirmer, infirmer ou relativiser la demande de traitement confidentiel en la limitant à une partie des informations. Sa décision est susceptible de recours en annulation devant les juridictions administratives. L'institution de cette procédure fait suite à l'article 6, paragraphe 3. de la Directive.

L'alinéa final de ce paragraphe (2) dispose que des dérogations éventuellement accordées à la confidentialité ne s'appliquent qu'aux membres élus de la délégation. Les tiers, conseillers et organisations professionnelles ne seront pas relevés de leur obligation. Le souci en est de limiter l'information à l'intérieur de l'entreprise. De cette manière, ce texte donne vie à la dernière phrase du paragraphe 3. de l'article 6 de la Directive qui permet aux Etats membres de prévoir des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité des informations.

Le paragraphe (3) de cet article s'inscrit dans la même finalité, à savoir que la violation de l'obligation de confidentialité constitue une faute grave permettant la mise à pied d'un délégué du personnel.

Ad 3. à 6.

Ces points du projet de loi ont trait à la procédure d'information et de consultation au sens de la Directive *dans les entreprises occupant régulièrement au moins 150 travailleurs.*

Conformément aux explications figurant à l'exposé des motifs, *cette procédure est ancrée au comité mixte*, la législation actuelle y afférente étant déjà assez proche des dispositions de la Directive.

Etant donné que l'égalité de traitement doit être sauvegardée pour l'ensemble des travailleurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, le texte retenu est exactement calqué sur la procédure nouvellement introduite pour les délégations du personnel (points 1 et 2 du projet). A ces fins, les articles L. 423-2 (3), L. 423-3, L. 423-4, L. 423-5 et L. 425-2 du Code du Travail, sont à la base maintenus, mais sont modifiés, adaptés et complétés.

* La *structure actuelle* des textes était la présente:

- information et consultation régulière sur l'évolution de l'emploi: article L. 423-2, paragraphe (3);
- information et consultation régulière sur l'évolution économique et financière: L. 423-4;
- information et consultation ponctuelle sur les décisions économiques et financières et leurs incidences y compris sur l'emploi: article L. 423-3.

Pour que le texte soit conforme à la Directive, symétrique des dispositions en matière de délégations du personnel et plus logique, la structure est légèrement modifiée.

* La *structure proposée* est la suivante:

- information et consultation régulière: article L. 423-3, sur l'évolution économique et financière (paragraphe (1)) et sur l'emploi (paragraphe (2));
- information et consultation sur les décisions économiques et financières: article L. 423-4, leurs incidences sur la vie et la marche de l'entreprise (paragraphe (1)) et sur l'emploi (paragraphe (2));
- information et consultation sur les décisions affectant l'organisation et les contrats de travail: article L. 423-2, paragraphe (3); cet article a trait plus généralement aux conditions de travail et constitue donc le point d'ancrage le plus logique de la disposition en question demandée par la Directive; l'actuel paragraphe (3) a trait à l'évolution de l'emploi et est donc transféré au nouvel article L. 423-3, paragraphe (2).

Etant donné que les textes proposés sont les mêmes, le commentaire des articles relatifs aux nouvelles dispositions en matière de délégations du personnel est valable mutatis mutandis.

Ad 3.

Article L. 423-2 (3) Ce texte transpose le point c) du paragraphe 2. de l'article 4 de la Directive et a trait à l'information et la consultation portant sur les décisions susceptibles d'entraîner des conséquences au niveau de l'organisation du travail et les contrats de travail. Il fait écho à l'article L. 414-4 (1), i) sous 3. introduit par la présente loi au niveau des délégations du personnel dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 149 travailleurs. L'article L. 423-2 a trait de manière générale aux conditions de travail. L'actuel paragraphe (3) portant sur les besoins de main-d'œuvre, et étant donc un corps étranger dans le contexte de l'article L. 423-2, se trouve transféré à l'article L. 423-3 (2) aux termes du présent projet (information et consultation régulière sur les questions liées à l'emploi).

Ad 4.

Article L. 423-3 Cet article établit une obligation d'information et de consultation régulière, portant sur l'évolution économique de l'entreprise (paragraphe (1)) et sur l'évolution de l'emploi (paragraphe (2)). Il transpose donc les points a) et b) du paragraphe 2. de l'article 4 de la Directive.

(1) L'actuel article L. 423-4 est repris ici en l'adaptant sur deux points aux exigences de la Directive: il précise que l'information et consultation doit porter sur l'évolution récente et future de l'entreprise, de même que sur les investissements réalisés et prévus (la Directive parle d'évolution récente et probable). La périodicité de deux fois par an est prévue au texte actuel. Pour se conformer aux exigences de la Directive concernant l'efficacité de la procédure (paragraphe 3. et 4. de l'article 4 de la Directive), le texte propose en outre de prévoir l'information et la consultation dès que les données importantes sont disponibles. Ce texte est le parallèle de l'article L. 414-4 (2) introduit par la présente loi au niveau des délégations dans les établissements entre 50 et 149 travailleurs.

(2) Le présent paragraphe a trait à l'information et consultation régulière sur l'évolution de l'emploi. Il transpose le point b) du paragraphe 2. de l'article 4 de la Directive, en reprenant l'actuel paragraphe (3) de l'article L. 423-2 et en l'étoffant pour le rendre conforme aux exigences de la Directive au sens de son article 4, paragraphes 3. et 4. En ce sens, la notion de mesures de formation et de rééducation professionnelles est précisée en mentionnant le budget de la formation, les modalités d'accès à la formation, et les décisions relatives aux personnes chargées de la formation. Par ailleurs le texte mentionne les questions concernant la participation des travailleurs, et, surtout, les questions de maintien dans l'emploi. Cette dernière mention correspond aux priorités politiques du Gouvernement, telles qu'avalisées par les conclusions du comité de coordination tripartite du 28 avril 2006. Le texte prévoit donc aussi les mesures d'anticipation aux termes du point b) du paragraphe 2. de l'article 4 de la Directive. L'ensemble des points en question est à considérer comme faisant partie des „mesures sociales“ aux termes de l'article L. 423-3 (2) actuel du Code du Travail.

Article L. 423-4 Cet article prévoit la *procédure d'information et de consultation sur des décisions ponctuelles et leurs incidences sur la marche de l'entreprise* (paragraphe (1)) et *sur l'emploi* (paragraphe (2)). En fait, tout en transposant l'article 4, paragraphe 2. sous a) et b) de la Directive, le texte reprend l'actuel article L. 423-3 (1) et (2) en améliorant la structure et en le complétant pour le mettre en conformité avec la Directive.

(1) Le texte prévoit l'information et la consultation sur les décisions pouvant avoir une incidence sur la structure, le fonctionnement et l'avenir de l'entreprise. Il reprend à cet effet l'article L. 423-3 (1), sauf les références aux conséquences sur l'emploi qui sont transférées et centralisées dans le paragraphe (2) qui suit et à l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime de pension complémentaire, qui sont transférées au paragraphe (3) qui suit.

(2) Ce paragraphe a trait aux décisions ayant des répercussions sur l'emploi et sur le personnel. Le texte transpose le point b) du paragraphe 2. de l'article 4 de la Directive. Aussi en reprend-il le libellé (alinéa 1), en le combinant au texte actuel du paragraphe (2) de l'article L. 423-3, ainsi qu'en en explicitant le contenu par rapport aux mesures d'anticipation (souci essentiel de la Directive comme de l'actuelle politique de l'emploi) et à la notion de mesures sociales contenue dans le texte actuel.

(3) Ce paragraphe a trait à l'information et la consultation sur les décisions concernant l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime de pension complémentaire. Il reprend les termes finaux de l'actuel alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article L. 423-3.

Ad 5.

Il est proposé d'insérer un nouvel article L. 423-5 dans le Code du Travail.

Article L. 423-5 (1) Ce paragraphe définit les modalités générales de ce que la Directive entend par information et consultation. Les deux premiers alinéas transposent textuellement les points f et g de l'article 2 ainsi que le paragraphe 3. de l'article 4 de la Directive.

L'alinéa 3 définit plus précisément la notion d'information et consultation et en fixe les modalités. Ce faisant, le texte, d'une part, transpose le paragraphe 4. de l'article 4 de la Directive, et, d'autre part, reprend l'actuel paragraphe (3) de l'article L. 423-3. Le principe d'une procédure préalable aux décisions envisagées, qui figurait déjà dans ce texte actuel est repris. Une telle procédure préalable est d'ailleurs conforme aux exigences de la Directive: aux termes du point a) du paragraphe 4. de l'article 4 de la Directive, la consultation doit avoir lieu à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés. Le caractère préalable de la procédure, de même que les exigences qualitatives prévues par le présent alinéa assurent donc la conformité de la loi à la Directive. Le même texte se retrouve, pour les délégations du personnel, à l'article L. 414-4 (1) sous ii).

(2) Ce paragraphe transpose la faculté ouverte par l'article 5 de la Directive, à savoir que les partenaires sociaux, en l'espèce les membres travailleurs du comité mixte et le chef d'entreprise peuvent s'accorder sur les modalités d'information et de consultation. Cependant, le texte prévoit, conformément au texte de la Directive, que cet accord doit respecter la finalité sous-jacente à la Directive, à savoir l'information et la consultation en temps utile et efficace. Le Gouvernement reconnaît que les partenaires sociaux peuvent utilement fixer les modalités dans le cadre spécifique de leur entreprise. Il veut cependant éviter que de tels accords puissent déjouer la protection minimale prévue par la Directive. C'est aussi pour cette raison que le projet propose un accord écrit et une procédure en cas de désaccord. Par ailleurs en cas de désaccord persistant, ainsi qu'en cas d'annulation de la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines, les dispositions minimales du paragraphe (1) s'appliquent d'office.

(3) et (4) Ces deux paragraphes transposent le paragraphe 2. de l'article 6 de la Directive. Ils concernent le cas où le chef d'entreprise estime que soit la durée de la procédure d'information et de consultation, soit le principe même de cette procédure respectivement la divulgation des documents requis entravent gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement, compromettent une opération projetée ou portent un préjudice grave à la gestion et l'avenir de l'entreprise.

Au cas où le chef d'entreprise estime que la durée de la procédure est préjudiciable, il peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de fixer une date limite de fin de procédure (*paragraphe (3)*). La procédure contentieuse prévue au paragraphe (2) concernant le désaccord sur les modalités est applicable. La Directive dispose en effet dans son article 6, paragraphe 3. que les Etats membres doivent prévoir des procédures de recours administratifs ou judiciaires.

Au cas où le chef d'entreprise met en cause le principe même de la procédure et les documents requis, il peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de remplacer la procédure préalable par une information orale dans les trois jours de la décision prise (donc ex post) (*paragraphe (4)*). Ici encore, la procédure contentieuse du *paragraphe (3)* est d'application. A noter que cette procédure de remplacement ex post figure déjà dans le texte actuel du *paragraphe (3)* de l'article L. 423-3. Le même texte se trouve, pour la procédure d'information et de consultation, au sens de la Directive, au niveau des délégations, au nouvel article L. 414-4 (5).

Ad 6.

Article L. 425-2 Ce texte étoffe l'article existant pour le mettre en conformité avec l'article 6, paragraphes 1. et 3. de la Directive. Cet article a trait à la confidentialité des informations.

Le *paragraphe (1)* contient les principes liés à l'obligation de confidentialité.

Le *paragraphe (2)* fixe la procédure de contestation, lorsque les membres travailleurs du comité mixte estiment abusive la demande de confidentialité, et sont d'avis que les informations concernées sont indispensables pour la défense des intérêts du personnel. Il s'agit du même schéma procédural que celui prévu, au niveau des délégations, par le nouvel article L. 415-2 (2). La possibilité de recours revient au groupe des représentants des travailleurs et non aux membres individuels du comité mixte. Le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines statue sur base des intérêts légitimes de l'entreprise et du personnel. Il pourra confirmer, infirmer ou relativiser la demande de traitement confidentiel en la limitant à une partie des informations. Sa décision est susceptible de recours en annulation devant les juridictions administratives. L'institution de cette procédure fait suite à l'article 6, *paragraphe 3.* de la Directive.

L'alinéa final de ce *paragraphe (2)* dispose que des dérogations éventuellement accordées à la confidentialité ne s'appliquent qu'aux membres élus de la délégation. Les tiers, conseillers et organisations professionnelles ne seront pas relevés de leur obligation. Le souci en est de limiter l'information à l'intérieur de l'entreprise. De cette manière, ce texte donne vie à la dernière phrase du *paragraphe 3.* de l'article 6 de la Directive qui permet aux Etats membres de prévoir des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité des informations.

Le *paragraphe (3)* de cet article s'inscrit dans la même finalité, à savoir que la violation de l'obligation de confidentialité constitue une faute grave permettant la mise à pied d'un délégué du personnel.

Article III.-

Le texte de la loi doit contenir cette disposition expresse conformément à l'article 9 de la Directive, même si les modifications législatives de fond vont se fondre par la suite dans le Code du Travail.

Selon la Directive et les principes généraux de transposition d'une Directive, le texte de transposition doit contenir des dispositions expresses donnant vie à des obligations prévues par la Directive. En l'occurrence, la Directive oblige les Etats membres à sauvegarder l'application des dispositions concernant l'information et la consultation dans le cadre des législations sur les licenciements collectifs, les transferts d'entreprise et les comités d'entreprise européens.

Le présent article fixe cette obligation dans le texte de loi luxembourgeois, en y ajoutant la procédure d'information et consultation prévue dans la législation sur l'implication des travailleurs dans le cadre de la Société européenne.

*

**DIRECTIVE 2002/14/CE DU PARLEMENT EUROPEEN
ET DU CONSEIL**

du 11 mars 2002

**établissant un cadre général relatif à l'information
et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne**

LE PARLEMENT EUROPEEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission¹,

vu l'avis du Comité économique et social²,

vu l'avis du Comité des régions³,

statuant conformément à la procédure prévue à l'article 251⁴, au vu du projet commun approuvé par le comité de conciliation le 23 janvier 2002,

considérant ce qui suit:

(1) Selon l'article 136 du traité, la Communauté et les Etats membres ont notamment pour objectif de promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux.

(2) Le point 17 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon les modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents Etats membres.

(3) La Commission a consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de la Communauté.

(4) La Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée et ceux-ci ont transmis à la Commission leurs avis.

(5) Au terme de cette seconde phase de consultation, les partenaires sociaux n'ont pas informé la Commission de leur volonté d'engager le processus qui pourrait aboutir à la conclusion d'un accord.

(6) L'existence, aux niveaux communautaire et national, de cadres juridiques visant à assurer l'association des travailleurs à la marche de l'entreprise et aux décisions qui les concernent, n'a pas toujours empêché que des décisions graves concernant les travailleurs soient prises et rendues publiques sans que des procédures adéquates d'information et de consultation aient été préalablement mises en place.

(7) Il importe de renforcer le dialogue social et les relations de confiance au sein de l'entreprise afin de favoriser l'anticipation des risques, de rendre l'organisation du travail plus flexible et de faciliter l'accès des travailleurs à la formation au sein de l'entreprise tout en préservant la sécurité, de sensibi-

¹ JO C 2 du 5.1.1999, p. 3.

² JO C 258 du 10.9.1999, p. 24.

³ JO C 144 du 16.5.2001, p. 58.

⁴ Avis du Parlement européen du 14 avril 1999 (JO C 219 du 30.7.1999, p. 223), confirmé le 16 septembre 1999 (JO C 54 du 25.2.2000, p. 55). Position commune du Conseil du 27 juillet 2001 (JO C 307 du 31.10.2001, p. 16) et décision du Parlement européen du 23 octobre 2001 (non encore parue au Journal officiel). Décision du Parlement européen du 5 février 2002 et décision du Conseil du 18 février 2002.

liser les travailleurs aux besoins d'adaptation, d'accroître la disponibilité des travailleurs pour qu'ils s'engagent dans des mesures et des actions visant à renforcer leur capacité d'insertion professionnelle, de promouvoir l'association des travailleurs à la marche et à l'avenir de l'entreprise et de renforcer la compétitivité de celle-ci.

(8) Il importe notamment de promouvoir et de renforcer l'information et la consultation sur la situation et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise, et, lorsqu'il ressort de l'évaluation faite par l'employeur que l'emploi au sein de l'entreprise risque d'être menacé, les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en termes de formation et de développement des compétences des travailleurs, en vue de contrebalancer l'évolution négative ou ses conséquences, et de renforcer la capacité d'insertion professionnelle et l'adaptabilité des travailleurs susceptibles d'être affectés.

(9) Une information et une consultation en temps utile constituent une condition préalable à la réussite des processus de restructuration et d'adaptation des entreprises aux nouvelles conditions induites par la mondialisation de l'économie, notamment au travers du développement de nouveaux modes d'organisation du travail.

(10) La Communauté a défini et mis en oeuvre une stratégie pour l'emploi, axée sur les notions „d'anticipation“, de „prévention“ et „capacité d'insertion professionnelle“, qui doivent constituer des éléments-clés de toutes les politiques publiques susceptibles de favoriser l'emploi, y compris des politiques des entreprises, à travers l'intensification du dialogue social en vue de faciliter des changements compatibles avec la préservation de l'objectif prioritaire de l'emploi.

(11) La poursuite du développement du marché intérieur doit se faire d'une façon harmonieuse, en préservant les valeurs essentielles sur lesquelles reposent nos sociétés et en faisant bénéficier tous les citoyens du développement économique.

(12) L'entrée dans la troisième phase de l'union économique et monétaire a accru et accéléré les pressions compétitives au niveau européen, ce qui exige un accompagnement social renforcé au niveau national.

(13) Les cadres juridiques en matière d'information et de consultation des travailleurs qui existent aux niveaux communautaire et national sont souvent excessivement orientés vers le traitement a posteriori des processus de changement, négligent les aspects économiques des décisions et ne favorisent pas une réelle anticipation de l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise et la prévention des risques.

(14) L'ensemble de ces évolutions politiques, économiques, sociales et juridiques impose une adaptation du cadre juridique existant qui prévoit les instruments juridiques et pratiques permettant l'exercice du droit à l'information et à la consultation.

(15) La présente directive ne porte pas atteinte aux systèmes nationaux dans le cadre desquels l'exercice concret de ce droit implique une manifestation collective de volonté de la part des titulaires de celui-ci.

(16) La présente directive ne porte pas atteinte aux systèmes prévoyant l'association directe des travailleurs, tant que ceux-ci ont toujours la liberté d'exercer leur droit à l'information et à la consultation à travers leurs représentants.

(17) Etant donné que les objectifs de l'action envisagée, évoqués antérieurement, ne peuvent pas être réalisés de manière suffisante par les Etats membres, dans la mesure où il s'agit d'établir un cadre pour l'information et la consultation des travailleurs adapté au nouveau contexte européen décrit ci-dessus et peuvent donc, en raison de la dimension et des effets de l'action envisagée, être mieux réalisés au niveau communautaire, la Communauté peut adopter des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs.

(18) Ce cadre général a pour objectif d'établir des exigences minimales applicables dans l'ensemble de la Communauté tout en n'empêchant pas les Etats membres de prévoir des dispositions plus favorables aux travailleurs.

(19) Ce cadre général a également pour but d'éviter toutes contraintes administratives, financières et juridiques qui feraient obstacle à la création et au développement de petites et moyennes entreprises. Il semble adéquat, pour ce faire, de limiter le champ d'application de la présente directive, selon le choix fait par les Etats membres, aux entreprises employant au moins 50 travailleurs ou aux établissements employant au moins 20 travailleurs.

(20) Ceci prend en compte et ne porte pas atteinte à d'autres mesures et pratiques nationales visant à promouvoir le dialogue social dans les entreprises non couvertes par la présente directive, ainsi que dans les administrations publiques.

(21) Toutefois, à titre transitoire, les Etats membres dans lesquels il n'y a pas de régime légal établi d'information et de consultation des travailleurs ou de représentation de ceux-ci devraient avoir la possibilité de restreindre davantage le champ d'application de la présente directive en ce qui concerne le nombre des travailleurs.

(22) Le cadre communautaire en matière d'information et de consultation devrait limiter au minimum les charges imposées aux entreprises ou établissements, tout en assurant l'exercice effectif des droits accordés.

(23) L'objectif de la présente directive sera atteint en établissant un cadre général reprenant les principes, les définitions et les modalités en matière d'information et de consultation, que les Etats membres devront respecter et adapter à leurs réalités nationales, en assurant, le cas échéant, aux partenaires sociaux un rôle prépondérant en leur permettant de définir librement, par voie d'accord, les modalités d'information et de consultation des travailleurs qu'ils jugent les plus conformes à leurs besoins et à leurs souhaits.

(24) Il convient de ne pas porter atteinte à certaines règles spécifiques dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs qui existent dans certains droits nationaux et qui s'adressent aux entreprises ou aux établissements poursuivant des fins politiques, d'organisation professionnelle, confessionnelles, charitables, éducatives, scientifiques ou artistiques, ainsi que des fins d'information ou d'expression d'opinions.

(25) Il convient de protéger les entreprises et les établissements contre la divulgation de certaines informations particulièrement sensibles.

(26) Il y a lieu de permettre à l'employeur de ne pas informer et consulter lorsque ceci porterait gravement préjudice à l'entreprise ou à l'établissement, ou lorsqu'il obéit immédiatement à une injonction qui lui est adressée par une autorité de contrôle ou de surveillance.

(27) L'information et la consultation entraînent à la fois des droits et des obligations pour les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

(28) Des procédures administratives ou judiciaires ainsi que des sanctions effectives, proportionnées à la gravité des infractions et dissuasives devraient s'appliquer en cas de violation des obligations découlant de la présente directive.

(29) La présente directive ne devrait pas affecter, lorsqu'elles sont plus spécifiques, les dispositions de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs⁵ et de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements⁶.

⁵ JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.

⁶ JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

(30) La présente directive ne devrait pas porter atteinte à d'autres droits d'information et de consultation, y inclus ceux découlant de la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs⁷.

(31) La mise en oeuvre de la présente directive ne devrait pas constituer un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci,

ONT ARRETE LA PRESENTE DIRECTIVE:

Article premier

Objet et principes

1. La présente directive a pour objectif d'établir un cadre général fixant des exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements situés dans la Communauté.
2. Les modalités d'information et de consultation sont définies et mises en oeuvre conformément à la législation nationale et aux pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les différents Etats membres, de manière à assurer l'effet utile de la démarche.
3. Lors de la définition ou de la mise en oeuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des travailleurs travaillent dans un esprit de coopération et dans le respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise ou de l'établissement et de ceux des travailleurs.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- a) „entreprise“, l'entreprise publique ou privée exerçant une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif, située sur le territoire des Etats membres;
- b) „établissement“, une unité d'exploitation définie conformément à la législation et aux pratiques nationales, et située sur le territoire d'un Etat membre, dans laquelle est exercée de façon non transitoire une activité économique avec des moyens humains et des biens;
- c) „employeur“, la personne physique ou morale partie aux contrats ou relations de travail avec les travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales;
- d) „travailleur“, toute personne qui, dans l'Etat membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi et conformément aux pratiques nationales;
- e) „représentants des travailleurs“, les représentants des travailleurs prévus par les législations et/ou pratiques nationales;
- f) „information“, la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner;
- g) „consultation“, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et l'employeur.

⁷ JO L 254 du 30.9.1994, p. 64. Directive modifiée par la directive 97/74/CE (JO L 10 du 16.1.1998, p. 22).

*Article 3****Champ d'application***

1. La présente directive s'applique, selon le choix fait par les Etats membres:
 - a) aux entreprises employant dans un Etat membre au moins 50 travailleurs, ou
 - b) aux établissements employant dans un Etat membre au moins 20 travailleurs.
 Les Etats membres déterminent le mode de calcul des seuils de travailleurs employés.
2. Dans le respect des principes et objectifs visés dans la présente directive, les Etats membres peuvent prévoir des dispositions spécifiques applicables aux entreprises ou aux établissements qui poursuivent directement et essentiellement des fins politiques, d'organisation professionnelle, confessionnelles, charitables, éducatives, scientifiques ou artistiques, ainsi que des fins d'information ou d'expression d'opinions, à condition que, à la date d'entrée en vigueur de la présente directive, des dispositions de ce type existent déjà en droit national.
3. Les Etats membres peuvent déroger à la présente directive en prévoyant des dispositions particulières applicables aux équipages des navires de haute mer.

*Article 4****Modalités de l'information et de la consultation***

1. Dans le respect des principes énoncés à l'article 1er et sans préjudice des dispositions et/ou pratiques en vigueur plus favorables aux travailleurs, les Etats membres déterminent les modalités d'exercice du droit à l'information et à la consultation au niveau approprié, conformément au présent article.
2. L'information et la consultation recouvrent:
 - a) l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
 - b) l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi;
 - c) l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions communautaires mentionnées à l'article 9, paragraphe 1.
3. L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation.
4. La consultation s'effectue:
 - a) à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés;
 - b) au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité;
 - c) sur la base des informations fournies par l'employeur, conformément à l'article 2, point f), et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler;
 - d) de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre;
 - e) en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur visées au paragraphe 2, point c).

*Article 5****Information et consultation découlant d'un accord***

Les Etats membres peuvent confier aux partenaires sociaux au niveau approprié, y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le soin de définir librement et à tout moment par voie d'accord

négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs. Ces accords, et les accords existant à la date figurant à l'article 11, ainsi que les éventuelles prorogations ultérieures de ces accords, peuvent prévoir, dans le respect des principes énoncés à l'article 1er et dans des conditions et limites fixées par les Etats membres, des dispositions différentes de celles visées à l'article 4.

Article 6

Informations confidentielles

1. Les Etats membres prévoient que, dans les conditions et limites fixées par les législations nationales, les représentants des travailleurs, ainsi que les experts qui les assistent éventuellement, ne sont pas autorisés à révéler aux travailleurs ou à des tiers des informations qui, dans l'intérêt légitime de l'entreprise ou de l'établissement, leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel. Cette obligation subsiste quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat. Toutefois, un Etat membre peut autoriser les représentants des travailleurs et toute personne qui les assiste à transmettre des informations confidentielles à des travailleurs et à des tiers liés par une obligation de confidentialité.

2. Les Etats membres prévoient que, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par les législations nationales, l'employeur n'est pas obligé de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ou lui porteraient préjudice.

3. Sans préjudice des procédures nationales existantes, les Etats membres prévoient des procédures de recours administratives ou judiciaires pour le cas où l'employeur exige la confidentialité ou ne donne pas l'information conformément aux paragraphes 1 et 2. Ils peuvent prévoir, en outre, des procédures destinées à sauvegarder la confidentialité de l'information en question.

Article 7

Protection des représentants des travailleurs

Les Etats membres veillent à ce que les représentants des travailleurs jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties suffisantes leur permettant de réaliser d'une façon adéquate les tâches qui leur ont été confiées.

Article 8

Défense des droits

1. Les Etats membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs. En particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires appropriées pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

2. Les Etats membres prévoient des sanctions adéquates applicables en cas de violation des dispositions de la présente directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Article 9

Relation entre la présente directive et d'autres dispositions communautaires et nationales

1. La présente directive ne porte pas atteinte aux procédures d'information et de consultation spécifiques visées à l'article 2 de la directive 98/59/CE et à l'article 7 de la directive 2001/23/CE.

2. La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions prises conformément aux directives 94/45/CE et 97/74/CE.
3. La présente directive ne porte pas atteinte à d'autres droits d'information, de consultation et de participation existant dans les législations nationales.
4. La mise en oeuvre de la présente directive ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existant dans les Etats membres et relative au niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci.

Article 10

Dispositions transitoires

Nonobstant l'article 3, un Etat membre dans lequel il n'existe pas, à la date d'entrée en vigueur de la présente directive, de régime légal, général et permanent, d'information et de consultation des travailleurs, ni de régime légal, général et permanent, de représentation des travailleurs sur le lieu de travail permettant aux travailleurs d'être représentés à cette fin, peut limiter l'application des dispositions nationales mettant en oeuvre la présente directive:

- a) aux entreprises employant au moins 150 travailleurs ou aux établissements employant au moins 100 travailleurs jusqu'au 23 mars 2007, et
- b) aux entreprises employant au moins 100 travailleurs ou aux établissements employant au moins 50 travailleurs au cours de l'année suivant la date visée au point a).

Article 11

Transposition

1. Les Etats membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 23 mars 2005, ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place à cette date les dispositions nécessaires par voie d'accord, les Etats membres devant prendre toutes les dispositions nécessaires pour leur permettre d'être toujours en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Lorsque les Etats membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les Etats membres.

Article 12

Réexamen par la Commission

Au plus tard le 23 mars 2007, la Commission réexamine, en consultation avec les Etats membres et les partenaires sociaux au niveau communautaire, l'application de la présente directive, en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Article 13

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

Article 14

Destinataires

Les Etats membres sont destinataires de la présente directive.

FAIT à Bruxelles, le 11 mars 2002.

Par le Parlement européen,
Le président,
P. COX

Par le Conseil,
Le président,
J. PIQUE I CAMPS

5615/01

N° 5615¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

1. **transposition 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 la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
2. **modification des Titres I et II du Livre IV du code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(21.11.2006)

Par sa lettre du 21 septembre 2006, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES**1.1. Objet**

L'objectif du projet de loi sous avis consiste à transposer en droit luxembourgeois la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (ci-après „la Directive“).

Cette directive, dont l'adoption fait suite à l'affaire Renault-Vilvorde¹, concerne l'établissement d'un „cadre général“ visant à garantir les droits à l'information et à la consultation des travailleurs européens, et plus particulièrement l'information et la consultation sur des décisions d'ordre économique ayant des incidences sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise.

Pour ce faire, elle définit plus strictement que ne le faisait le texte de la Directive 94/45/CE du 22 septembre 1994², les notions d'„information“ et de „consultation“ et pose deux principes importants: le respect de „l'effet utile de la démarche“ et „l'esprit de coopération et le respect des droits et obligations réciproques“ entre employeurs et représentants des salariés.

La Directive donne la possibilité aux Etats membres d'appliquer ces dispositions, soit aux entreprises employant au moins 50 travailleurs, soit aux établissements employant au moins 20 travailleurs.

Le Gouvernement avait, dans un avant-projet de loi informel présenté aux partenaires sociaux en décembre 2004, proposé d'appliquer la Directive au niveau des comités mixtes en rabaissant le seuil actuel de 150 à 50 travailleurs. Or, la Chambre des Métiers et les autres organisations patronales s'y

1 Le 27 février 1997, le président-directeur général de Renault, sans véritable information et consultation en temps utile des représentants du personnel, annonce à la presse la fermeture de l'usine belge à Vilvorde pour le mois de juillet 1997 entraînant 3.100 licenciements. Cette décision, présentée comme irréversible, était motivée par une dégradation continue de la rentabilité du groupe et par la nécessité de redistribuer la production sur des sites restants, ce qui entraînera également la suppression de 2.800 postes en France.

2 Directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

étaient opposées énergiquement puisque cette solution, engendrant la création d'environ 500 comités mixtes supplémentaires, aurait eu comme conséquence une présence syndicale externe à l'entreprise malsaine et allant à l'encontre d'une culture bien ancrée de dialogue social au niveau de ce genre d'entreprises. Outre l'influence négative sur la politique d'engagement et de recrutement, la fixation du seuil pour l'introduction d'un comité mixte à 50 travailleurs aurait engendré de surcroît des charges administratives supplémentaires et inutiles pour les PME artisanales, hypothéquant leur compétitivité.

La Chambre des Métiers constate donc que les auteurs du texte sous avis tiennent compte des observations des organisations professionnelles en laissant inchangés les seuils prévus par la législation actuellement en vigueur.

Ainsi, les procédures d'information et de consultation s'effectueraient au sein des organes de représentation des travailleurs existants que sont la délégation du personnel (pour les entreprises ayant entre 50 et 149 salariés) et le comité mixte (pour les entreprises ayant au moins 150 salariés).

L'exposé des motifs précise qu'il s'agit d'une solution „bicéphale“ laissant au comité mixte ses attributions en les complétant en fonction du texte de la Directive et prévoyant de nouvelles dispositions pour les délégations du personnel dans les établissements de 50 à 149 travailleurs, en assurant toutefois que l'information et la consultation aient la même envergure que dans les comités mixtes.

Tout en approuvant le choix des auteurs du projet de loi, la Chambre des Métiers tient toutefois à souligner qu'il y a lieu de préciser dans le texte sous avis que la délégation du personnel ne dispose des nouvelles compétences seulement lorsqu'il n'existe pas de comité mixte.

1.2. Une transposition allant au-delà des exigences de la directive

Il est précisé dans l'exposé des motifs que le projet de loi se tient le plus près possible du texte de la Directive, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une transposition 1/1, dans le droit chemin de l'accord tripartite du 28 avril 2006 qui a expressément retenu le principe „*transposer la directive, toute la directive et rien que la directive*“.

La Chambre des Métiers se doit de constater que cette affirmation n'est pas toujours suivie d'effet dans le cadre du projet de loi sous avis. A plusieurs endroits, ce dernier va tout simplement au-delà de la Directive en imposant à l'entreprise plus d'obligations que celles prévues par la Directive.

Ainsi, l'article L. 414-4. (1) i) projeté prévoit une information et consultation sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique alors que la Directive ne prévoit qu'un droit à l'information.

Dans le même ordre d'idées, la Chambre des Métiers considère qu'il faut absolument éviter un alignement des compétences de la délégation du personnel sur celles du comité mixte. L'on peut par ailleurs se demander si dans les faits, un tel alignement ne revient pas à réduire le seuil à partir duquel la mise en place d'un comité mixte est requise à 50 salariés.

Même si la législation sur la délégation du personnel, telle qu'elle existe actuellement n'est pas tout à fait conforme à la Directive en ce qu'elle ne prévoit pas d'obligation de consultation, il convient toutefois de noter que les sujets soumis par la Directive à l'information et à la consultation sont en grande partie couverts par le droit national.

Il aurait donc suffi d'adapter simplement la législation sur la délégation du personnel actuellement en vigueur en la complétant d'une part par l'obligation de consultation et les données soumises à consultation et, d'autre part, d'apporter quelques précisions de nature procédurale.

Par ailleurs, en ce qui concerne le comité mixte d'entreprise, la Chambre des Métiers se doit de souligner que les modifications apportées par le présent projet de loi aux compétences et modes de fonctionnement dudit organe vont au-delà de quelques précisions d'un point de vue procédural et de fonctionnement et ne sont pas, tout comme pour la délégation du personnel, conformes au principe d'une transposition 1/1 de la Directive. Ainsi, les articles L. 423-3. (2) et L. 423-4. (2) projetés font double emploi. Ils transposent tous les deux le point b) de l'article 4 de la Directive alors que celui-ci serait suffisamment transposé par l'article L. 423-3. (2).

1.3. Un texte qui n'est pas en ligne avec le principe de simplification administrative

La Chambre des Métiers tient à souligner que si le projet de loi devait être adopté dans sa version actuelle, il créera des charges administratives nouvelles pour les entreprises. La multiplication des

réunions et des documents à communiquer est non seulement néfaste pour la qualité du dialogue social, elle comporte également un coût pour l'entreprise en termes de charges administratives et de perte d'heures de travail.

A ce titre, une énumération du nombre de réunions de la délégation du personnel ainsi que des informations à leur communiquer prévues par la législation actuellement en vigueur s'impose.

D'une part, il prévoit que les délégations du personnel:

- peuvent se réunir une fois par mois pendant les heures de service, moyennant notification d'un préavis de 48 heures donné à la direction; elles doivent toutefois se réunir pendant les heures de service six fois par an au moins, dont obligatoirement trois fois avec la direction (actuel article L. 415-6. du Code du travail);
- la délégation centrale convoque une fois par an les membres des délégations principales pour entendre, en présence du chef d'entreprise et des chefs d'établissements ou de leurs représentants, un rapport sur les activités menées par les différentes délégations principales (actuel article L. 415-7. du Code du travail);
- les délégations principales convoquent une fois par an au moins les membres des délégations de division pour entendre, en présence du chef d'établissement et des chefs divisionnaires ou de leurs représentants, un rapport sur les activités menées par les différentes délégations de division (actuel article L. 415-7. (2) du Code du travail);
- une fois par an la délégation principale du personnel peut se réunir en assemblée plénière avec le personnel salarié de l'établissement (actuel article L. 415-8. du Code du travail).

D'autre part, il oblige le chef d'entreprise:

- de communiquer à la délégation du personnel les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise (actuel article L. 414-4. du Code du travail);
- de fournir semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué(e) à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des membres du personnel salarié de l'entreprise (actuel article L. 414-4. in fine du Code du travail);
- dans les sociétés constituées sous la forme de société par actions, d'informer la délégation du personnel une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière de l'entreprise. A cette fin, il lui présente un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés (actuel article L. 414-5. du Code du travail).

Le projet de loi sous avis y ajoute:

- une information et consultation préalables aux décisions envisagées (article L. 414-1. (1) ii) projeté);
- une information et consultation régulières et en principe, au moins deux fois par an, sur l'évolution de l'entreprise. Ainsi, le chef d'entreprise devra présenter à la délégation du personnel un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés ou prévus (article L. 414 (2) projeté);
- lorsque la forme juridique prévoit les documents en question, le chef d'entreprise doit communiquer à la délégation du personnel le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes et le cas échéant, le rapport du conseil d'administration, du comité de direction, du directoire ou de la gérance ainsi que tout autre document qui serait soumis à l'assemblée générale des actionnaires (article L. 414- (2) alinéa 3 projeté).

Force est donc de constater que les informations à communiquer à la délégation du personnel font souvent double emploi.

La Chambre des Métiers souhaite relever que le fait de formaliser davantage le dialogue social ne signifie pas automatiquement un renforcement de sa qualité. La Chambre des Métiers se doit d'attirer l'attention sur l'importance du dialogue social non institutionnalisé dans les entreprises, notamment dans les petites et moyennes entreprises où le dialogue social se présente sous la forme d'un échange direct et personnel entre l'employeur et ses salariés.

Finalement, la Chambre des Métiers déplore qu'un tableau synoptique reprenant les différents articles de la Directive et énonçant les articles du texte sous avis qui les transposent, ne soit pas annexé au projet de loi sous avis, ce qui aurait facilité son analyse.

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article I.

L'article en question fait référence expresse à la Directive. Les auteurs du texte sous avis justifient cette disposition en soulignant dans le commentaire des articles que la Directive oblige les Etats membres à prévoir une référence à la Directive. Tout en ne s'opposant pas à cette disposition, la Chambre des Métiers s'interroge sur la forme sous laquelle cette disposition sera intégrée dans le Code du travail alors que les références aux directives transposées comme par exemple celle relative au détachement, font actuellement défaut dans le Code du travail.

Ad article II.1.

Le présent article contient les modifications du Code du travail et introduit une nouvelle section 4, intitulée „Information et consultation sur la vie et la marche de l'entreprise dans les établissements employant régulièrement entre 50 et 149 salariés“.

Article L. 414-4. (1) i)

Le point i) de l'article L. 414-4. (1) qui transpose l'article 4 point 2 de la Directive prévoit que dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 149 travailleurs salariés, les délégations compétentes sont informées et consultées par le chef d'entreprise ou son délégué sur:

- l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
- la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace de l'emploi;
- les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise.

Ceci ne correspond pas à une transposition 1/1 de la Directive. Le point i) prévoit que la délégation du personnel est également consultée sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique. Or, à ce niveau, la Directive prévoit seulement un droit à l'information. Par conséquent, la Chambre des Métiers exige une modification du texte se traduisant par un alignement strict sur les dispositions de la Directive.

Il en va de même de la possibilité offerte aux représentants du personnel d'émettre un avis tant dans le cadre de la procédure d'information que dans la procédure de consultation. La Directive donne cette possibilité uniquement dans le cadre de la consultation. La Chambre des Métiers demande de ne pas alourdir davantage la procédure d'information et de consultation et de se limiter, dans un souci de simplification administrative, à une transposition stricte de la Directive.

En outre, elle constate que l'énumération dans ce paragraphe utilise les lettres i), ii) et iii), toutefois étrangers au Code du travail. Dans un souci de cohérence, il est proposé de recourir aux lettres a), b) etc.

Article L. 414-4. (1) ii)

Ce point reprend d'une part, les définitions de la Directive relatives à l'information et la consultation et transpose d'autre part, les points 3 et 4 de l'article 4 de la Directive en ce qui concerne les modalités de l'information et de la consultation.

D'après le commentaire des articles, l'information et la consultation doivent toujours être préalables aux décisions envisagées afin de permettre aux délégués du personnel, après consultation d'un expert, d'émettre un avis écrit motivé et circonstancié endéans un délai raisonnable, sur lequel ils doivent obtenir une réponse motivée de la part de l'employeur en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

La possibilité d'avoir recours aux services d'un expert est rendue nécessaire par l'article 6 paragraphe 1 de la Directive. Même si le recours à des experts peut s'avérer utile dans des cas bien déterminés, la Chambre des Métiers est d'avis qu'il ne faut pas le généraliser. Il importe ainsi de donner aux membres de la délégation du personnel une formation adéquate tenant compte des connaissances nécessaires à l'exercice de leur mandat, leur permettant de l'exercer de manière avisée.

En outre, la Chambre des Métiers est d'avis qu'il faudrait également prévoir à ce niveau une procédure d'exception en cas d'urgence à l'instar de l'actuel article L. 423-3. (3) ayant trait à l'information et la consultation du comité mixte. Cet article prévoit que l'information et la consultation doivent être préalables à la décision envisagée, mais qu'il n'en est toutefois pas ainsi lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise, ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. Dans ce cas, il est prévu que le chef d'entreprise doit donner au comité mixte dans les trois jours toutes les informations et explications nécessaires.

La Chambre des Métiers renvoie à sa remarque faite sous le paragraphe précédent en ce qui concerne l'utilisation de la lettre ii).

Article L. 414-4. (1) iii)

Le présent point fait référence à l'article L. 412-2. du Code du travail.

La Chambre des Métiers est d'avis que le renvoi général à l'article L. 412-2. du Code du travail est inapproprié. En fait, le paragraphe 1 traite des établissements qui occupent régulièrement au moins 150 travailleurs. Or, on se trouve dans l'hypothèse des établissements où travaillent entre 50 et 149 salariés. Il faut donc faire le renvoi au paragraphe 2 de l'article L. 412-2. du Code du travail qui a trait aux établissements occupant régulièrement moins de 150 travailleurs.

Elle renvoie à sa remarque faite sous le paragraphe précédent en ce qui concerne l'utilisation de la lettre iii).

Article L. 414-4. (2)

Le présent paragraphe prévoit que l'information et la consultation doivent se faire régulièrement et, en principe, au moins deux fois par an, et de préférence dès que des données à considérer comme importantes pour l'évolution de l'entreprise ou de l'établissement sont disponibles. Ainsi, le chef d'entreprise ou son délégué doit présenter à la délégation du personnel un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats de l'entreprise, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du moment des rémunérations du personnel et les investissements réalisés ou prévus.

En outre, il est prévu que lorsque la forme juridique de l'entreprise prévoit les documents en question, la direction ou la gérance est tenue de communiquer avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes etc.

Il faut constater que les auteurs du présent texte ont repris le texte de l'article L. 423-4. du Code du travail qui a trait à l'information et la consultation du comité mixte sur l'évolution économique et financière de l'entreprise. Il ressort de la lecture du commentaire des articles qu'ils veulent assurer une égalité de traitement entre les délégations du personnel et les comités mixtes pour l'information-consultation. La Chambre des Métiers s'oppose à cette égalité de traitement et renvoie à ses remarques faites dans les considérations générales.

En outre, elle tient à relever une incohérence entre le texte sous avis et le commentaire des articles. Le paragraphe 2 vise les données importantes pour l'évolution de l'entreprise et le commentaire des articles fait référence à l'évolution économique et l'évolution de l'emploi dans l'entreprise.

D'ailleurs, la Chambre des Métiers estime que le paragraphe 2 va au-delà du texte de la Directive. Elle demande aux auteurs du projet de loi sous avis de limiter l'information et la consultation à des données d'ordre économique et financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise et/ou l'emploi.

Dans ce cas, il suffirait d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les sujets suivants: le volume de la production et des ventes, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise.

Finalement, la Chambre des Métiers souhaite mettre en garde contre une multiplication des réunions qui risque d'affaiblir la qualité du dialogue social et d'augmenter les coûts administratifs de l'entreprise. En fait, l'article L. 414-4. du Code du travail prévoit déjà que le chef d'entreprise doit communiquer mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte et dans les autres entreprises, à l'occasion des réunions avec la direction, à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise. Il ne s'agit certainement pas de plus-value à ce que les mêmes questions sont débattues avec les mêmes personnes lors de ces différentes réunions.

Article L. 414-4. (3)

Les auteurs du projet de loi introduisent au paragraphe 3 la faculté prévue par l'article 5 de la Directive de confier aux partenaires sociaux la possibilité de s'accorder sur les modalités d'information et de consultation. Ceci est en principe une bonne chose dans la mesure où cela permettra aux partenaires sociaux d'adapter les modalités de l'information et de la consultation aux spécificités de l'entreprise.

Le projet de loi prévoit toutefois un dépôt de cet accord auprès de l'Inspection du Travail et des Mines, de même qu'en cas de désaccord entre partenaires sociaux, une intervention de cette même administration.

La Chambre des Métiers ne saurait marquer son accord avec cette intervention de l'Inspection du Travail et des Mines, d'ailleurs nullement prévue par la Directive, et qui de surcroît n'est qu'une formalité supplémentaire, sans réelle valeur ajoutée.

Par conséquent, elle suggère de modifier le paragraphe (3) de la manière suivante:

„Toutefois, la délégation du personnel et le chef d'entreprise pourront s'accorder par écrit sur les modalités, le moment et la périodicité de l'information et de la consultation, ... L'accord sera consigné par écrit. En cas de désaccord, dûment constaté par écrit, les paragraphes (1) et (2) sont applicables.“

Article L. 414-4. (4) et (5)

Ces paragraphes prévoient que le chef d'entreprise peut, lorsqu'il estime que la durée de la procédure est préjudiciable au fonctionnement de l'entreprise, demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de fixer une date limite de fin de procédure. Par contre, lorsqu'il met en cause le principe même de la procédure et les documents requis, il peut demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de remplacer la procédure préalable par une information orale dans les trois jours de la décision prise.

La Chambre des Métiers demande de modifier le présent paragraphe de la manière suivante:

1. La dernière phrase du paragraphe 4 fait référence à la procédure prévue au paragraphe 3. Or, ce paragraphe dans sa version actuelle prévoit deux procédures. Tout en étant consciente qu'il ne peut s'agir que du recours en annulation devant le tribunal administratif, elle demande toutefois aux auteurs du texte sous avis de le préciser.
2. Sous le paragraphe 4, il faudrait placer l'alinéa 3 du paragraphe 3, à savoir: „La décision du Directeur ou de son délégué doit être adressée aux parties au plus tard le huitième jour à compter de l'envoi de la demande. Elle sera écrite et dûment motivée et tiendra ...“.
3. Le paragraphe 5 prévoit que le chef d'entreprise peut être autorisé par le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de remplacer l'obligation d'information et de consultation préalables par une information orale dans les trois jours de la décision prise. La Chambre des Métiers prend note que ce texte s'inspire de l'actuel article L. 423-3. (3) du Code du travail. Toutefois, elle tient à souligner que cet article ne prévoit pas d'intervention de l'Inspection du Travail et des Mines. Comme le chef d'entreprise est le mieux placé pour apprécier si la divulgation de données risque d'entraver gravement la gestion, le fonctionnement ou l'avenir de l'entreprise ou de compromettre la réalisation de l'opération envisagée, elle demande de reprendre le texte de l'article L. 423-3. (3).

Ad article II.2.

Article L. 415-2. (1)

Le présent paragraphe transpose l'article 6 de la Directive et modifie l'article L. 415-2. du Code du travail.

Il prévoit que les délégués, les conseillers qui les assistent, ainsi que les organisations professionnelles patronales et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Ils ne sont par ailleurs pas autorisés à révéler des informations qui, dans l'intérêt légitime de l'employeur, leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel par ce dernier et mentionnées par une inscription spéciale au procès-verbal de la séance ou dans un écrit particulier.

La Chambre des Métiers note que le texte sous avis fait référence aux conseillers. Toutefois, elle tient à souligner que le texte actuel de l'article L. 415-2. du Code du travail qui a trait aux conseillers s'applique aux entreprises occupant régulièrement 150 salariés. Dans ces entreprises, des conseillers faisant partie ou non du personnel, peuvent participer aux réunions des délégations.

En ce qui concerne les entreprises occupant entre 50 et 149 salariés, la Chambre des Métiers insiste conformément à la Directive, à ce que seuls des „experts“ c'est-à-dire des personnes externes à l'entreprise puissent, le cas échéant, assister la délégation du personnel.

Le texte prévoit que le secret professionnel couvre seulement les questions relatives aux procédés de fabrication. La Chambre des Métiers souhaite qu'il soit élargi à toutes les questions couvertes par le secret professionnel du secteur/entreprise concerné(e).

Elle considère par ailleurs que le secret professionnel devrait être étendu aux experts et que le non-respect du secret professionnel soit passible des sanctions prévues par l'article 458 du Code pénal.

Le texte pourrait prendre la teneur suivante:

„Les délégués du personnel, les experts ainsi que les organisations professionnelles patronales et les organisations syndicales, le cas échéant consultés, sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication de même que pour toutes les questions couvertes par le secret professionnel du secteur concerné. La violation de cette obligation est sanctionnée par l'article 458 du Code pénal. En ce qui concerne la délégation du personnel, cette obligation subsiste même après l'expiration de leur mandat.“

Article L. 415-2. (2)

Il instaure une procédure de contestation, lorsque la délégation du personnel estime abusive la demande de confidentialité et est d'avis que les informations concernées sont indispensables pour la défense des intérêts du personnel. Le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines statue alors en tenant compte des intérêts légitimes de l'établissement ou de l'entreprise par écrit endéans les huit jours de la date d'envoi de la demande. Il est prévu que dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif. La levée de l'obligation de confidentialité ne vaut pas pour les tiers non membres de la délégation.

La Chambre des Métiers prend note du fait que le paragraphe en question parle de notification. Or, il ne précise pas à qui la décision sera notifiée. Par conséquent, elle demande que le texte soit précisé sur ce point. Il pourrait prendre la teneur suivante: *„Dans les quinze jours de sa notification à la délégation du personnel et à l'employeur ...“*.

En outre, la Chambre des Métiers est d'avis que la formulation „à des tiers non membres de la délégation“ est mal choisie. Elle propose de reprendre la formulation qui se trouve dans le commentaire des articles, à savoir: *„Les dérogations visées aux deux alinéas qui précèdent ne s'appliquent qu'aux membres élus de la délégation. Les tiers ne sont pas relevés de leur obligation.“*

Finalement et nonobstant l'article 11 (1) de la loi du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives³ qui dispose que: *„le recours n'a pas d'effet suspensif s'il n'en est autrement ordonné par le président du tribunal ou par le juge qui le remplace“*, la Chambre des Métiers estime qu'il serait judicieux de prévoir que l'introduction du recours devant le tribunal administratif aura un effet suspensif.

³ Loi du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives et modifiant a) la loi générale des impôts, b) la loi modifiée du 27 mars 1952 modifiant certaines dispositions relatives aux impôts directs, c) la loi du 27 août 1977 concernant le statut des fonctionnaires entrés au service d'institutions internationales, d) la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, e) la loi modifiée du 13 mars 1993 relative à l'exécution en droit luxembourgeois de la Directive No 89/665 du Conseil du 21 décembre 1989 portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives relatives à l'application des procédures de recours en matière de marchés publics, f) la loi du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

Toutefois, ceci constituerait uniquement un avantage pour l'employeur lorsqu'il introduit son recours immédiatement après la notification de la décision de l'Inspection du Travail et des Mines. Dans le cas contraire, il y a un risque que la délégation du personnel a déjà divulgué les informations et dans ce cas, son recours s'avérerait de toute façon inutile.

Article L. 415-2. (3)

Ce paragraphe prévoit que la violation de l'obligation de confidentialité constitue une faute grave permettant la mise à pied du délégué du personnel.

Ce paragraphe ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Ad article II.3.

Il transpose le point c) de l'article 4 de la Directive et modifie le paragraphe 3 de l'article L. 423-2. du Code du travail. Il prévoit que le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte sur toutes les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise.

Cet article ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Ad article II.4.

Article L. 423-3. (1)

Il prévoit que le comité mixte doit être informé et consulté régulièrement et en principe, au moins deux fois par an, et de préférence dès que des données à considérer comme importantes pour l'évolution de l'entreprise sont disponibles, sur l'évolution récente et probable des activités de l'entreprise ainsi que sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Il ressort du commentaire des articles que le présent paragraphe transpose le point a) du paragraphe 2 de l'article 4 de la Directive.

Or, la Chambre des Métiers tient à souligner que ce point ne prévoit qu'une information et non pas une consultation. En outre, elle estime que l'article L. 423-4. (1) du Code du travail ne nécessite pas de modifications alors qu'il est conforme à la Directive.

D'ailleurs, la Chambre des Métiers s'interroge sur le bien-fondé de la modification de l'actuel paragraphe (2) de l'article L. 423-4. qui prévoit que lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue de communiquer au comité mixte le compte des profits et pertes etc. Cet article limite cette obligation aux sociétés constituées sous la forme de société par actions et le texte sous avis l'étend à toutes les formes de sociétés. La Chambre des Métiers s'oppose à cette extension qui n'est d'ailleurs pas autrement justifiée dans le commentaire des articles alors qu'elle engendrera des coûts administratifs et financiers supplémentaires pour les entreprises.

Article L. 423-3. (2)

Le présent paragraphe est censé transposer le point b) de l'article 4 de la Directive et modifie l'actuel article L. 423-2. (3).

La Chambre des Métiers est d'avis que le point b) de la Directive est transposé par le premier alinéa du paragraphe 2 et demande par conséquent la suppression pure et simple de l'alinéa 3.

Article L. 423-4. (1), (2) et (3)

Le paragraphe (1) prévoit que le comité mixte doit être informé et consulté de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure, le fonctionnement et l'avenir de l'entreprise. Il s'agit entre autres des décisions concernant le volume de production et des ventes, le programme et l'orientation de la production etc.

Le paragraphe (2) prévoit que le comité mixte doit être informé et consulté au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur le niveau, l'évolution, la nature et la structure de l'emploi ou comportant une menace pour tout ou partie de l'emploi. Il s'agit entre autres des répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs, les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise etc.

La Chambre des Métiers se doit de constater que le paragraphe (1) utilise le terme „avenir“. Or, ce terme, jugé trop vague, n'est ni utilisé par la Directive ni par le Code du travail. En effet, toute décision est par nature susceptible d'avoir une influence quelconque sur l'avenir de l'entreprise.

Par ailleurs, la Chambre des Métiers est d'avis que le texte de la Directive est transposé par l'actuel article L. 423-3. Par conséquent, elle demande de reprendre ce texte et de supprimer le paragraphe 2.

Le paragraphe (3) ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Ad article II.5.

Il ajoute un nouvel article L. 423-5. dans le Code du travail qui définit les modalités générales de ce que la Directive entend par information et consultation. En fait, le texte de l'article L. 414-4. (1) ii) pour la délégation du personnel est repris.

La Chambre des Métiers renvoie donc à ses remarques faites sous l'article II.1. Toutefois, elle souhaite encore relever qu'il ne faut pas cumuler la possibilité de consulter un expert avec celle prévue par l'article L. 422-3. (3) du Code du travail de permettre à des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, de participer aux réunions du comité mixte avec voie consultative. Elle est d'avis que l'implication d'un nombre excessif de personnes dans le dialogue social risque d'affaiblir la qualité de ce dernier.

Ad article II.6.

Article L. 425-2. (1) et (2)

Le paragraphe 1 a trait à l'obligation de confidentialité.

Le paragraphe (2) instaure une procédure de contestation, lorsque les membres du comité mixte estiment abusive la demande de confidentialité et sont d'avis que les informations concernées sont indispensables pour la défense des intérêts du personnel. Il s'agit du même schéma procédural que celui prévu au niveau des délégations par l'article L. 415-2. (2) projeté. Il est renvoyé aux remarques faites sous l'article L. 415-2. (2).

Ad article III.

La Directive oblige les Etats membres à sauvegarder l'application des dispositions concernant l'information et la consultation dans le cadre des législations sur les licenciements collectifs, les transferts d'entreprise et les comités d'entreprise européens. Le texte sous avis y ajoute la procédure d'information et de consultation prévue par la législation sur l'implication des travailleurs dans le cadre de la Société européenne.

Tout en ne s'opposant pas à cette disposition, la Chambre des Métiers s'interroge sur la forme sous laquelle cette disposition sera intégrée dans le Code du travail.

Finalement, dans un souci de sécurité juridique, il est impératif de veiller à ce que la loi sur l'implication des travailleurs dans le cadre de la Société européenne soit intégrée dans le Code du travail avant le vote de la présente loi.

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre des Métiers ne peut approuver le présent projet de loi que sous réserve de la prise en considération des critiques et observations formulées ci-dessus.

Luxembourg, le 21 novembre 2006

Pour la Chambre des Métiers,

Le Directeur,
Paul ENSCH

Le Président,
Paul RECKINGER

5615/02

N° 5615²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

P R O J E T D E L O I

portant:

1. **transposition 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 la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
2. **modification des Titres I et II du Livre IV du code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(5.12.2006)

Par lettre du 21 septembre 2006, réf.: FB/GT/cb, 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 présent projet a pour objet de transposer en droit luxembourgeois la directive 2002/14 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

*

1. NECESSITE D'UNE REFORME PLUS GLOBALE

2. Cette directive aurait dû être transposée en droit national le 23 mars 2005.

Selon les auteurs du projet, le délai s'explique au regard du fait que le ministre du Travail et de l'Emploi, se fondant sur la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 et sur la motion parlementaire du 16 octobre 2002, avait voulu profiter de la transposition de la directive pour faire adopter une réforme plus globale de la législation sur la représentation des travailleurs.

Le processus en cours pour réaliser cette refonte globale fut par la suite suspendu alors que les discussions du comité de coordination tripartite sur la compétitivité de l'économie luxembourgeoise et le plan national de réformes (PNR Lisbonne) avaient lieu durant le deuxième semestre 2005 et se terminaient durant le premier semestre 2006.

Ces discussions ont abouti entre autres sur l'introduction d'un statut unique du salarié de droit privé qui comprendra inéluctablement une harmonisation en matière de délégations et de comités mixtes.

Les auteurs du projet sous rubrique estiment que la réforme fondamentale qualitative du dialogue social interne aux entreprises ne pourra être attaquée que par la suite et se trouve donc reportée.

Le présent projet se limite donc à une „transposition 1/1“ de la directive précitée qui doit se faire de manière urgente alors que le Luxembourg est sous le coup d'une action en manquement de la Commission.

3. La Chambre des employés privés est convaincue de la nécessité d'une réforme plus globale des dispositions légales luxembourgeoises en matière de dialogue social dans les entreprises.

A l'approche des prochaines élections pour les délégations du personnel qui ne devraient plus faire de différence entre ouvrier et employé privé, elle juge indispensable que cette réforme soit continuée en tenant compte de l'introduction du statut unique.

La CEP•L estime en effet qu'au vu des évolutions qu'a connues le monde des entreprises, il est crucial de prendre les mesures nécessaires afin d'améliorer le dialogue social dans les entreprises, notamment en renforçant et clarifiant les attributions des différentes structures de représentation des salariés et en clarifiant les relations entre celles-ci.

La CEP•L demande que le Gouvernement relance ses réflexions dans ce sens dans les meilleurs délais afin de disposer d'un nouveau cadre législatif modernisé pour les prochaines élections des délégations du personnel.

Ce n'est donc qu'à titre subsidiaire, en attendant la réforme plus globale, que la CEP•L se prononce sur le projet de loi sous rubrique.

*

2. LA DIRECTIVE 2002/14 COMPAREE A LA LEGISLATION LUXEMBOURGEOISE ACTUELLE

4. La directive à transposer entend fixer un cadre commun, pour l'ensemble des Etats membres, relatif à l'information et la consultation des travailleurs. Elle vise cependant plus particulièrement l'information et la consultation sur des situations et des décisions d'ordre économique ayant des incidences sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise.

La directive prévoit la possibilité pour les Etats membres de faire appliquer ses dispositions:

- soit aux entreprises employant dans un Etat membre au moins 50 travailleurs,
- soit aux établissements employant dans un Etat membre au moins 20 travailleurs.

Les droits à l'information et à la consultation portent sur:

1. l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
2. la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace pour l'emploi;
3. les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise.

5. Dans la législation luxembourgeoise, des droits à l'information et la consultation des représentants des salariés similaires à ceux visés par la directive existent essentiellement au niveau des comités mixtes.

Or, les comités mixtes ne concernent que les entreprises industrielles, artisanales et commerciales de plus de 150 salariés.

Dans les autres entreprises et établissements, il existe seulement des délégations du personnel qui ont moins de compétences dans les matières concernées par la directive. Par ailleurs, là où elles existent, ces compétences se limitent à l'information et ne comprennent pas de procédure de consultation.

Par conséquent, une adaptation de la législation luxembourgeoise s'impose afin d'être conforme aux dispositions communautaires.

*

3. MAUVAISE TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPEENNE

6. Rappelons que la directive à transposer prévoit la possibilité pour les Etats membres de faire appliquer ses dispositions:

- soit aux entreprises employant dans un Etat membre au moins 50 travailleurs,
- soit aux établissements employant dans un Etat membre au moins 20 travailleurs.

7. En vue d'adapter la législation luxembourgeoise aux nouvelles règles de procédure en matière d'information et de consultation des organes de représentation des salariés, le gouvernement a opté pour une solution bicéphale consistant:

- à maintenir pour les comités mixtes d'entreprise les attributions actuelles prévues par la législation en vigueur en les complétant en fonction du texte de la directive et
- à prévoir de nouvelles dispositions légales d'information et de consultation pour les délégations du personnel dans les établissements occupant de 50 à 149 salariés.

3.1. Confusion au niveau de la terminologie employée „établissement/entreprise“

8. L'entreprise est définie par la directive à transposer comme étant l'entreprise publique ou privée, située sur le territoire des Etats membres et exerçant une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif.

L'entreprise est communément définie¹ comme *„l'unité économique qui implique la mise en oeuvre de moyens humains et matériels de production ou de distribution des richesses reposant sur une organisation préétablie“*. En droit du travail, cette définition concerne *„un groupe de travailleurs exerçant une activité commune sous l'autorité d'un même employeur. Plusieurs sociétés juridiquement distinctes peuvent, au regard du droit du travail, constituer une seule entreprise“*.

9. L'établissement est conçu par la directive comme étant une unité d'exploitation définie conformément à la législation et aux pratiques nationales, et située sur le territoire d'un Etat membre, dans laquelle est exercée de façon non transitoire une activité économique avec des moyens humains et des biens.

En droit du travail¹, l'établissement désigne *„l'unité technique de production pouvant coïncider avec l'entreprise ou, au contraire, n'en constituer qu'une fraction“*.

10. Face à ces définitions, la législation luxembourgeoise relative aux structures de représentation des salariés prête parfois à confusion.

Doivent ainsi être instaurées par tout employeur des délégations du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins quinze travailleurs (art L. 411-1 CT), une délégation centrale étant prévue lorsque plusieurs établissements forment une entreprise unique (art L. 411-4 CT).

Les comités mixtes d'entreprise, par contre, sont constitués dans toutes les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé de plus de 150 salariés (art L. 421-1 (1) CT). Si les salariés travaillant à temps partiel, pour le calcul de l'effectif, sont pris en compte parmi le personnel occupé dans l'établissement (art L. 421-1 (2) §1 CT), les salariés employés sous CDD et ceux mis à la disposition de l'entreprise sont pris en compte en termes d'effectifs au niveau de l'entreprise (art L. 421-1 (2) §3 CT), etc.

A priori, la législation luxembourgeoise se réfère donc au niveau des délégations du personnel à la notion d'„établissements“ et se fonde sur la notion de l'„entreprise“ dans le cadre de l'instauration et du fonctionnement du comité mixte.

Par ailleurs, le projet de loi sous rubrique omet de reprendre les définitions de l'„entreprise“ et de l'„établissement“ préconisées par la directive.

11. Si la directive à transposer, tout comme les définitions juridiques courantes, font donc clairement une différence entre „établissement“ et „entreprise“, la législation luxembourgeoise est quelque peu confuse à ce niveau ce qui a mené au projet de loi sous rubrique qui ne transpose pas correctement la directive européenne précitée.

La directive européenne instaure en effet le choix d'application de la nouvelle procédure d'information et de consultation

- aux entreprises occupant au moins 50 salariés ou
- aux établissements employant au moins 20 salariés.

La démarche du Gouvernement luxembourgeois d'appliquer par le présent projet de loi les dispositions de la procédure d'information et de consultation des travailleurs, d'un côté, aux entreprises de plus de 150 travailleurs et, de l'autre côté, aux établissements de 50 salariés ou

¹ Lexique des termes juridiques, Ed. Dalloz.

plus constitue, selon l'avis de la Chambre des employés privés, une transposition incorrecte de la directive européenne.

Si le Gouvernement entend choisir l'„établissement“ comme critère pour l'introduction de la nouvelle procédure d'information et de consultation, le seuil imposé par la directive est en effet de 20 travailleurs et non de 50 travailleurs.

La Chambre des employés privés estime par conséquent que la directive précitée ne sera pas correctement transposée et demande que le Gouvernement opte pour une des deux solutions suivantes.

1re solution: seuil de 50 travailleurs au niveau de l'entreprise

12. La première solution, d'ailleurs préférée par notre Chambre dans un souci de cohérence, consiste à établir la nouvelle procédure d'information et de consultation au niveau de l'entreprise, telle que c'est actuellement le cas.

Cette solution nécessiterait simplement un abaissement du seuil pour l'établissement d'un Comité mixte de 150 à 50 travailleurs.

13. Cette solution éviterait par ailleurs l'instauration d'un dialogue social à plusieurs vitesses au niveau des délégations du personnel.

En effet, la proposition préconisée par le projet de loi sous rubrique créerait deux types de délégations et trois catégories d'entreprises/établissements au niveau des droits accordés aux représentants du personnel selon la taille de l'entreprise/établissement:

- exclusion du nouveau régime d'information et de consultation des délégations du personnel des petits établissements (selon le projet) occupant moins de 50 salariés qui n'obtiennent pas d'attributions supplémentaires par rapport à la situation actuelle;
- transposition pure et simple du texte communautaire relatif au régime d'information et de consultation au niveau des délégations du personnel dans les établissements (selon le projet) occupant de 50 à 149 salariés;
- procédure d'information et de consultation nouvellement introduite par la directive, combinée aux différentes autres attributions existantes des comités mixtes dans les entreprises occupant au moins 150 salariés. Les délégations du personnel de ces entreprises ont les mêmes attributions que celles des établissements (selon le projet) de moins 50 travailleurs.

Cette perspective du dialogue social à triple vitesse risque de porter préjudice à la transparence des opérations et notamment au bon fonctionnement du système d'information et de consultation des organes de représentation des salariés, ce qui ne saurait trouver l'approbation de la Chambre des Employés privés.

2e solution: seuil de 20 travailleurs au niveau de l'établissement

14. La deuxième solution consisterait à instaurer une procédure d'information et de consultation uniforme applicable au système dualiste de représentation des salariés, c'est-à-dire tant aux délégations du personnel qu'aux comités mixtes d'entreprise.

Dans ce cas de figure, le seuil pour l'instauration d'un comité mixte d'entreprise resterait à 150 travailleurs.

Au niveau des délégations du personnel, celles-ci devraient obtenir les droits prévus par la directive dans tous les établissements d'au moins 20 travailleurs selon la directive.

La CEP•L estime que si le Gouvernement opte pour cette solution, il devrait, dans un souci de cohérence, aller au-delà des exigences communautaires et instaurer la nouvelle procédure dans tous les établissements d'au moins 15 travailleurs, seuil actuellement prévu pour l'instauration d'une délégation du personnel.

Une application uniforme de la nouvelle procédure d'information et de consultation à l'ensemble des organes de représentation serait ainsi une solution permettant un traitement non discriminatoire de tous les salariés en matière de dialogue social.

3.2. Nécessité d'élargir la notion d'„entreprise“

15. Indépendamment du choix opéré par le Gouvernement au niveau des deux solutions possibles avancées ci-avant, la CEP•L estime que la définition de l'„entreprise“ dans la législation actuelle (et future projetée) relative aux comités mixtes n'est pas conforme à celle préconisée par la directive précitée.

16. En effet, la directive communautaire a une vocation universelle en propageant l'objectif général de promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux par l'instauration d'une procédure d'information et de consultation au profit de tous les salariés occupés dans les entreprises ou établissements d'une certaine dimension situés sur le territoire communautaire.

Cette procédure est destinée à préserver l'emploi face à la mondialisation de l'économie grâce au développement du dialogue social passant notamment par des mesures d'anticipation et de prévention.

Selon les termes de la directive, les destinataires réels du cadre général européen d'information et de consultation sont les salariés, sans préjudice quant à la nature ou la forme de l'entreprise qui les emploie.

L'article 1er de la directive dispose en effet qu'elle „a pour objet d'établir un cadre général fixant les exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements situés dans la Communauté“.

L'entreprise, rappelons-le, est définie par la directive à transposer comme étant „l'entreprise publique ou privée exerçant une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif, située sur le territoire des Etats membres“.

17. Or, le texte luxembourgeois relatif au comité mixte d'entreprise prévoit à l'article L. 421-1 du Code du Travail: „une telle structure de représentation des salariés (comité mixte) est obligatoire dans toutes les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé, établies sur le territoire luxembourgeois et y occupant habituellement cent cinquante travailleurs salariés au moins au cours des trois dernières années.“

La limitation du champ d'application de la législation luxembourgeoise sur le comité mixte aux seules entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé empêche une transposition correcte de la directive communautaire.

L'exclusion, par la législation actuelle luxembourgeoise en matière de comités mixtes, du secteur public ainsi que, de manière plus générale, de toutes les entités civiles ne revêtant pas la forme d'une entreprise industrielle, artisanale ou commerciale (par exemple les établissements publics gérés selon le droit privé et les ASBL) évite l'obligation d'instaurer un comité mixte dans ce genre de structures et empêche de ce fait la mise en oeuvre d'une procédure d'information et de consultation au profit des travailleurs occupés au sein de ces entités.

18. La transposition de la directive communautaire est donc incomplète à cet égard et prive les travailleurs de ces secteurs „exclus“ du bénéfice des dispositions minimales contenues dans la directive en matière de dialogue social.

En vue de respecter la philosophie inhérente à l'initiative communautaire sur le dialogue social consistant à faire bénéficier de la nouvelle procédure d'information et de consultation tous les salariés occupés dans des entreprises ou établissements d'une certaine dimension, il est indispensable d'opérer une extension de la définition de la notion de l'„entreprise“ dans la législation nationale sur les structures de représentation des salariés.

Cette extension du champ d'application au niveau des comités mixtes d'entreprises doit notamment assurer que l'ensemble des travailleurs occupés sous le statut de salarié de droit privé soumis au régime légal prévu par le Code du Travail puisse bénéficier des dispositions du projet de loi sous rubrique.

*

4. PRINCIPE DE CONFIDENTIALITE DES INFORMATIONS

19. En matière de confidentialité des informations, le projet de loi prévoit le régime suivant:

„les représentants du personnel ainsi que les conseillers qui les assistent et éventuellement les organisations et syndicats impliqués sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

La confidentialité des informations dans le cadre de la nouvelle procédure d'information et de consultation constitue le principe, mais une procédure de contestation de ce caractère de confidentialité des informations est prévue par la directive et reprise par le présent projet de loi.

Les personnes tenues au secret professionnel ne sont pas autorisées à révéler, notamment aux travailleurs ou à des tiers, des informations qui, dans l'intérêt de l'entreprise leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel par l'employeur. Cette obligation de confidentialité demeure d'application même après l'expiration de leur mandat.

Le non-respect de cette obligation de confidentialité est constitutif d'une faute grave justifiant une mise à pied des représentants du personnel.“

20. La Chambre des employés privés soulève la question de savoir si un tel libellé ne préjudicie pas au pouvoir souverain d'appréciation du juge du Tribunal du travail, amené à examiner les faits dans le cadre d'un litige relatif à une mise à pied d'un représentant du travail et à trancher ensuite en faveur ou non de la rupture du contrat de travail.

L'incorporation dans un texte de loi d'une telle formulation absolue limite l'intervention du juge au simple constat d'une violation du principe de confidentialité.

Or, le pouvoir législatif ne saurait faire obstacle au rôle du tribunal du travail de procéder à une qualification de la situation et d'analyser le bien-fondé des faits invoqués en vue de parvenir à une décision motivée, justifiant ou non un licenciement.

La Chambre des Employés privés propose dès lors de reformuler le passage en cause dans les termes suivants: *„sans préjudice du contrôle opéré par la juridiction du travail ayant trait à la qualification des faits et le contrôle de la motivation, le non-respect de cette obligation de confidentialité est susceptible de constituer une faute grave pouvant entraîner une mise à pied des représentants du personnel“.*

*

5. NECESSITE DE REFORMULER CERTAINS PASSAGES DU PROJET

21. La Chambre des employés privés estime qu'il est nécessaire de reformuler certains articles projetés afin de les rendre plus contraignants assurant de la sorte que les représentants des travailleurs peuvent bénéficier réellement de leurs nouveaux droits.

22. L'article L. 414-4 (2), alinéa 1er, du Code du travail tel que projeté, est libellé comme suit: *„sans préjudice des alinéas 2 et 3 du point ii) du paragraphe (1) qui précède, l'information et la consultation doivent se faire régulièrement et, en principe, au moins deux fois par an, et de préférence dès que des données à considérer comme importantes pour l'évolution de l'entreprise ou de l'établissement sont disponibles“.*

Pour les raisons indiquées ci-avant, la CEP•L estime qu'il est nécessaire de supprimer les termes „en principe“ et „de préférence“.

Cette remarque vaut, *mutadis mutandis*, pour l'article L. 423-3 (1), alinéa 1er, du Code du travail tel que projeté.

23. L'article L. 414-4 (2), alinéa 3, du Code du travail tel que projeté, est libellé comme suit: *„lorsque la forme juridique de l'entreprise prévoit les documents en question, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer à la délégation, le cas échéant avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration, du comité de*

direction, du directoire ou de la gérance ainsi que tout autre document qui serait soumis à l'assemblée générale des actionnaires“.

Pour les raisons indiquées ci-avant, la CEP•L estime qu'il est nécessaire de supprimer les termes „*le cas échéant*“.

Cette remarque vaut, *mutadis mutandis*, pour l'article L. 423-3 (1), alinéa 3, du Code du travail tel que projeté.

24. Ensuite, la CEP•L estime qu'il y a lieu de reformuler l'article L. 415- (2) alinéa 3 tel que projeté.

Cet alinéa stipule que „*les dérogations visées aux deux alinéas qui précèdent ne s'appliquent jamais à la divulgation d'informations qualifiées de confidentielles en vertu du paragraphe (1) à des tiers non membres de la délégation, dont les conseillers ou représentants des organisations professionnelles*“.

A la lecture du commentaire de cet alinéa, la CEP•L croit comprendre que les auteurs envisagent de légiférer de la sorte que les dérogations visées ne s'appliquent jamais à la divulgation d'informations qualifiées de confidentielles par des tiers non membres de la délégation, dont les conseillers ou représentants des organisations professionnelles.

Cette remarque vaut, *mutadis mutandis*, pour l'article L. 425-2 (2), alinéa 3, du Code du travail tel que projeté.

*

6. CONCLUSION

25. Vu que la Chambre des employés privés est convaincue de la nécessité de préparer dans les meilleurs délais une réforme plus globale des dispositions légales concernant les structures de représentation, ceci au vu du rapprochement de la prochaine échéance électorale, les remarques concernant le contenu du projet sous rubrique sont à considérer comme subsidiaires.

26. Néanmoins, au vu de leur caractère fondamental, la Chambre des employés privés ne saurait marquer son accord au présent projet que sous réserve de la prise en considération de ses observations.

Elle estime en effet que les critères retenus par le projet afin de procéder à l'introduction de la nouvelle procédure d'information et de consultation ne sont pas conformes à la directive à transposer.

Par ailleurs, il faut obligatoirement procéder à une extension de la définition actuelle de l'„entreprise“ dans la législation sur les comités mixtes, ceci non seulement dans un souci de conformité avec la directive à transposer, mais également en vue d'une représentation de l'ensemble des travailleurs occupés sous le statut de salarié de droit privé.

Luxembourg, le 5 décembre 2006

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

Service Central des Imprimés de l'Etat

5615/03

N° 5615³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

- 1. transposition 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 la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
- 2. modification des Titres I et II du Livre IV du code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(11.12.2006)

Par lettre en date du 21 septembre 2006, réf. FB/GT/cb, le ministre du Travail et de l'Emploi a saisi pour avis notre chambre du projet de loi portant: 1. transposition 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 la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne; 2. modification des Titres I et II du Livre IV du code du travail.

Principalement, notre chambre regrette que le gouvernement n'ait pas profité de l'occasion pour élaborer un seul projet de loi ayant pour objet, d'une part, de procéder à la réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises en modifiant les dispositions légales actuelles concernant les délégations du personnel, les comités mixtes ainsi que la représentation des salariés dans les sociétés anonymes et d'autre part, de transposer la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Une telle approche, initialement adoptée en 2004 par le gouvernement qui a élaboré un avant-projet de loi incluant les deux volets susénoncés, aurait permis une plus grande cohérence textuelle en adaptant les dispositions de la directive aux nouvelles exigences requises par les organisations syndicales en matière de représentation des travailleurs.

Subsidiairement, elle désapprouve l'option minimaliste choisie par le gouvernement consistant à n'appliquer les dispositions relatives à l'information et à la consultation qu'aux entreprises employant au moins 50 travailleurs alors que l'option maximaliste de la directive permet de les appliquer à des établissements employant au moins 20 travailleurs. Notre chambre tient à rappeler qu'en procédant ainsi, l'envergure des attributions de la délégation du personnel varie selon que les effectifs de l'entreprise se situent au-delà ou en deçà du seuil de 50 travailleurs. Notre chambre ne saura accepter une telle discrimination de traitement des délégations du personnel, ceci d'autant plus que la majorité des entreprises au Luxembourg disposent de moins de 50 travailleurs.

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

Luxembourg, le 11 décembre 2006

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

Service Central des Imprimés de l'Etat

5615/05

N° 5615⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

- 1. transposition 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 la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
- 2. modification des Titres I et II du Livre IV du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(7.3.2007)

L'objet du présent projet de loi est de modifier le Code du travail afin de transposer la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (ci-après, la „Directive“).

Le but de la Directive est de fixer un cadre commun pour l'ensemble des Etats membres relatif à l'information et la consultation des travailleurs sur des situations ou des décisions d'ordre économique ayant des incidences sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise. Etant donné que le délai de transposition de la Directive est expiré depuis le 23 mars 2005, une action législative rapide s'impose, qui sera suivie d'une réforme fondamentale du dialogue social à l'intérieur de l'entreprise d'ores et déjà annoncée par le gouvernement.

Les rédacteurs du présent projet de loi ont choisi d'ancrer cette information et consultation au sein des organes de représentation des travailleurs existants, à savoir la délégation du personnel (en ce qui concerne les entreprises ayant entre cinquante et cent quarante-neuf travailleurs) et le comité mixte (en ce qui concerne les entreprises ayant au moins cent cinquante travailleurs). La Chambre de Commerce approuve ce choix qui ne devra pas être remis en cause par la réforme fondamentale du dialogue social, au risque de peser sur l'attractivité du site luxembourgeois. En effet, ce choix devrait permettre une différenciation et flexibilité dans la mise en oeuvre et les modalités du dialogue social suivant la taille et la structure de l'établissement ou l'entreprise concerné.

Les rédacteurs du présent projet de loi réaffirment dans l'exposé des motifs leur volonté de s'en tenir le plus près possible au texte de la Directive et ne pas vouloir introduire de nouvelles contraintes d'ordre formel. Pourtant, le texte du projet de loi ne remplit pas ces impératifs.

C'est ainsi que les chefs d'entreprises devront informer et consulter au moins deux fois par an les délégations du personnel non seulement sur les points énoncés par la Directive, mais même en dehors de toute décision précise. Cette obligation généralisée de tous les établissements et entreprises occupant plus de cinquante personnes se traduira par la communication de sept documents à la délégation (contre cinq à l'heure actuelle pour les sociétés par actions et les entreprises munies d'un comité mixte). En outre, toutes les entreprises dont la forme juridique prévoit des documents à soumettre à l'assemblée générale des actionnaires seront obligées de communiquer ces documents aux délégations du personnel avant même de les présenter à leur destinataire principal, l'assemblée générale des actionnaires, pour tant propriétaires de l'entreprise.

La Chambre de Commerce estime que les dispositions traitant de la délégation du personnel vont bien au-delà des exigences imposées par la Directive. Elles entraîneront l'obligation d'informer et de consulter les délégations du personnel plusieurs fois sur les mêmes documents. La possibilité offerte aux représentants du personnel d'émettre un avis ne devrait être possible qu'en matière de consultation

(et non d'information). Toutes ces obligations s'accompagneront de charges administratives considérables pour les entreprises. La Chambre de Commerce invite les rédacteurs du présent projet de loi à supprimer de tels doubles, voire triples emplois, qui ne sont guère compatibles avec le souci de simplification administrative et qui, pris dans leur ensemble, risquent de contribuer dans une large mesure à rendre le site économique luxembourgeois non attractif.

Il est de la compréhension de la Chambre de Commerce que les compétences attribuées par le projet de loi sont exclusives soit dans le chef de la délégation du personnel, soit dans le chef du comité mixte, à l'exclusion d'une double consultation parallèle des deux organes. La Chambre de Commerce insiste sur la clarification du projet de loi en ce sens.

En ce qui concerne le comité mixte, la Chambre de Commerce estime que la Directive est déjà largement transposée à l'heure actuelle. Les modifications proposées par le projet de loi sous avis s'avèrent pour une large partie superflues.

La Chambre de Commerce doute que la communication d'une multitude de documents comptables, rapports, analyses et statistiques et la démultiplication des réunions de la délégation du personnel avec la direction contribueront à une amélioration qualitative du dialogue social. Elle regrette que le présent projet de loi formalise à un degré aussi poussé le dialogue social, qui risque de s'enliser et de dégénérer en exercice de style. Ainsi, la possibilité pour les représentants du personnel de recourir tant à des experts qu'à des conseillers ou des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national élargit indûment le nombre d'acteurs du dialogue social. A cet égard, la Chambre de Commerce soulève également la question de la prise en charge des frais et honoraires des experts commandités par les représentants du personnel. Par ailleurs, tous les acteurs du dialogue social devraient être soumis à une obligation au secret professionnel.

La procédure en cas de désaccord des partenaires sociaux sur les modalités pratiques du dialogue social devrait être simplifiée en supprimant purement et simplement l'intervention du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

Une remarque générale concernant l'intervention de l'Inspection du Travail et des Mines s'impose: la mission de l'Inspection du Travail et des Mines doit se limiter à contrôler le respect du droit du travail luxembourgeois, sans pour autant que l'Inspection du Travail et des Mines ne puisse s'immiscer dans les affaires courantes de l'entreprise. Il est partant inconcevable que des employeurs doivent s'adresser au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines en vue d'obtenir son autorisation afin de ne pas communiquer aux représentants du personnel certaines informations de nature économique particulièrement confidentielles et sensibles préalablement à une décision toute aussi sensible et délicate.

La Chambre de Commerce exige de reprendre dans le projet de loi les facultés laissées par la Directive au sujet de la possibilité pour l'employeur de ne pas procéder à l'information et la consultation dans certaines circonstances.

Appréciation du projet de loi

Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	- -
Impact financier sur les entreprises	- -
Transposition de la directive	- -
Simplification administrative	- -
Impact sur les finances publiques	n.a

Appréciations: ++: très favorable
 +: favorable
 0: neutre
 -: défavorable
 - -: très défavorable
 n.a.: non applicable
 n.d.: non disponible

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le présent projet de loi que sous réserve de la prise en considération des remarques et propositions de texte formulées ci-après.

CONSIDERATIONS GENERALES

Si la Chambre de Commerce souscrit entièrement aux choix exercés par les rédacteurs du présent projet de loi quant à l'ancrage du dialogue social au sein de l'entreprise (I), elle déplore qu'ils ne se soient pas tenus aux seules adaptations techniques rendues nécessaires par la Directive (II).

I. Pour un ancrage des compétences dans les organes de représentation existants

La Chambre de Commerce salue vivement le choix des rédacteurs du présent projet de loi d'ancrer l'information et la consultation au sein des entreprises ayant au moins cinquante travailleurs (article 3.1 a) de la Directive). L'autre option prévue par la Directive (article 3.1. b)) de les ancrer à partir d'un seuil de vingt travailleurs aurait consisté une charge administrative insupportable pour les petites entreprises.

La Chambre de Commerce accueille tout aussi favorablement le choix de ne pas abaisser le seuil d'implantation des comités mixtes de cent cinquante à cinquante travailleurs, afin d'attribuer à cet organe toutes les compétences prévues par la Directive. Un tel abaissement aurait considérablement alourdi le fonctionnement du dialogue social dans des entreprises de taille modeste. Ce choix judicieux ne devra pas être remis en question par la réforme fondamentale annoncée du dialogue social à l'intérieur des entreprises. En effet, un cadre trop lourd et formaliste au dialogue social pèserait lourdement sur l'attractivité du site luxembourgeois. Il n'irait de surcroît pas dans le sens de la simplification administrative. Le fait que nos voisins allemands entendent revenir en partie sur leur modèle original de la cogestion, en raison de la prise de conscience de se faire boudier par les grands investisseurs, devrait mettre les instances gouvernementales luxembourgeoises en garde contre toute tentative d'abaissement de seuil. C'est dès lors avec une grande inquiétude que la Chambre de Commerce relève la remarque des rédacteurs du présent projet de loi que „*la question*“ (d'après la compréhension de la Chambre de Commerce: la question de l'ancrage du dialogue social en fonction de certains seuils de travailleurs) sera remise „*à l'ordre du jour lorsque le gouvernement reprendra avec les partenaires sociaux les discussions sur une réforme fondamentale du dialogue social à l'intérieur des entreprises.*“

II. Se limiter à la transposition de la Directive

Les rédacteurs du projet de loi sous avis affirment vouloir s'en tenir le „*plus près possible du texte de la Directive*“ et ne pas vouloir „*introduire de nouvelles contraintes d'ordre formel*“. La Chambre de Commerce souscrit entièrement à cette approche. Toute disposition du présent projet de loi qui va au-delà de la pure nécessité de transposer la Directive est prématurée, puisqu'elle risquerait d'hypothéquer la réforme fondamentale du dialogue social au sein des entreprises. C'est seulement au cours de l'élaboration de cette dernière qu'il conviendra de mener une réflexion globale sur les moyens tendant à une amélioration de la qualité et de l'efficacité des échanges entre les représentants du personnel et le chef d'entreprise.

Pourtant, l'examen des articles révèle que les rédacteurs du projet de loi ne s'en sont pas tenus à „*isoler dans le projet général (de réforme fondamentale du dialogue social) les dispositions se limitant à la transposition de la Directive précitée*“.

L'approche adoptée par les rédacteurs du présent projet de loi pour déterminer les nouvelles compétences de la délégation du personnel et du comité mixte demeure quelque peu obscure à la Chambre de Commerce: ils affirment d'une part calquer la procédure applicable en matière d'information et de consultation régulière au sein de la délégation du personnel sur celle du comité mixte (commentaire des articles sous L. 414-4 (2)); alors que d'autre part ils déclarent que le texte relatif au comité mixte „*est exactement calqué sur la procédure nouvellement introduite pour les délégations du personnel*“ (commentaire des articles sous II Ad 3. à 6.). L'analyse des articles du présent projet de loi révèle que ce va-et-vient constant revient à étendre les compétences de la délégation du personnel (1) et à alourdir le fonctionnement des deux organes (2). Pourtant, la Chambre de Commerce estime illusoire qu'une approche purement quantitative, pour une large partie non requise aux fins de la transposition de la Directive, qui consiste à élargir les compétences des représentants du personnel et à augmenter de manière considérable le nombre des documents à leur communiquer, aboutisse automatiquement à une amélioration qualitative du dialogue social. C'est la raison pour laquelle la Chambre de Commerce

invite les rédacteurs du présent projet de loi à s'en tenir à une transposition „1/1“ de la Directive telle que convenu avec les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord tripartite du 28 avril 2006. Enfin, certaines dispositions du présent projet de loi alourdissent considérablement le dialogue social, sans pour autant s'accompagner d'une amélioration qualitative (3).

**1. Eviter une extension des pouvoirs de la délégation du personnel
et un alourdissement des procédures applicables à la délégation du personnel,
greffés sur ceux du comité mixte**

La Chambre de Commerce tient d'abord à rappeler que le dialogue social dans les PME se déroule autant dans le cadre du dialogue institutionnalisé (par le biais de la délégation du personnel) que dans le cadre d'un dialogue non institutionnalisé. Ce dernier se traduit dans les faits par un échange direct, personnel et fréquent entre le chef d'entreprise et les salariés. Il est non formalisé et repose sur des relations humaines marquées par le pragmatisme et la confiance mutuels. Le présent projet de loi tend à (sur)réglementer le dialogue institutionnalisé, allant bien au-delà des besoins de la transposition de la Directive. Il est à craindre que ce processus se traduira par un affaiblissement du dialogue social non institutionnalisé, pourtant dans les faits souvent tout aussi efficace.

En effet, le présent projet de loi étend les compétences de la délégation du personnel, afin, selon le commentaire des articles, de les aligner sur ceux du comité mixte. Or, un tel alignement n'est pas requis par la Directive. En outre, la Chambre de Commerce s'interroge si un tel alignement ne revient pas dans les faits (certes pas en droit) à réduire le seuil à partir duquel un comité mixte est requis à cinquante salariés, choix pourtant formellement réfuté par les rédacteurs du présent projet de loi dans l'exposé des motifs. De ce fait, l'effet bénéfique mentionné en début du présent avis serait annulé.

En vertu du présent projet de loi, les chefs d'entreprise devront informer et consulter la délégation du personnel en dehors de toute décision précise au moins semestriellement sur l'évolution de l'entreprise. Le projet de loi énumère en outre non moins de sept documents que le chef d'entreprise devra communiquer à cette fin à la délégation du personnel. Cette nouvelle obligation transpose à la délégation du personnel une obligation qui existe déjà pour les sociétés par actions et les entreprises dotées d'un comité mixte (actuel article L. 423-4 (1) du Code du travail), en y ajoutant deux documents supplémentaires (les résultats de l'entreprise et les investissements prévus). Le commentaire des articles justifie cette démarche par la volonté d'„assurer l'égalité de traitement entre les délégations et les comités pour l'information-consultation prévue par la présente loi“ et d'„assurer la conformité de la procédure aux objectifs d'efficacité énoncés en termes généraux par les paragraphes 3 et 4 de l'article 4 de la Directive“. Or, la Directive n'impose nullement une procédure d'information-consultation en dehors de toute décision précise. Elle exige uniquement une procédure qui permette aux représentants d'être informés ou consultés à un moment et au contenu appropriés. La Chambre de Commerce estime donc que cette exigence est suffisamment remplie par l'article L. 414-4 (1) ii) alinéas 2 et 3 projeté, en particulier l'indication que l'information et la consultation doivent se faire avant la prise de décision.

La Chambre de Commerce dénonce que la prétendue égalité de traitement entre les délégations et les comités mixtes, par ailleurs prescrite par aucun texte, se traduise par une surcharge administrative considérable pour l'entreprise, tant à l'égard des délégations du personnel que des comités mixtes: tout chef d'entreprise, peu importe la forme sociale choisie, devra préparer au moins deux fois par an non moins de sept documents en vue d'informer et de consulter la délégation du personnel ou le comité mixte. La Chambre de Commerce s'oppose à ce que cette obligation de communication soit étendue dans son champ d'application personnel et matériel. Elle donne en particulier à considérer que l'établissement de tous ces documents au moins deux fois par an entraîne un coût administratif considérable. En outre, elle obligera le chef d'entreprise exploitant en nom propre ou sous forme de société de personnes de communiquer des documents qui sont dans l'état actuel inaccessibles à des tiers pour des raisons de confidentialité. Il en va ainsi des comptes annuels de tous les commerçants personnes physiques, des sociétés en nom collectif et des sociétés en commandite simple qui réalisent un chiffre d'affaires annuel inférieur à € 100.000¹. Une telle communication de données à caractère privé et confidentiel à des personnes non concernées, fussent-elles des représentants du personnel, est inadmissible.

¹ Article 75 de la loi du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés

Une transposition „1/1“ de la Directive et le souci de simplification administrative commandent la suppression pure et simple de cette obligation d'information et de consultation en dehors de toute décision.

Au cas où le présent projet de loi était adopté, il entraînerait une démultiplication déraisonnable des réunions de la délégation du personnel et augmenterait considérablement les coûts administratifs pour les chefs d'entreprise. En effet, en cas d'adoption du présent projet de loi dans sa version actuelle:

- Les délégations du personnel se réunissent au moins trois fois par an avec la direction (actuel article L. 415-6 du Code du travail). A cette fin, le chef d'entreprise est tenu de leur communiquer mensuellement sinon au moins trois fois par an (en fonction de la taille de l'établissement ou de l'entreprise) tous „*les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise*“. (actuel article L. 414-4 du Code du travail).
- Deux fois par an au moins une information et une consultation devront avoir lieu sur l'évolution de l'entreprise (au titre de l'article L. 414-4 (2) du Code du travail projeté). Le chef d'entreprise devra communiquer un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats de l'entreprise, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations de personnel et les investissements réalisés et prévus.
- Dans les sociétés anonymes, la direction ou gérance devra informer la délégation du personnel une fois par an au moins sur l'évolution économique et financière de l'entreprise et leur présente: un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés (actuel article L. 414-5 du Code du travail).
- Le chef d'entreprise devra informer et consulter autant de fois que nécessaire la délégation du personnel sur les points énumérés à l'article L. 414-4 (1) i) du Code du travail projeté.
- Le chef d'entreprise devra en outre communiquer semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué(e) à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise (actuel article L. 414-4 *in fine* du Code du travail).
- Enfin, dans les entreprises dont la forme juridique prévoit des documents à soumettre à l'assemblée générale des actionnaires, le chef d'entreprise sera obligé de communiquer ces documents une fois par an aux délégations du personnel (en vertu de l'article L. 414-4 (2) alinéa 3 du Code du travail projeté).

Tel qu'il est prévu par le présent projet de loi, chaque information individuelle de la part de l'employeur à la délégation du personnel déclenchera *de facto* une procédure de consultation, donc des réunions supplémentaires ou des échanges d'écrits.

La Chambre de Commerce estime que le nombre des réunions et les documents à communiquer devraient être réduits au strict nécessaire. Une démultiplication des réunions au cours desquelles sont souvent débattues les mêmes questions et soumis les mêmes documents ne contribue de l'avis de la Chambre de Commerce pas à une amélioration qualitative du dialogue social, mais risque de lasser tant les chefs d'entreprise que les délégations et de dégénérer en un exercice de style. Elle note en particulier que les informations à fournir au titre de ces différentes obligations légales se recoupent en large partie et invite les rédacteurs du présent projet de loi à regrouper les documents à communiquer en veillant à éviter des doubles emplois. La Chambre de Commerce dénonce en particulier les doubles, voire triples et quadruples emplois suivants:

- le premier, deuxième, troisième et sixième tirets ci-dessus: une information sur „*la marche et la vie de l'entreprise*“ se recoupe avec le rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise et l'évolution économique et financière de l'entreprise. Le rapport de gestion des sociétés anonymes, sociétés à responsabilité limitée et sociétés en commandite par actions exige en effet un développement sur l'„*évolution prévisible*“ de la société²;
- le deuxième et le cinquième tiret ci-dessus: l'information sur „*l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel*“ se recoupe avec l'information sur les rémunérations à

2 Article 68 de la loi du 19 décembre 2002, relative au registre de commerce et des sociétés

communiquer à la délégation du personnel (au titre de l'actuel article L. 414-5 du Code du travail);

- le troisième tiret et le sixième tiret, si l'entreprise est une société anonyme: (i) les résultats globaux et les investissements réalisés se retrouvent nécessairement dans le bilan et le compte pertes et profits à soumettre à l'assemblée générale des actionnaires; (ii) l'information sur l'évolution économique et financière de l'entreprise fait double emploi avec le rapport de gestion qui se prononce entre autres sur l'„évolution prévisible“ de l'entreprise;
- le quatrième tiret en ce qui concerne l'information et la consultation de la délégation du personnel sur „les éventuelles mesures d'anticipation envisagées en cas de menace de l'emploi“ fait double emploi avec l'élaboration d'un plan de maintien dans l'emploi³.

2. Eviter l'alourdissement du fonctionnement des deux organes, délégation du personnel et comité mixte

L'exposé des motifs relève que „pratiquement 90% de la Directive pouvait être considéré comme transposé par les dispositions ayant trait aux attributions du comité mixte.“ et qu'il restait „simplement à les compléter textuellement et élaborer un texte transposant celles parmi les dispositions de la Directive qui accordent aux Etats membres la liberté de prévoir les formalités et procédures pour assurer l'application du texte“. Or, les modifications apportées par le présent projet de loi aux compétences et modes de fonctionnement du comité mixte vont bien au-delà d'une simple adaptation technique et ne répondent de surcroît point au principe de transposition „1/1“.

C'est ainsi que le présent projet de loi augmente de manière non négligeable le nombre de documents à communiquer par le chef d'entreprise à la délégation du personnel et au comité mixte, alors même que la Directive ne contient pas de telles contraintes. Il en est ainsi de l'obligation de communiquer deux fois par an au moins les résultats de l'entreprise et les investissements prévus. S'y ajoute aussi l'obligation pour toute société dont la forme juridique prévoit l'établissement de certains documents comptables et d'information de les communiquer au comité mixte en vue d'une information et d'une consultation. Il en ira de même pour tous les documents à soumettre à l'assemblée générale des actionnaires. A l'heure actuelle, le Code du travail n'impose une telle obligation de communication qu'aux seules sociétés par actions. La Chambre de Commerce note que la Directive ne contient pas de telles contraintes. Elle met en garde contre une multiplication des documents à communiquer aux représentants du personnel qui s'accompagne de frais administratifs non négligeables pour le chef d'entreprise, sans déboucher nécessairement sur une amélioration qualitative du dialogue social.

3. Eviter un dialogue social formaliste et bureaucratique

En vertu de l'exposé des motifs, les auteurs du présent projet de loi entendent „transposer le moins lourdement possible le texte“. Ce souci rejoint le vœu du législateur communautaire de „limiter au minimum les charges imposées aux entreprises ou établissements, tout en assurant l'exercice effectif des droits accordés⁴“. Or, le texte du projet de loi sous avis ne répond guère à ce souci de simplification.

Le présent projet de loi imposera en effet une démultiplication inutile des réunions entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel. La Chambre de Commerce a relevé plus haut les nombreux doubles emplois en termes de documents à fournir aux représentants du personnel, qu'elle invite les rédacteurs du présent projet de loi à supprimer.

Outre le coût administratif démesuré, on peut douter que l'augmentation considérable des documents à communiquer aux représentants des travailleurs s'accompagne nécessairement d'une amélioration qualitative du dialogue social. Les représentants du personnel risquent de se retrouver noyés sous une avalanche de communications de la part des chefs d'entreprises. Ils se verront de plus en plus souvent obligés de faire appel à des personnes ne faisant pas partie de la représentation du personnel, en vue de les éclairer sur des questions de plus en plus complexes.

³ Loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement

⁴ Considérant 22 de la Directive

A cet égard, le présent projet de loi introduit la faculté aux représentants du personnel de recourir à des experts externes à l'entreprise en vue d'émettre un avis écrit et motivé sur les questions leur soumises en matière de consultation. L'exigence de la possibilité d'un tel recours aux experts est imposée par la Directive. Il n'en va pourtant pas de même de la possibilité de confier des questions déterminées à l'examen d'organisations syndicales (pour les entreprises de moins de cent cinquante salariés) et de recourir à des conseillers (pour les entreprises d'au moins cent cinquante travailleurs).

La Chambre de Commerce estime que ces deux possibilités feront double emploi avec la possibilité de faire appel à un expert prévue par le présent projet de loi. Il s'avère souvent que des personnes externes qui ne font pas partie de la représentation du personnel ne se sont pas familières avec les aspects techniques du problème soumis pour examen et que ces personnes sont de surcroît souvent imprégnées de visions dogmatiques théoriques qui enveniment le climat du dialogue social au lieu de l'améliorer.

C'est la raison pour laquelle la Chambre de Commerce propose de supprimer cette possibilité. La grande réforme du dialogue social devra doter les représentants du personnel d'une formation qualifiante leur permettant de remplir pleinement le mandat qui leur est confié par l'ensemble du personnel, sans devoir recourir à des organisations externes à l'entreprise.

La possibilité offerte aux représentants du personnel d'émettre un avis tant dans le cadre de la procédure d'information que dans la procédure de consultation (alors que la Directive n'exige cette possibilité que dans le cadre de la consultation) est une autre source de lourdeur et de double emploi.

La procédure prévue en cas de désaccord des partenaires sociaux sur les modalités, le moment et la périodicité de l'information et de la consultation constitue un autre exemple de bureaucratie inutile. Cette procédure consiste à ce que le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines se substitue aux partenaires sociaux. La Chambre de Commerce estime une telle procédure lourde, dénuée de toute plus-value et complètement inutile. En effet, si une des parties ne souhaite pas suivre la décision du directeur, le texte de loi lui accorde un recours en annulation, qui se soldera, en cas de succès, par une application des dispositions du texte de loi. Toute la procédure prévue en cas de désaccord pourrait donc être supprimée.

A cet égard, la Chambre de Commerce voudrait faire remarquer que la Directive n'impose pas la possibilité pour les partenaires sociaux de définir librement par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation. Dans le cadre d'une transposition minimaliste „1/1“, une telle faculté laissée aux partenaires sociaux ne s'impose dès lors pas. Si cette possibilité devait être maintenue, il conviendrait en cas de désaccord entre parties, que les dispositions légales s'appliquent sans autre formalité et sans aucune intervention du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines. Un souci de simplification administrative milite aussi en faveur d'une telle solution.

En revanche, il est regrettable qu'un mécanisme de souplesse et de simplification administrative pourtant prévu obligatoirement par la Directive ne soit pas contenu dans le présent projet de loi, à savoir la possibilité de ne pas procéder à une information et consultation, lorsque la nature des données est telle que selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ou lui porteraient préjudice.

D'un point de vue formel, la Chambre de Commerce regrette que l'énumération des compétences de la délégation du personnel et du comité mixte ne soit pas regroupée au sein de deux articles. C'est ainsi que le chef d'entreprise d'un établissement occupant régulièrement entre cinquante et cent quarante-neuf travailleurs devra par exemple combiner la lecture de trois sections du Code du travail (les actuelles sections 1 et 4 du chapitre IV, titre premier, livre IV et la nouvelle section 4 qui sera introduite par le présent projet de loi) pour déterminer les cas de figure dans lesquels il devra informer et consulter sa délégation. A ces dispositions générales s'ajoutent encore de nombreux autres articles éparpillés dans le Code du travail et traitant des obligations d'information et de consultation des représentants du personnel sur des sujets bien précis.

Le même degré de complexité de lecture vaut pour les compétences du comité mixte. La Chambre de Commerce regrette que ni l'introduction du Code du travail, ni le projet de loi sous avis (qui aurait utilement pu être accompagné d'un texte consolidé des chapitres du Code du travail amendés, afin d'en faciliter l'examen) ne contribuent à une meilleure accessibilité du droit du travail.

Enfin, il est regrettable que le projet de loi sous avis ne soit pas accompagné d'un tableau synoptique reprenant les différents articles et paragraphes de la Directive et énonçant par quels articles du présent

projet de loi ils sont transposés (ou sont déjà le cas échéant transposés en l'état actuel du droit). Un tel tableau aurait permis de s'assurer de la transposition complète de tous les articles de la Directive. Il aurait notamment permis de renseigner le lecteur que l'option laissée aux Etats de déroger aux dispositions de la Directive en prévoyant les dispositions particulières applicables aux équipages de haute mer (article 3 paragraphe 3 de la Directive) a été exercée par le législateur luxembourgeois par l'article 104 de la loi du 9 novembre 1990 ayant pour objet la création d'un registre public maritime, puisque ses points 12 et 13 excluent l'application de la loi du 18 mai 1979 portant réforme de la délégation du personnel et 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 (devenues les titres I et II respectivement du livre IV du Code du travail).

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Concernant l'article II.1. du projet de loi:

Article L. 414-4. (1) i) du Code du travail:

Le point i) de l'article L. 414-4. (1) du Code du travail ancre l'information et la consultation dans les établissements occupant régulièrement entre cinquante et cent quarante-neuf salariés au sein de la délégation du personnel et énumère les domaines que recouvrent la consultation et l'information.

Il convient de clarifier que la compétence de la délégation du personnel en matière d'information et consultation sur les points prévus par ce projet de loi ne s'applique pas lorsque le comité mixte, s'il en existe, est informé et consulté sur ces mêmes points. Une information/consultation cumulative des deux organes n'est pas acceptable aux yeux de la Chambre de Commerce.

En vertu du commentaire des articles, l'article L. 414-4. (1) i) du Code du travail est censé transposer textuellement le point 2. de l'article 4 de la Directive. Il s'écarterait pourtant de la Directive en ce que le chef d'entreprise ne doit, aux termes de la Directive, qu'informer la délégation du personnel sur „l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique“ (article 4.2. a) de la Directive). La Chambre de Commerce invite les rédacteurs du présent projet d'avis d'amender l'article L. 414-4. (1) i) en ce sens, afin de se conformer au principe de transposition „1/1“.

En ce qui concerne les sociétés anonymes, la Chambre de Commerce estime que cette information est partiellement couverte par l'actuel article L. 414-5 du Code du travail qui oblige la direction ou la gérance d'informer la délégation par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière de l'entreprise et de lui remettre un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

Afin d'éviter les charges administratives inutiles liées au fait que les mêmes informations devront être communiquées deux fois, la Chambre de Commerce suggère dans un souci de simplification administrative d'exclure les sociétés anonymes de cette exigence en supprimant dans la première ligne du nouvel article L. 414-4. (1) i) le renvoi à l'article L. 414-6 du Code du travail (qui correspond à l'actuel article L. 414-5 du Code du travail après sa renumérotation).

En ce qui concerne l'obligation d'informer et de consulter la délégation du personnel sur „les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, en cas de menace de l'emploi“ (article L. 414-4. (1) i) 2. du Code du travail), la Chambre de Commerce estime que cette information fera double emploi avec les entreprises qui ont déjà le cas échéant établi avec la délégation du personnel un plan de maintien dans l'emploi⁵. L'objet même du plan de maintien dans l'emploi est justement de prendre des mesures anticipatives visant à éviter des pertes d'emploi. Dans un souci de simplification administrative, il est proposé de dispenser le chef d'entreprise qui a établi un plan de maintien dans l'emploi d'informer et de consulter la délégation du personnel sur des données dont elle a déjà pris connaissance dans le cadre de l'établissement dudit plan.

⁵ Loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement

La Chambre de Commerce renvoie par ailleurs aux autres doubles emplois énumérés dans la rubrique „Considérations générales“.

Article L. 414-4. (1) ii) du Code du travail:

Le premier alinéa du point ii) reprend les définitions de la Directive (article 2.2.) de l'information et de la consultation.

Le deuxième alinéa reprend textuellement l'article 4.3. de la Directive pour fixer les règles générales devant garantir un fonctionnement adéquat du dialogue dans le cadre de l'information.

En vertu du commentaire des articles, l'alinéa 3 du point ii) est censé transposer l'article 4 paragraphe 4 de la Directive pour préciser davantage ce qu'il convient d'entendre par information et consultation. Il spécifie qu'elles doivent être préalables aux décisions envisagées et permettre à la délégation du personnel d'émettre un avis (le cas échéant après consultation d'un expert). Cet alinéa dépasse de loin les nécessités de la transposition de la Directive et est critiquable à plusieurs égards.

Il convient d'abord de noter que l'article 4 paragraphe 4 de la Directive ne traite que de la consultation et non de l'information. Ce n'est que dans le cadre de la consultation que la Directive accorde aux représentants des travailleurs le droit de formuler des avis, d'obtenir une réponse du chef d'entreprise et d'aboutir à un accord avec le chef d'entreprise (article 4.4. c), d) et e) de la Directive). Le droit de formuler des avis n'est en effet pas énoncé au paragraphe de la Directive consacré à l'information (article 4.3. de la Directive). Accorder de tels pouvoirs à la délégation du personnel au stade de l'information s'avère être anticipé, étant donné qu'ils feront double emploi avec ces mêmes pouvoirs qui lui sont accordés au moment de la consultation.

L'alinéa 3 permet en outre à la délégation du personnel de consulter un expert en vue d'émettre un avis. Cette faculté, qui n'est pas prévue à l'heure actuelle en droit du travail luxembourgeois, est rendue nécessaire par l'article 6.1. de la Directive. Les problèmes économiques devenant de plus en plus complexes, l'intervention d'un expert permettra aux délégués de produire des avis en toute connaissance de cause et améliorera qualitativement le dialogue social à l'intérieur de l'entreprise. La Chambre de Commerce estime toutefois que la grande réforme du dialogue social ne devra pas généraliser le recours à des personnes externes à l'entreprise. Il faudra au contraire veiller à ce que les délégués du personnel soient mis en mesure d'assumer eux-mêmes pleinement les responsabilités découlant de leur mandat en les dotant d'une formation qualifiante. Ils deviendront de la sorte des interlocuteurs compétents et éclairés en vue d'un dialogue social constructif. La Chambre de Commerce estime que la confidentialité des informations transmises à l'expert devra être garantie en lui imposant un secret professionnel (cf. ci-après, commentaire à l'article L. 415-2. (1) du Code du travail).

Article L. 414-1. (1) iii) du Code du travail:

Par un renvoi opéré à l'article L. 412-2 du Code du travail, la délégation du personnel est autorisée à confier des questions déterminées à l'examen en commun par une organisation professionnelle patronale et une ou des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national représentées au sein de la délégation. La Chambre de Commerce renvoie à ses développements sous la rubrique „Considérations générales“ en ce qui concerne le double emploi de cette possibilité avec celle de recourir à des experts (cf. ci-dessus, „Eviter un dialogue social formaliste et bureaucratique“). Elle estime dès lors que le point (iii) est à supprimer.

Article L. 414-4. (2) du Code du travail:

Contrairement à l'article L. 414-1. (1) du présent projet de loi qui comporte l'obligation d'informer et de consulter les représentants des travailleurs sur des points bien précis et qui découle directement de la Directive, le présent paragraphe traite d'une obligation d'information et de consultation régulière (au moins deux fois par an) en dehors de toute décision précise. La Chambre de Commerce renvoie à son opposition contre ce paragraphe pour les raisons développées sous la rubrique „Considérations générales“. Elle estime ce paragraphe (2) superflu, et source d'un formalisme excessif qui n'apporte pas de réelle plus-value au dialogue social. Elle demande dès lors sa suppression pure et simple.

Le deuxième alinéa précise les documents que tout chef d'entreprise devra communiquer deux fois par an à la délégation du personnel. Il s'agit des mêmes types de documents prévus actuellement à l'article L. 415-5 du Code du travail que les sociétés par actions doivent communiquer à la délégation une fois par an auxquels sont ajoutés les résultats de l'entreprise et les investissements prévus.

Pour les raisons évoquées sous la rubrique „Considérations générales“, la Chambre de Commerce doute qu’une augmentation du nombre des documents à communiquer et de la fréquence de cette communication soient de nature à améliorer la qualité du dialogue social. Cette mesure constitue en outre une charge administrative non négligeable pour le chef d’entreprise.

Le troisième alinéa de l’article L. 414-4. (2) projeté du Code du travail, qui est une reproduction de l’actuel article L. 423-4. (2) du Code du travail applicable exclusivement aux sociétés par actions disposant d’un comité mixte, oblige en outre les entreprises dont la forme juridique prévoit des documents à soumettre à l’assemblée générale des actionnaires à communiquer à la délégation du personnel les documents à soumettre en vertu de la loi à l’assemblée des actionnaires, avant leur présentation à cette dernière. La Chambre de Commerce renvoie à son analyse menée sous la rubrique „Considérations générales“ en ce qui concerne la charge administrative considérable que constitue cette mesure qui ne fait qu’alourdir le dialogue social, au lieu de l’améliorer. La Chambre de Commerce exige donc la suppression pure et simple de ce troisième alinéa.

Article L. 414-4. (3) du Code du travail:

Les rédacteurs du présent projet de loi ont exercé au paragraphe (3) la faculté prévue par l’article 5 de la Directive de confier aux partenaires sociaux la possibilité de définir par la négociation les modalités d’information et de consultation des travailleurs. L’exercice de cette option permettra aux partenaires sociaux d’adapter les modalités de l’information et de la consultation aux spécificités de l’entreprise.

Pour les raisons évoquées sous la rubrique „Considérations générales“, la Chambre de Commerce estime toutefois que la procédure en cas de désaccord entre partenaires sociaux prévue dans le présent projet de loi est trop lourde et dénuée de véritable plus-value.

C’est la raison pour laquelle la Chambre de Commerce propose qu’en cas de désaccord, les paragraphes (1) et (2) de l’article L. 414-4 du Code du travail s’appliqueront directement et automatiquement, sans autre formalité ni intervention du Directeur de l’Inspection du Travail et des Mines.

La Chambre de Commerce ne perçoit pas non plus l’utilité juridique ou pratique de déposer l’accord auprès de l’Inspection du Travail et des Mines. D’un point de vue formel, le renvoi dans la première phrase de l’alinéa premier à la „loi“ s’avérera trop imprécis une fois que le texte de loi sera intégré au Code du travail. Un renvoi à „la présente section“ s’avérerait plus approprié. La Chambre de Commerce propose aussi l’emploi du présent (au lieu du futur), afin de veiller à la cohérence matérielle avec les autres dispositions du Code du travail. Il résulte de toutes ces suggestions que le paragraphe (3) prendrait la teneur suivante:

„Toutefois, la délégation et le chef d’entreprise peuvent s’accorder par écrit sur les modalités, le moment et la périodicité de l’information et de la consultation, sur les documents redus pour chacune des échéances précitées, ainsi que sur l’utilisation de la procédure écrite ou orale, à condition que cet accord respecte la finalité sous-jacente de la présente section. L’accord est consigné par écrit. En cas de désaccord dûment constaté par écrit, les dispositions des paragraphes (1) et (2) qui précèdent deviennent d’office applicables.“

Article L. 414-4. (4) et (5) du Code du travail:

Ces paragraphes sont censés transposer le paragraphe 2 de l’article 6 de la Directive, disposant que les Etats membres prévoient que dans des cas spécifiques et dans les conditions et les limites à fixer par les Etats membres, le chef d’entreprise n’est pas obligé de communiquer des informations ou de procéder à des consultations, lorsque ces procédures risqueraient de nuire gravement aux intérêts de l’entreprise.

Or, aucun de ces paragraphes ne prévoit d’hypothèse dans laquelle le chef d’entreprise est totalement dispensé de procéder à une information et une consultation, de sorte à ce que l’article susvisé de la Directive n’est pas à considérer comme transposé.

Le paragraphe 4 permet uniquement au chef d’entreprise de demander au Directeur de l’Inspection du Travail et des Mines de fixer une date limite à la période d’information ou de consultation. C’est ainsi que le Directeur de l’Inspection du Travail et des Mines devrait à la demande du chef d’entreprise, fixer par exemple une date butoir pour l’émission de l’avis d’expert, prévu à l’article L. 414. (1) ii), dernier alinéa.

Le paragraphe 5 permet uniquement au chef d'entreprise d'être dispensé par le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines de communiquer les documents préalablement à la délégation du personnel. Il sera néanmoins tenu de communiquer oralement les informations à la délégation du personnel.

En outre, la Chambre de Commerce estime que l'urgence exige d'imposer au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines un délai maximal de réponse. Elle suggère un délai de trois jours ouvrables. Le texte de loi devrait pareillement prévoir qu'en cas de silence du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines dans le délai lui imparti, le chef d'entreprise sera dispensé de l'obligation d'information et de consultation. Enfin, le présent paragraphe devrait prévoir un délai maximum que le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines devrait pouvoir imposer. En l'absence d'un tel délai maximum légal, le chef d'entreprise n'a au préalable aucun moyen de prévoir la planification de l'information et de la consultation. La Chambre de Commerce suggère un délai maximum de deux semaines que le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines pourrait imposer.

La dernière phrase du paragraphe (4) renvoie à la procédure du paragraphe (3) (que la Chambre de Commerce propose de supprimer et qui énonce une procédure qui commence par une phase précontentieuse devant le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines pouvant le cas échéant se poursuivre par une phase contentieuse devant le tribunal administratif); or, en vertu du commentaire des articles, ce renvoi est censé n'être qu'un renvoi à la procédure contentieuse. La Chambre de Commerce invite les rédacteurs du présent projet de loi à reformuler le paragraphe (4) à la lumière des impératifs et suggestions énoncés dans le présent avis.

En vertu du commentaire des articles, le paragraphe (5) vise le cas où le chef d'entreprise met en cause le principe même de la procédure de communication des documents requis. La procédure consistant à demander au Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines l'autorisation de remplacer la procédure préalable par une information orale dans les trois jours de la décision prise est censée s'inspirer de l'actuel article L. 423-3. (3) alinéa 2 du Code du travail. Or, ce dernier article ne prévoit aucune intervention du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines: le chef d'entreprise est en effet le mieux placé pour apprécier si la divulgation de données risque ou non de porter un préjudice grave à la gestion, au fonctionnement ou à l'avenir de l'entreprise. S'il estime que tel est le cas, il doit donner au comité mixte dans les trois jours toutes les informations et explications nécessaires. Cette procédure permet au chef d'entreprise d'agir rapidement dans des cas d'extrême urgence ou dans des situations dans lesquelles les données sont d'une très grande sensibilité pour l'avenir de l'entreprise.

Une intervention du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines risque au contraire de retarder la prise de décision. La Chambre de Commerce propose donc de transposer la procédure actuellement prévue à l'article L. 423-3. (3), alinéa 2 du Code du travail à la délégation du personnel.

En conséquence, le présent paragraphe (5) est à remplacer par un paragraphe qui reprend le libellé de l'actuel article L. 423-3. (3) alinéa 2 du Code du travail. Une telle procédure est conforme à l'article 6 paragraphe 2 de la Directive, énonçant que les Etats membres prévoient les cas spécifiques et les conditions dans lesquelles le chef d'entreprise n'est pas obligé de communiquer des informations ou de procéder à des consultations. Afin de se conformer à l'article 6 paragraphe 3 de la Directive, un recours devra être ouvert contre cette décision du chef d'entreprise.

Concernant l'article II.2. du projet de loi:

Article L. 415-2. (1) du Code du travail:

Le paragraphe (1) de l'article L. 415-2 projeté du Code du travail impose dans son premier alinéa aux délégués, conseillers et aux organisations syndicales qui assistent le cas échéant aux réunions de la délégation du personnel un secret professionnel en ce qui concerne les procédés de fabrication.

En ce qui concerne le champ d'application matériel, le libellé proposé reprend l'énoncé de l'actuel article L. 415-2 du Code du travail. Si un champ d'application aussi restrictif pouvait se justifier au moment de l'élaboration de la loi du 18 mai 1979 sur les délégations du personnel, au milieu des années soixante-dix encore fortement marquées par le secteur industriel, il conviendrait de tenir compte de l'essor du secteur tertiaire, qui dispose de données tout aussi sensibles et couvertes par un secret professionnel, mais non couvertes par un secret de fabrication. La Chambre de Commerce propose dès lors d'étendre le secret professionnel à tous les autres domaines dans lesquels le chef d'entreprise est lui-même tenu par un tel secret. Il paraît en outre utile de rappeler dans cet article que la violation de ce secret sera passible des sanctions prévues à l'article 458 du Code pénal.

Si la suggestion de la Chambre de Commerce de supprimer la possibilité de recourir à des conseillers prévue à l'article L. 414-4. (1) iii) du Code du travail était retenue, la référence auxdits conseillers serait à supprimer au présent paragraphe.

Dès lors, la Chambre de Commerce propose de donner à l'article L. 415-2. (1) alinéa 1er du Code du travail la teneur suivante:

„Les délégués, ainsi que les experts consultés le cas échéant, de même que les organisations et les syndicats visés à l'article L. 412-2 sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ainsi que pour toutes les questions pour lesquelles le chef d'entreprise est lui-même tenu à un secret professionnel. La violation de cette obligation est sanctionnée par l'article 458 du code pénal. En ce qui concerne les délégués du personnel, cette obligation subsiste même après l'expiration de leur mandat et après la fin du contrat de travail qui lie les parties.“

L'article L. 415-2. (1) du Code du travail prévoit dans son second alinéa une obligation de confidentialité à charge des délégués, des conseillers et des organisations et syndicats pour les informations que le chef d'entreprise ou son délégué ont expressément qualifiées de confidentielles moyennant une inscription spéciale au procès-verbal de la séance ou par un écrit particulier. En vertu du commentaire des articles, cet article est censé transposer l'article 6 paragraphes 1 et 3 de la Directive.

La Chambre de Commerce estime que le paragraphe 1 de la Directive est déjà à l'heure actuelle entièrement couvert par l'actuel article L. 415-2 alinéa 1, dernière phrase du Code du travail („En outre, ils sont tenus de garder le secret des informations présentant un caractère confidentiel et qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.“). La Chambre de Commerce ne perçoit pas la nécessité de bureaucratiser encore davantage le déroulement des réunions de la délégation du personnel en imposant au chef d'entreprise des inscriptions spéciales dans le procès-verbal, afin de conférer à certaines informations un caractère confidentiel. Les mots „au moyen d'une inscription spéciale au procès-verbal de la séance ou par un écrit particulier“ sont dès lors à rayer. En revanche, la précision que cette obligation de confidentialité vaut notamment à l'égard des travailleurs et tout tiers et qu'elle continue au-delà de l'expiration du mandat et de la fin du contrat de travail est une précision utile.

En ce qui concerne le champ d'application personnel de cette obligation de confidentialité, la Chambre de Commerce note que la nouvelle version de texte proposée par les rédacteurs du présent projet de loi ne couvre pas les experts, pourtant visés par l'article 6 paragraphe 1 de la Directive.

En adoptant pour le premier alinéa de l'article L. 415-2. (1) du Code du travail le libellé tel que proposé ci-dessus, les experts seraient pareillement couverts par une obligation de confidentialité (le terme „ils“ renvoyant en effet aux personnes énumérées au premier alinéa). La Chambre de Commerce propose de donner à l'article L. 415-2. (1) second alinéa du Code du travail le libellé suivant:

„Par ailleurs, ils ne sont pas autorisés à révéler, notamment aux travailleurs et aux tiers, des informations présentant un caractère confidentiel et qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant. Cette obligation persiste quel que soit le lieu où ils se trouvent, même après l'expiration de leur mandat et après que le contrat de travail liant les parties ait pris fin.“

La violation de l'obligation de confidentialité qui est constituée par une faute grave (article L. 415-2. (3) du Code du travail ne saurait s'appliquer à l'expert, qui est une personne étrangère à l'entreprise). La violation de l'obligation de confidentialité par un expert devrait dès lors se résoudre par une action en responsabilité de droit commun.

Article L. 415-2. (2) du Code du travail:

Le paragraphe (2) instaure une procédure permettant à la délégation du personnel de saisir le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines d'une demande de confidentialité jugée abusive. Un tel recours est en effet exigé par l'article 6 paragraphe 3 de la Directive. Il s'avère judicieux de préciser que le chef d'entreprise soit aussi informé de la décision prise par le Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines. Une telle information n'est en effet qu'une application de l'article 5 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes.

Le deuxième alinéa du paragraphe 2 instaure un recours en annulation devant le tribunal administratif contre la décision du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines. La Chambre de Commerce s'interroge s'il n'y a pas lieu de prévoir que l'introduction d'un recours devant le tribunal administratif

aura un effet suspensif. Il est certes vrai que l'article 11 (3) de la loi du 21 juin 1999 portant règlement de procédure devant les juridictions administratives prévoit la possibilité de solliciter un tel effet suspensif au président du tribunal administratif. Il est cependant à craindre qu'entre la date de la saisine du président et sa décision s'écoule un délai de quelques jours, au cours duquel les membres de la délégation du personnel divulguent déjà les informations.

Le recours dont dispose le chef d'entreprise devant le tribunal administratif s'avère en pratique bien inutile, puisque la décision du président du tribunal administratif (dans le cadre du référé pour déclarer le recours suspensif) ou des juges (dans le cadre du recours au fond pour décider que la demande de confidentialité a été licite) intervient après la divulgation.

La formulation de l'alinéa 3 est ambiguë: alors que le commentaire à l'alinéa 3 du paragraphe 2 est clair en énonçant que les dérogations éventuellement accordées à la confidentialité ne s'appliquent qu'aux membres de la délégation, il en va autrement pour le texte du projet de loi proprement dit. La préposition „à des tiers non membres de la délégation, dont les conseillers ou représentants des organisations professionnelles“ peut en effet laisser sous-entendre que ces personnes seraient les destinataires d'une divulgation d'information, alors que ce sont les personnes liées par l'obligation de non-divulgation.

La Chambre de Commerce note en outre que le libellé actuel omet de reprendre les représentants des organisations syndicales qui sont eux aussi le cas échéant amenés à détenir des informations qualifiées de confidentielles, conformément à l'article L. 412-2 du Code du travail. Elle rappelle son opposition à la consultation de telles personnes externes à l'entreprise (cf. article L. 414-4. (1) iii) du Code du travail). Si l'article L. 414-4. (1) (iii) du Code du travail était néanmoins maintenu, il n'existe aucune raison objective pour les soustraire à une obligation de confidentialité absolue.

Dès lors, la Chambre de Commerce propose le libellé suivant, inspiré du commentaire des articles:

„Les dérogations visées aux deux alinéas qui précèdent ne s'appliquent qu'aux membres de la délégation du personnel. Les autres personnes ayant eu connaissance d'informations confidentielles dans le cadre des procédures prévues par la présente section ne peuvent en aucun cas être relevées de cette obligation de confidentialité ou le cas échéant du secret professionnel.“

Article L. 415-2. (3) du Code du travail:

Le paragraphe (3) instaure la sanction de la mise à pied conservatoire en cas de violation de l'obligation de confidentialité. Or, cette sanction ne peut pas s'appliquer aux personnes qui ne font pas ou plus partie du personnel de l'entreprise. Il en est ainsi des experts, des membres des organisations syndicales ou patronales et des membres de la délégation du personnel qui ne travaillent plus au sein de l'entreprise au moment de la divulgation. Une obligation non assortie d'une sanction risque de rester lettre morte. Pour toutes ces personnes, la Chambre de Commerce propose de prévoir qu'elles pourront être rendues responsables en vertu des règles de la responsabilité de droit commun.

Ainsi, une entreprise pourrait tenter une action en dommages et intérêts à l'encontre d'un expert ayant divulgué des informations qualifiées de confidentielles si cette divulgation a causé un préjudice – notamment moral – à l'entreprise. La Chambre de Commerce propose dès lors d'ajouter à l'article L. 415-2. (3) du Code du travail la phrase suivante:

„Une personne qui divulgue une ou plusieurs données qualifiées de confidentielles en application des dispositions qui précèdent et qui au moment de la divulgation ne fait pas partie du personnel de l'entreprise, peut être tenue responsable des conséquences dommageables de cette divulgation en application du droit commun de la responsabilité.“

Concernant l'article II.3. du projet de loi:

Le point 3 est la transposition fidèle de l'article 4.2 c) de la Directive qui traite de l'obligation d'informer et de consulter le comité mixte sur certaines décisions importantes en matière d'organisation du travail. Il ne soulève pas de commentaires de la part de la Chambre de Commerce.

Concernant l'article II.4. du projet de loi:

Article L. 423-3. (1) du Code du travail:

L'article L. 423-3. (1) du Code du travail énonce que le chef d'entreprise devra informer et consulter le comité mixte au moins deux fois par an sur l'évolution récente et future probable des activités de

l'entreprise. En vertu du commentaire des articles, le premier paragraphe de cet article est censé transposer le point a) du paragraphe 2 de l'article 4 de la Directive. Or, le point a) n'oblige le chef d'entreprise qu'à informer (et non à consulter) les représentants du personnel sur l'évolution récente et probable des activités de l'entreprise et de sa situation économique.

L'alinéa 2 énumère les documents que le chef d'entreprise devra communiquer au comité mixte en vue de cette information et consultation. Il est censé reprendre l'alinéa 2 de l'article L. 423-4. (1) du Code du travail. Il ajoute toutefois de nouveaux documents à présenter deux fois par an par le chef d'entreprise, à savoir les résultats de l'entreprise, et les investissements prévus. Cet ajout n'est ni expliqué par les commentaires des articles, ni exigé par la Directive. Tout nouveau document à présenter par le chef d'entreprise génère un coût administratif et financier. La Chambre de Commerce invite les rédacteurs du présent projet de loi de ne pas rallonger indûment la liste des documents à communiquer, alors que surtout toutes les entreprises n'établissent pas nécessairement de l'état financier semestriel.

Le troisième alinéa oblige le chef d'entreprise à communiquer au comité mixte tous les documents qui seront aussi soumis à l'assemblée générale. La Directive ne contient pas une telle obligation. En vertu du commentaire des articles, cet alinéa est censé reprendre l'actuel article L. 423-4. (2) du Code du travail. Or, cet article n'oblige que les chefs d'entreprise de société par actions de transmettre au comité mixte les documents à soumettre à l'assemblée des actionnaires.

La Chambre de Commerce invite les rédacteurs du présent projet de loi à modifier le présent paragraphe, afin d'éviter aux chefs d'entreprise des obligations non prévues par la Directive qui entraînent des coûts administratifs non négligeables, sans pour autant améliorer la qualité du dialogue social. La Chambre de Commerce estime pour sa part que la transposition de la Directive n'exige pas un remaniement de l'actuel article L. 423-4 du Code du travail.

Article L. 423-3. (2) du Code du travail:

En vertu du commentaire des articles, le deuxième paragraphe de cet article est censé transposer le point b) du paragraphe 2 de l'article 4 de la Directive.

Le premier alinéa de l'article L. 423-3. (2) du Code du travail oblige le chef d'entreprise à informer et consulter le comité mixte au moins deux fois par an sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi, ainsi que sur certaines mesures de formation, de rééducation professionnelle et les mesures d'anticipation envisagées en cas de menace sur l'emploi.

En vertu du commentaire des articles, le premier alinéa est censé reprendre l'actuel article L. 423-2. (3) du Code du travail, tout en l'étoffant pour le rendre conforme à l'article 4 paragraphes 3 et 4 de la Directive.

La Chambre de Commerce note que cet article augmente à la fois la périodicité de l'information (dorénavant deux fois par an) et le volume de l'information à communiquer. Sont en effet ajoutées: la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi (exigence découlant directement de la Directive), les mesures d'anticipation envisagées en cas de menace sur l'emploi (suite à l'adoption de la loi du 22 décembre 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement, le comité mixte discutera avec le chef d'entreprise un plan de maintien dans l'emploi, de sorte que cette information-ci fera double emploi), et de nombreuses informations en ce qui concerne les programmes de formation, énoncées à l'alinéa 2 du paragraphe (2).

Aucune de ces mesures d'information et de consultation en dehors de décisions précises n'est pourtant requise *expressis verbis* par la Directive. En outre, l'énumération de toutes les mesures en matière de formation s'avère inutile, étant donné que l'article L. 423-3. (2) du Code du travail prévoit déjà à l'heure actuelle la nécessité d'informer et de consulter le comité mixte sur „*les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelle prises ou envisagées par le chef d'entreprise*“. La Chambre de Commerce ne perçoit pas non plus une nécessité impérieuse de doubler la périodicité de cette information (d'annuelle, elle interviendra dorénavant deux fois par an). Pour toutes ces raisons, la Chambre de Commerce estime que la transposition de la Directive n'exige pas de remaniement de l'actuel article L. 423-2. (3) du Code du travail.

L'alinéa 2 reprend l'actuel article L. 423-3. (2) en le reformulant légèrement et en le complétant par „*l'établissement du budget de la formation*“ et „*par les mesures d'anticipation envisagées dans le cadre des mesures visées au paragraphe 2 de l'article L. 423-3, et notamment sur les mesures de*

sauvegarde d'emplois, de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise et sur d'autres mesures d'accompagnement ou d'ordre social possible ou envisageables.“

La Chambre de Commerce n'est pas convaincue que la Directive, dont le libellé ne parle pas *expres- sis verbis* d'une telle obligation, impose au législateur national de fixer à un tel degré de détail les documents à communiquer. Elle n'impose pas non plus au législateur national une fréquence précise de cette information et consultation.

Là encore, la Chambre de Commerce s'oppose à une augmentation inconsidérée des documents à communiquer au comité mixte. Leur établissement s'accompagne d'un coût financier non négligeable. En outre, la plupart des entreprises fixent leurs plans de formation sur une année entière. L'information et la consultation en cours d'année, alors que les plans de formation sont déjà arrêtés depuis bien longtemps, se résumeront donc à un pur exercice de style. Les données sur le budget de la formation continue se retrouveront dans le bilan dont le comité mixte recevra de toute façon un exemplaire en vertu de l'article L. 423-3. (1), dernier alinéa du Code du travail. La Chambre de Commerce invite les rédacteurs du présent projet de loi à éviter de tels doubles emplois.

De plus, si ce paragraphe 2 devait être maintenu, la Chambre de Commerce est d'avis que la place dudit paragraphe dans le Code du travail est mal choisie. En effet, l'article L. 323-2 du Code du travail règle l'information et la consultation sous les aspects directement liés à l'emploi, tels que l'équipement et les méthodes de travail, les conditions et l'environnement de travail et le besoin de main-d'oeuvre, alors que l'article L. 323-3 du Code du travail s'oriente plutôt vers les décisions d'ordre financier et économique.

La Chambre de Commerce profite de l'occasion pour soulever que la section sur les attributions du comité mixte dans sa forme envisagée par le présent projet de loi manquera de lisibilité et cohérence. Il serait en effet utile de diviser les articles suivant des distinctions logiques et objectives telles que information/consultation; périodique/précédant une décision importante; main-d'oeuvre/économie et finances.

Si cette remarque de la Chambre de Commerce ne devait, pour des raisons de contrainte de temps, pas être prise en compte dans le cadre du présent projet de loi, il conviendra en tout état de cause de retenir ce commentaire pour la grande réforme du dialogue social telle qu'annoncée.

Article L. 423-4. (1) du Code du travail:

Cet article énonce une obligation d'information et de consultation sur toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure, le fonctionnement et l'avenir de l'entreprise. En vertu du commentaire des articles, cet article est censé transposer l'article 4 paragraphe 2 points a) et b), tout en reprenant l'article L. 423-3. (1) et (2) du Code du travail. Or, la Directive ne prévoit rien de tel et l'article 4 paragraphe 2 points a) et b) est déjà largement couvert (voire même dépassé) par l'article L. 423-3 du Code du travail tel que projeté. La Chambre de Commerce renvoie à ses commentaires ci-dessus à ce sujet et propose de supprimer l'article L. 423-4 tel qu'il a été prévu par le présent projet de loi.

En effet, le point a) de la Directive traitant de l'obligation d'informer sur „l'évolution récente et l'évolution probable de l'entreprise ou de l'établissement“ est déjà couverte par l'actuel article L. 423-3. (1) imposant une obligation d'information et de consultation sur „toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise“.

Le point b) de la Directive impose une information et consultation sur (i) „la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi“ et (ii) „sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi“. Le point (i) est couvert par l'actuel article L. 423-3. (1) imposant une obligation d'information et de consultation sur „toute décision d'ordre économique ou financier ayant une incidence déterminante sur le niveau de l'emploi“ et l'actuel article L. 423-3. (2) instaurant une obligation d'information et de consultation sur „les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise“. Le point (ii) a été transposé par la loi précitée du 22 décembre 2006, en vertu duquel un plan de maintien de l'emploi sera discuté avec les représentants du personnel en cas de menace des emplois.

En conclusion, la Chambre de Commerce estime donc un remaniement des articles L. 423-3 et L. 423-4 du Code du travail inutile.

A titre subsidiaire, au cas où le remaniement de ces articles serait néanmoins maintenu, la Chambre de Commerce formule les observations ci-après.

En ce qui concerne le paragraphe (1), elle note l'obligation d'informer et de consulter le comité mixte sur „*toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une influence déterminante sur (...) l'avenir de l'entreprise*“. La Chambre de Commerce note que le terme „avenir“ n'est ni employé par le texte de la Directive, ni par le Code du travail dans sa version actuelle. Le terme est particulièrement flou, car toute décision, à première vue anodine, est par nature susceptible d'avoir une influence déterminante sur un avenir plus au moins proche (théorie du battement de l'aile d'un papillon susceptible de déclencher un ouragan à l'autre bout de la planète). La sécurité juridique recommande de bannir l'emploi d'un terme aussi vague.

Concernant l'article II.5. du projet de loi:

A l'égard de ce point 5 s'appliquent les remarques formulées au sujet de l'article II.1 ci-dessus *mutatis mutandis*. La Chambre de Commerce formule encore les observations supplémentaires ci-après.

En ce qui concerne l'article L. 423-5 (1) du Code du travail, la Chambre de Commerce estime que la possibilité de consulter un expert ne devrait pas se cumuler avec la faculté prévue à l'article L. 422-3. (3) du Code du travail de permettre à des conseillers de participer avec voix consultative au comité mixte. Il convient en effet de limiter dans la mesure du possible le nombre de personnes impliquées dans le dialogue social, afin de réduire d'autant le risque de divulgation d'informations et d'envenimation dialogue social par l'intervention de personnes externes à l'entreprise, trop souvent pétries d'approches trop théoriques ou dogmatiques face aux problèmes concrets soulevés au sein d'un comité mixte.

En ce qui concerne en particulier les paragraphes (4) et (5), la Chambre de Commerce déplore que la possibilité ouverte par l'actuel article L. 423-3. (3) alinéa 2 du Code du travail au chef d'entreprise de ne pas procéder à une information préalable sans devoir faire appel au Directeur du Travail et des Mines, ait été supprimée. Une telle suppression ne va certainement pas dans le sens d'une simplification administrative. La Chambre de Commerce renvoie à ses suggestions formulées à l'encontre des paragraphes (4) et (5) de l'article L. 414-4. (3) du Code du travail ci-dessus.

Concernant l'article II.6. du projet de loi:

La Chambre de Commerce renvoie à ses commentaires formulés au sujet de l'article L. 415-2. (1) alinéa 1 du Code du travail (cf. ci-dessus).

Concernant l'article III du projet de loi:

L'article III transpose l'article 9 de la Directive, disposant que cette dernière ne porte pas atteinte aux procédures d'information et de consultation en matière de:

- licenciements collectifs
- en matière de maintien des droits en cas de transferts d'entreprise
- en matière de comité d'entreprise européen
- aux autres droits d'information, de consultation et de participation existant dans les législations nationales.

L'article ne soulève pas de commentaires.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le présent projet de loi que sous réserve de la prise en considération des remarques et propositions de texte formulées ci-dessus.

5615/04

N° 5615⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

1. **transposition 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 la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
2. **modification des Titres I et II du Livre IV du code du travail**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(20.3.2007)

Par dépêche du 28 septembre 2006, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi sous rubrique, lequel a été élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi.

Le texte du projet était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

L'avis de la Chambre des métiers fut transmis au Conseil d'Etat en date du 29 novembre 2006, celui de la Chambre des employés privés en date du 14 décembre 2006 et celui de la Chambre de travail en date du 19 décembre 2006.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous avis vise à transposer en droit national la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne et procède de ce fait à une modification du Code du travail.

Si, dans un premier temps, le Gouvernement avait voulu adopter une réforme plus globale de la législation sur la représentation des travailleurs, le projet soumis actuellement à l'avis du Conseil d'Etat se limite à la seule transposition de la directive, alors que, selon les auteurs, la réforme fondamentale du dialogue social interne aux entreprises ne sera continuée qu'en fonction de l'avancement des travaux en vue de l'introduction d'un statut unique du salarié. Les nouvelles dispositions compléteront le dispositif relatif aux comités d'entreprise européens et au Statut de la Société européenne qui accorde aux travailleurs, occupés par une entreprise à l'échelle communautaire, un droit similaire d'être informés sur l'évolution des affaires de l'entreprise et d'être consultés sur les questions importantes pour le développement de l'entreprise et les conditions de travail.

La directive 2002/14/CE porte sur l'information et la consultation des travailleurs en ce qui concerne notamment les domaines suivants touchant à l'entreprise:

- les évolutions de nature économique, financière et stratégique;
- la structure et l'évolution prévisible de l'emploi ainsi que les mesures qui en découlent;
- les décisions pouvant entraîner des modifications substantielles dans l'organisation du travail et dans les relations contractuelles.

Les Etats membres doivent déterminer les modalités d'application des principes énumérés dans la directive, en vue de s'assurer de la mise en application effective de l'information et de la consultation des travailleurs.

Ainsi, les auteurs du projet proposent une adaptation du cadre légal tant en ce qui concerne les délégations du personnel que les comités mixtes.

La directive laisse aux Etats membres le choix de limiter son champ d'application aux *entreprises* employant au moins 50 travailleurs ou aux *établissements* employant au moins 20 travailleurs, en entendant par *entreprise*, l'entreprise publique ou privée exerçant une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif, située sur le territoire des Etats membres, et par *établissement*, une unité d'exploitation définie conformément à la législation et aux pratiques nationales, et située sur le territoire d'un Etat membre, dans laquelle est exercée de façon non transitoire une activité économique avec des moyens humains et des biens. Si une entreprise peut exploiter un ou plusieurs établissements, un établissement ne saurait être exploité que par une seule entreprise.

On ne retrouve pas de définition proprement dite de ces notions dans le droit du travail luxembourgeois, mais en ce qui concerne la représentation des salariés, le Code du travail emploie le terme d'*établissement* en ce qui concerne l'instauration des délégations du personnel et le terme d'*entreprise* pour la constitution des comités mixtes.

Le Gouvernement a voulu, dès le départ, se prononcer pour l'application des dispositions de la directive aux entreprises de 50 salariés et plus, alors que, selon les auteurs du projet, les petites entreprises n'éprouveraient pas en général les problèmes de communication auxquels entend répondre la directive. Pour ce faire, le Gouvernement avait voulu modifier les dispositions relatives aux comités mixtes et abaisser le seuil d'implantation à 50 travailleurs. Or, vu l'opposition rencontrée face à cette proposition, les auteurs du projet ont opté pour une solution „bicéphale“ en adaptant, d'une part, le dispositif relatif aux comités mixtes (à savoir pour les entreprises d'au moins 150 travailleurs) et en créant, d'autre part, de nouvelles dispositions pour les délégations du personnel dans les établissements occupant de 50 à 149 travailleurs. L'information et la consultation au niveau des établissements porteront cependant non seulement sur les questions liées à l'établissement, mais, au-delà, engloberont aussi tout ce qui est lié à l'ensemble de l'entreprise. Ainsi, les délégations du personnel seraient sur un pied d'égalité avec les comités mixtes en ce qui concerne le niveau de l'information et de la consultation dans l'entreprise.

Les auteurs du projet estiment qu'il ne serait guère opportun d'étendre les nouvelles dispositions pour les délégations dans les établissements occupant entre 15 et 49 travailleurs, ceux-ci étant, d'un côté, suffisamment couverts par les dispositions actuelles et, d'un autre côté, pas réellement visés par la directive. Néanmoins, le Conseil d'Etat est d'avis, à l'instar de la Chambre des employés privés, que, dans le souci d'une transposition correcte de la directive, il n'aurait pas fallu abaisser le seuil à 20 travailleurs au niveau de l'établissement. De même, le Conseil d'Etat estime que c'est à juste titre que la Chambre des employés privés soulève le problème de l'exclusion du secteur public, et de manière générale celle de toutes les entités civiles ne revêtant pas la forme d'une entreprise industrielle, artisanale ou commerciale, du champ d'application de la législation luxembourgeoise sur les comités mixtes. Cette restriction a pour conséquence que lesdites entreprises ne seront pas incluses, au niveau national, dans le cadre général établi par la directive en matière de dialogue social et que les salariés y employés ne bénéficieront pas des garanties accordées à leurs homologues travaillant dans des entreprises pour lesquelles un comité mixte est institué.

L'insuffisance du dispositif proposé conduit à une transposition incomplète de la directive en droit national. Aussi le Conseil d'Etat se doit-il d'insister sur l'adaptation de la législation luxembourgeoise aux prescriptions de la directive en matière de dialogue social, faute de quoi il se verrait dans l'impossibilité d'accorder la dispense du second vote constitutionnel. En outre, le Conseil d'Etat estime que la démarche adoptée par les auteurs du projet est à considérer comme contraire au principe de l'égalité consacré par l'article 10*bis* de la Constitution, alors que la différenciation ainsi opérée dans la mise en application de l'information et de la consultation des travailleurs dans les diverses entreprises n'est pas objectivement justifiable au regard de la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle en la matière.

Eu égard à ces observations, ce n'est qu'à titre subsidiaire que le Conseil d'Etat procède à l'examen des articles.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Observation préliminaire

Le Conseil d'Etat constate que le projet de loi sous avis comprend des dispositions qui ne devraient pas subsister à titre autonome, donc uniquement des dispositions modificatives qui s'insèrent dans le Code du travail, de sorte qu'il est recommandé de faire abstraction de la subdivision du texte en articles numérotés en chiffres romains. En effet, l'article I, qui énonce la transposition de la directive 2002/14/CE en droit national, est superfétatoire, alors que pour satisfaire à l'obligation imposée par la directive de prévoir une référence expresse au texte communautaire dans l'acte de transposition, il suffira d'ajouter une mention indiquant le numéro de la directive visée sous l'acte de transposition au moment de sa publication au Mémorial (Voir circulaire du 14 mai 2001 du ministre aux Relations avec le parlement: „Instructions concernant la publication des textes au Mémorial“, p. 5). De même l'article III, rappelant le maintien des autres droits d'information, de consultation et de participation qui existent déjà dans la législation nationale, est superflu du fait que ces dispositions restent applicables tant qu'elles ne sont pas abrogées. Le Conseil d'Etat recommande donc de ramener le dispositif aux seules modifications du Code du travail.

D'un point de vue légistique, l'emploi des lettres i), ii), iii), marquant les différents alinéas, est à proscrire.

Intitulé

En tant que suite de l'observation préliminaire relative à la structure du dispositif, l'intitulé prendra le libellé suivant:

„Projet de loi portant modification des Titres I et II du Livre IV du Code du travail afin de transposer la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne“

Article 1er (selon le Conseil d'Etat)

Dans la version proposée, les auteurs du projet entendent compléter le chapitre IV du Livre IV par une nouvelle section 4, intitulée „Information et consultation sur la marche et la vie de l'entreprise dans les établissements employant régulièrement entre 50 et 149 travailleurs salariés“, en prévoyant un nouvel article L. 414-4 qui attribue aux délégations du personnel, dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 149 travailleurs, un droit à l'information et à la consultation. De ce fait, les actuelles sections 4, 5 et 6 du Code du travail et les articles afférents seront décalés chaque fois d'une unité. Si cette façon de procéder a peut-être l'avantage d'un enchaînement plus logique des différentes sections, elle implique cependant une modification dans la numérotation d'un certain nombre d'articles du Code, entraînant à son tour la modification des différents renvois à ces articles à travers tout le Code. Pour le cas où la réforme plus fondamentale du dialogue social annoncée par les auteurs du projet aboutira, on devra de nouveau remanier l'ordre des articles. Comme le Conseil d'Etat l'a déjà fait remarquer à plusieurs reprises, cette démarche va à l'encontre de l'esprit même de la codification par laquelle le législateur a voulu créer un outil permettant d'améliorer l'accessibilité de la loi et rendant possible l'insertion de nouvelles dispositions sans mettre en danger la structure du Code. En remodelant celle-ci continuellement et en procédant à une renumérotation des différents articles, on risque de créer un désordre inextricable et de mettre gravement en danger le principe de sécurité juridique. Aussi le Conseil d'Etat s'oppose-t-il formellement à cette façon de procéder. Si les auteurs maintiennent leur approche actuelle qui consiste à créer de nouvelles dispositions concernant l'information et la consultation au niveau des délégations du personnel, le Conseil d'Etat leur propose d'ajouter une nouvelle section 7 à la fin du chapitre IV. Il recommande par ailleurs aux auteurs de revoir l'intitulé de cette section qui, dans la version actuelle, peut prêter à confusion au regard de l'intitulé de la section 4 relative à „l'information sur la vie de l'entreprise“. De toute façon, il y aura lieu d'adapter l'intitulé de la nouvelle section aux modifications opérées le cas échéant par rapport à l'abaissement du seuil visé au niveau de l'établissement.

Les auteurs du projet précisent qu'ils entendent transposer textuellement le point 2 de l'article 4 de la directive. Néanmoins, le Conseil d'Etat constate qu'au paragraphe 1er i), sous le point 1, le texte proposé prévoit une information et une consultation sur l'évolution récente et l'évolution probable des

activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique, contrairement à la directive qui ne prévoit qu'un droit à l'information.

Les points ii) et iii) (alinéas selon le Conseil d'Etat) de même que les paragraphes 2 et 4 visent à transposer les paragraphes 3 et 4 de l'article 4, ainsi que l'article 5 de la directive en fixant les règles devant garantir l'efficacité et la procédure d'information et de consultation en droit national. Même si le projet tend à „s'en tenir le plus près possible du texte de la directive“, le Conseil d'Etat reconnaît qu'il est tout à fait loisible au Gouvernement de choisir des règles tenant compte de l'articulation des textes existants et d'essayer d'harmoniser la procédure d'information et de consultation au sein des délégations du personnel avec celle prévue pour les comités mixtes. Le Conseil d'Etat n'entend pas discuter ces choix opérés par les auteurs du projet, y compris le choix de faire intervenir l'Inspection du travail et des mines dans la procédure.

Article 2 (selon le Conseil d'Etat)

Cet article propose la modification de l'article L. 415-2 du Code du travail pour le mettre en conformité avec l'article 6, paragraphes 1er et 3 de la directive. C'est à juste titre que la Chambre des métiers relève que le texte proposé au paragraphe 1er fait référence aux conseillers qui, dans le contexte de l'article L. 415-2 du Code du travail, ne sont prévus que pour les entreprises occupant régulièrement 150 salariés. Le Conseil d'Etat estime que dans les établissements occupant moins de 150 salariés, il pourrait être fait abstraction de cette référence.

Au paragraphe 2, alinéa 3, il y aura lieu de remplacer les termes „à des tiers“ par ceux de „par des tiers“.

En ce qui concerne le paragraphe 3, le Conseil d'Etat peut se rallier à la demande de la Chambre des employés privés de voir atténuer la formulation absolue proposée par les auteurs en remplaçant les termes „constitue une faute grave“ par ceux de „est susceptible de constituer une faute grave“.

Articles 3 à 6 (selon le Conseil d'Etat)

Ces articles visent à modifier et à compléter les articles L. 423-2, L. 423-3 et L. 423-4 et à remplacer l'actuel article L. 423-5 du Code du travail par un nouveau texte, afin de transposer les dispositions de la directive ayant trait à la procédure d'information et de consultation dans les entreprises occupant régulièrement au moins 150 travailleurs. Tout en rappelant les critiques formulées à l'endroit des considérations générales par rapport à l'insuffisance du dispositif relatif aux comités mixtes, le Conseil d'Etat constate par ailleurs que les dispositions proposées sont calquées sur celles introduites pour les délégations du personnel, de sorte que ses observations émises à l'endroit des articles L. 414-4 et L. 415-2 valent également dans le présent contexte.

Une fois de plus, il marque son opposition quant au remodelage de la structure du Code par l'insertion d'un nouvel article entraînant la renumérotation de plusieurs articles subséquents.

Quant à la disposition figurant sous l'article III, le Conseil d'Etat renvoie à son observation préliminaire.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 20 mars 2007.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Pierre MORES

5615/06

N° 5615⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant:

- 1. transposition 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 la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
- 2. modification des Titres I et II du Livre IV du Code du travail**

* * *

(Retrait du rôle des affaires: le 4.10.2007)

ARRETE GRAND-DUCAL DE RETRAIT

(21.9.2007)

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 demander en Notre Nom le retrait du projet de loi No 5615 portant: 1. transposition 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 la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne; 2. modification des Titres I et II du Livre IV du code du travail.

Palais de Luxembourg, le 21 septembre 2007

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François BILTGEN

HENRI

