



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 5788

Projet de loi portant: 1. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail; 2. transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Date de dépôt : 04-10-2007

Date de l'avis du Conseil d'État : 29-01-2008

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
07-05-2008	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
04-10-2007	Déposé	5788/00	<u>6</u>
07-11-2007	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (7.11.2007)	5788/01	<u>23</u>
14-11-2007	Avis de la Chambre des Employés Privés (14.11.2007)	5788/02	<u>26</u>
20-11-2007	Avis de la Chambre des Métiers (20.11.2007)	5788/03	<u>37</u>
11-12-2007	Avis de la Chambre de Commerce (11.12.2007)	5788/04	<u>42</u>
25-01-2008	Avis de la Chambre de Travail (25.1.2008)	5788/06	<u>50</u>
29-01-2008	Avis du Conseil d'Etat (29.1.2008)	5788/05	<u>55</u>
08-04-2008	Rapport de commission(s) : Commission du Travail et de l'Emploi Rapporteur(s) : Monsieur Marc Spautz	5788/07	<u>60</u>
06-05-2008	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (06-05-2008) Evacué par dispense du second vote (06-05-2008)	5788/08	<u>73</u>
31-12-2008	Publié au Mémorial A n°59 en page 786	5788	<u>76</u>

Résumé

Projet de loi 5788

portant

1. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du Code du travail; 2. 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

Le projet de loi transpose en droit luxembourgeois la Directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Il se limite à cette finalité, alors que les discussions sur une réforme globale du dialogue social à l'intérieur des entreprises sont reportées. En effet, dans le paquet global retenu par la tripartite dans ses conclusions du 28 avril 2006, 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 puisse être entamée que par la suite.

La Directive fixe un cadre commun relatif à l'information et à la consultation des travailleurs. Elle vise 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, concernant la restructuration d'une grande usine automobile ayant eu lieu sans véritable information et consultation - en temps utile - des représentants du personnel. Il s'agit donc de fixer des standards européens minima de dialogue social en matière économique. Ceux-ci doivent notamment s'appliquer, et c'était un des objectifs principaux de la Directive, en cas de restructuration. 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.

La démarche du projet de loi 5788 est la suivante:

- les compétences prévues par la directive en matière d'information et certaines compétences prévues en matière de consultation sont ajoutées aux attributions des délégations existantes dans les entreprises de 15 salariés au moins à 150 salariés au plus ;
- les compétences spécifiques des directives prévues en matière de consultation des salariés seront instituées auprès des comités mixtes fonctionnant dans les entreprises occupant 150 salariés au moins.

Le projet prévoit également les conditions aux termes desquelles l'obligation de confidentialité peut être attachée aux informations que le chef d'entreprise doit en principe divulguer et une procédure en cas de désaccord. De la même manière, une procédure est prévue au cas où le chef d'entreprise estime que la divulgation d'informations ou la durée de la procédure sont préjudiciables à l'entreprise ou compromettent une opération projetée. Le texte prévoit encore qu'en cas de litige sur ce point, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est saisi et que sa décision est susceptible d'un recours devant le Tribunal administratif.

Le projet met fin à une situation discriminatoire - déclarée par ailleurs inconstitutionnelle par un arrêt de la Cour constitutionnelle du 18 juin 2004 - consistant dans le fait que les employés privés au service d'un employeur du secteur public ne sont actuellement pas autorisés à participer, ni activement, ni passivement aux élections des délégations du personnel. Pour les

explications très techniques y relatives, il est renvoyé aux développements détaillés figurant dans l'exposé des motifs.

5788/00

N° 5788

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 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;
2. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail

* * *

(Dépôt: le 4.10.2007)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (1.10.2007)	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi	4
4) Commentaire des articles	7
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.....	10

*

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 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne; 2. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail.

Palais de Luxembourg, le 1er octobre 2007

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François BILTGEN

HENRI

EXPOSE DES MOTIFS

1.) Le présent projet de loi annule et remplace le projet No 5615 qui est donc retiré du rôle de la Chambre des Députés.

Le but unique du projet est la transposition en droit national de la Directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

A cette fin, le Code du Travail doit être modifié, en l'espèce ses articles L. 414-4, L. 414-5 et L. 415-2, figurant au Chapitre IV du Titre premier du Livre IV ayant trait aux attributions des délégués du personnel.

2.) Le projet No 5615 avait fait l'objet d'une opposition formelle du Conseil d'Etat ayant invoqué l'inégalité de traitement entre salariés des diverses entreprises/établissements alors que le Gouvernement avait fait usage de la faculté lui offerte par la Directive d'introduire le cadre général d'information et de consultation seulement dans les entreprises à partir de 50 salariés.

Par ailleurs, lors des dernières discussions tripartites, l'introduction du statut unique pour tous les salariés fut retenu dans l'accord final comme élément comportant de larges éléments d'ordre social. Il existe donc un accord tripartite de limiter actuellement l'intervention législative en matière de dialogue social interne à l'entreprise à la seule et stricte transposition de la Directive 2002/14, selon le principe dit 1/1, donc toute la Directive mais rien que la Directive.

C'est pour cette raison, et face aux avis négatifs des chambres professionnelles patronales sur le projet 5615, qu'elles considéraient comme largement excéder les impératifs fixés par la Directive, que le Gouvernement a refait l'étude dudit projet et a pu se rallier à la thèse que certaines dispositions pouvaient effectivement être considérées comme allant au-delà des dispositions de la Directive. C'était le cas notamment pour les éléments d'ordre procédural et de mise en oeuvre pratique.

3.) Il y a par contre accord des représentants patronaux avec la proposition du Gouvernement d'ancrer les dispositions minimales prévues par la Directive au niveau des attributions des délégations actuelles, et de ne pas introduire de nouvelle catégorie de délégation à élire dans les établissements de 20 salariés au moins et dont les attributions se limiteraient aux seuls aspects traités par la Directive. C'est par ailleurs la solution la plus facile et la plus intelligible pour les personnes qui travaillent quotidiennement dans le dialogue social intra-entreprises. Cette approche tient aussi compte des objectifs de simplification administrative.

La démarche est donc simple: ajouter aux attributions des délégations existantes les compétences prévues par la Directive.

Le texte complète tout un tissu de dispositions en matière d'information et de consultation créé notamment par le droit du travail européen (licenciements collectifs, maintien des droits en cas de transferts, Société européenne, Société coopérative européenne, société créée par fusion transfrontalière, comité d'entreprise européen) et national (Comités mixtes, cogestion).

4.) Quant au fond, l'inscription des nouvelles prérogatives dans les articles L. 414-4 et L. 414-5 du code du travail, traitant des attributions des délégués en matière „d'information sur la vie de l'entreprise“ s'impose logiquement. Un léger réagencement du texte devient cependant nécessaire, sur les points suivants:

- a) – les deux domaines où la délégation a un simple droit d'information (article 4, sous 2. point a) de la Directive) sont regroupés dans les paragraphes (1) et (2);
- ces deux textes proviennent d'ailleurs largement du texte actuel du Code du travail où ce droit existait déjà, à savoir respectivement dans l'actuel alinéa 1 de l'article L. 414-4 (information sur la marche et la vie de l'entreprise) et dans l'actuel article L. 414-5 (information sur les données économiques et financières dans les sociétés par actions); le Gouvernement propose donc d'intégrer cet actuel article L. 414-5 comme deuxième alinéa nouveau dans l'article L. 414-4, paragraphe (1); la place de l'article L. 414-5 actuel est donc libérée pour des dispositions d'ordre formel et procédural prévues par la Directive;
- le texte lui-même est cependant nécessairement aligné sur la reproduction textuelle de la Directive, pour garantir la conformité de la transposition; ainsi le texte reprend-il textuellement le point a)

du point 2. de l'article 4 de la Directive; il y a lieu essentiellement de souligner, seul point vraiment nouveau, que l'information à la délégation doit désormais comprendre, selon les vœux de la Directive, celle portant sur l'évolution probable des activités de l'entreprise et de l'établissement;

- le paragraphe (2) reprend textuellement l'actuel alinéa 2 de l'article L. 414-4 du Code du Travail (information en matière de santé et sécurité et de protection et prévention).
- b) – les deux domaines où la Directive crée un droit à l'information et à la consultation sont regroupés au paragraphes (3) et (4) du nouvel article L. 414-4 tel que proposé par le projet;
- ces textes créent un droit nouveau pour les délégations selon les dispositions des points b) et c) du point 2. de l'article 4 de la Directive;
- le paragraphe (3) du texte proposé reprend l'alinéa final de l'actuel article L. 414-4 portant actuellement sur une simple information sur les questions liées au personnel; il introduit cependant, conformément au point c) du point 2. de l'article 4 de la Directive un droit à l'information et la consultation, et reprend les termes exacts de la Directive, tout en maintenant sous la forme d'un „notamment“ le texte actuel demandant la présentation semestrielle des données reprises dans le texte.

Cette approche devient indispensable parce que certaines notions reprises par la Directive n'existent pas dans notre texte actuel (situation, structure et évolution probable de l'emploi) et, surtout parce que la Directive introduit, – et c'était là une de ses finalités essentielles – l'information et la consultation sur les éventuelles mesures d'anticipation notamment en cas de menace sur l'emploi.

- le paragraphe (4) reprend textuellement le point c) du point 2. de l'article 4 de la Directive, introduisant un droit d'information et de consultation sur les **décisions** susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, et y compris celles ayant lieu dans le cadre d'un licenciement collectif ou d'un transfert d'entreprise. Ici encore l'idée d'information et de consultation sur les **anticipations** est sous-jacente au texte.

Sur ces deux points la Directive justifie donc son surnom de „Directive Vilvoorde“, adoptée sous l'impression des licenciements collectifs massifs intervenus à l'époque sans une procédure d'information et de consultation vraiment efficace sur le site automobile de Vilvoorde.

5.) La place devenue vacante sous l'intitulé de l'article L. 414-5 est utilisée pour introduire les définitions prévues par la Directive et des dispositions d'ordre formel et procédural.

- Le paragraphe (1) du nouvel article L. 414-5 reprend ainsi les conditions minimales d'information et de consultation telles que prévues dans la Directive. Ces notions sont formulées de manière très générale, de manière que le texte doit prendre soin de renvoyer aux conditions de forme et de délai plus précises figurant à l'article L. 414-4 (reprises textuellement du texte actuel) qui restent évidemment valables. D'ailleurs ce renvoi est obligatoire au regard de l'article 9, sous 4. de la Directive qui interdit aux Etats membres d'utiliser la transposition de la Directive pour faire régresser le niveau de protection actuel des salariés en matière d'information et de consultation.
- Vu l'engagement du Gouvernement à une transposition 1/1 de la Directive, le paragraphe (2) de l'article L. 414-5 reprend textuellement la possibilité introduite par la Directive (article 5) de fixer les modalités d'information et de consultation par voie d'accord entre partenaires sociaux, à tous les niveaux appropriés. Dans le même sens, et en transposant le point 3. de l'article 1 de la Directive contenant les objets et principes de la Directive, le projet précise, dans le paragraphe (3) de l'article L. 414-5, que lors de cette définition des modalités, les parties respectent l'esprit de coopération et la sauvegarde de leurs intérêts réciproques.
- Finalement, déférant aux dispositions de l'article 9 de la Directive, le paragraphe (4) de l'article L. 414-5 dispose que les textes introduits par transposition de la Directive ne portent pas atteinte aux autres droits à information et consultation résultant des directives européennes et des législations nationales. Le texte énumère les législations pertinentes.

6.) Le point 4 du projet ayant trait à l'article L. 415-2, complète ce texte, relatif à la confidentialité de l'information et de la consultation, en y intégrant textuellement les dispositions de la Directive. Il y a plus particulièrement lieu de renvoyer aux deux alinéas finaux de ce texte, qui précisent les procé-

dures dans le cadre de litiges sur la confidentialité des données requises par le chef d'entreprise et le refus d'informations de la part de ce dernier. La Directive prévoit des procédures administratives ou judiciaires. Le Gouvernement estime que la décision ad hoc du Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines doit être susceptible d'un recours judiciaire. Cette approche correspond à l'approche générale, telle que développée aussi dans les projets de loi réformant l'ITM, consistant à éviter de faire du Directeur de l'ITM un organe quasi juridictionnel.

7.) Remarques générales

Les articles 7 et 8 de la Directive ne nécessitent pas transposition formelle, alors que la protection des représentants du personnel est prévue au texte général (article L. 415-11 du Code du Travail) et que la défense des droits devant assurer une application correcte et efficace du texte ainsi que les sanctions pour ceux qui entravent le fonctionnement sont prévues dans les articles L. 415-5 à L. 416-7, respectivement à l'article L. 417-1 à 4 du Code du travail.

8.) Champ d'application des délégations du personnel dans le cas des employés privés au service d'un employeur du secteur public

Selon la législation actuelle (article L. 411-1 du Code du Travail), les employés privés au service d'un employeur du secteur public ne sont pas autorisés à participer aux élections des délégués du personnel. Ils n'ont ni le droit de vote actif, ni de droit de vote passif. Par contre, les ouvriers de statut privé d'un tel employeur élisent une délégation, conformément à l'article L. 411-1, paragraphe (1), alinéa 2 du Code du Travail.

Il s'agit d'une discrimination en matière d'exercice des droits syndicaux à laquelle il s'agit de remédier. D'ailleurs la Cour Constitutionnelle a statué en ce sens. L'arrêt 22/04 du 18 juin 2004 (Mémorial A, No 117 du 12 juillet 2004) ayant trait aux employés privés au service des communes, déclare contraire à l'article 10bis de la Constitution l'ancien article 1er de la loi de 1979 sur les délégations du personnel (actuel article L. 411-1(1) du Code du Travail), en ce qu'il exclut du droit de vote actif et passif les employés privés travaillant au service d'un employeur public. Le projet entend rendre conforme la législation à cet arrêt de la Cour Constitutionnelle. A cette fin, il abolit la limitation de l'obligation de désigner une délégation du personnel pour les seuls ouvriers au service d'un employeur public. Il rend générale la teneur de l'alinéa 1 de l'article L. 411-1 du Code du Travail qui oblige désormais tout employeur, indépendamment de son statut juridique, de son activité et de son secteur, à faire désigner des délégués dès que le nombre de salariés ayant un contrat de travail (ouvriers et employés privés) régulièrement occupés est au moins de 15. Tous les employeurs du secteur public qui occupent régulièrement au moins 15 ouvriers et/ou employés privés sont donc tenus de faire élire des délégations conformément aux dispositions du Code du Travail. Cette obligation existait pour les seuls ouvriers. Elle est étendue aux employés privés. Tout en maintenant les dispositions spécifiques aux employés privés et aux ouvriers dans les articles L. 411-1 et suivants du Code du Travail, en attendant l'entrée en vigueur du statut unique, le texte regroupe désormais sous un terme générique les deux catégories de salariés liés par contrat de travail de droit privé. L'hypothèse des employés privés au service d'un employeur public se retrouvera principalement au niveau des communes.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1er.— Est transposée la Directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne; à cette fin les modifications visées à l'article 2 sont apportées au Code du Travail.

Art. 2.— Le Code du Travail est modifié comme suit:

1. L'alinéa 1 du paragraphe (1) de l'article L. 411-1 prend la teneur suivante:

Art. L. 411-1.— (1) Tout employeur, quelles que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail. Le cas échéant les dispositions spécifiques relatives aux ouvriers et aux employés privés figurant dans la présente loi sont applicables.

2. L'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article L. 411-1 est abrogé.
3. Le titre de la section 4 du chapitre IV (attributions de la délégation du personnel) du Titre premier (Délégations du personnel) du Livre IV (représentation du personnel) prend la teneur suivante:

Section 4 – Information et consultation sur la vie de l'entreprise

4. L'article L. 414-4 prend la teneur suivante:

Art. L. 414-4.– (1) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte; dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement visées à l'article L. 415-6, paragraphe (1).

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et probables de l'établissement et de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, s'il en existe, 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.

(2) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

Ces mêmes informations doivent être communiquées à tout employeur de travailleurs des entreprises et établissements extérieurs intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin 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.

(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel 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 concernant la législation sur les licenciements collectifs, et le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

5. L'article L. 414-5 prend la teneur suivante:

Art. L. 414-5.– (1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues à l'article L. 414-4 on entend par

- information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de lui permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;
- consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout

avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles de l'article L. 414-4 du code du travail, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe (1) du présent article.

(3) Lors de la définition et 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 de 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.

(4) Les dispositions des articles L. 414-4 et L. 414-5, paragraphes (1) à (3) ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur les comités mixtes d'entreprise, sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière.

6. L'article L. 415-2 prend la teneur suivante:

Art. L. 415-2.– (1) Les membres des délégations du personnel et les conseillers visés à l'article L. 412-2 sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, ils sont tenus de garder le secret des informations présentant un caractère confidentiel et expressément qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant dans l'intérêt légitime de l'entreprise ou de l'établissement, tant à l'égard des travailleurs qu'à l'égard de tiers, sauf si les travailleurs ou les tiers sont liés à leur tour par une obligation de confidentialité.

(2) Le chef d'entreprise peut refuser 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, la gestion ou l'avenir de l'entreprise ou de l'établissement, leur porteraient un préjudice ou compromettraient une opération projetée.

(3) Les membres de la délégation qui estimeraient abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations conformément aux deux alinéas qui précèdent, peuvent se pourvoir dans la huitaine franche devant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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 qui statue selon la procédure d'urgence.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1er.–

Cet article énonce la finalité du projet, à savoir la transposition de la Directive 2002/14 et satisfait par là à l'exigence de la Directive, formulée par le point 2. de l'article 11 de la Directive qui énonce que les Etats membres, en adoptant les dispositions de transposition, veillent à ce que ces dernières contiennent une référence à la Directive, ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Il semble plus clair de formuler le but de la transposition dès l'adoption de la loi de transposition. Le lecteur se rendra directement compte de cette finalité. C'est surtout d'ailleurs le cas des institutions consultatives qui repèrent ainsi tout de suite la finalité du projet leur soumis.

Article 2.–

L'article 2 énonce qu'aux fins de la transposition de la Directive, le Code du Travail doit être modifié. Cet article 2 contient 4 points relatifs aux diverses modifications nécessaires.

Ces modifications sont apportées logiquement à la section 4 du chapitre IV du titre premier du Livre IV du Code, qui a trait aux attributions de la délégation du personnel, en l'espèce concernant „la vie de l'entreprise“.

En effet la Directive prévoit des procédures d'information sur les activités économiques actuelles et probables ainsi que des procédures d'information et de consultation en matière de politique du personnel et en matière de décisions apportant des changements importants au niveau de l'organisation de l'entreprise et des contrats de travail. L'élément d'information et/ou de consultation en matière d'anticipations dans la gestion de l'entreprise et de l'établissement devient donc prioritaire.

1. **Ce texte modifie l'article L. 411-1 (1), alinéa 1 du Code du Travail** en ce qu'il introduit désormais l'obligation d'élire une délégation pour les employés privés travaillant moyennant contrat de travail au service d'un employeur public. Pour ce faire, le texte ne fait plus de distinction entre secteurs public et privé, mais oblige tous les employeurs, indépendamment de leur secteur, de leur statut juridique et de leur activité, à faire élire des délégués dès que le nombre de salariés liés moyennant contrat de travail, donc employés privés ou ouvriers, dépasse 15. Toutefois, en attendant l'introduction du statut unique, les dispositions qui sont spécifiques aux ouvriers et aux employés privés restent applicables (exemple: paragraphes (2) et (3) de l'article L. 411-1: délégations ouvrières, et délégations d'employés privés).
2. **Le 2e alinéa de l'article L. 411-1 (1)** ayant trait aux ouvriers au service des employeurs publics peut donc être abrogé.
3. Comme la Directive introduit l'information ET la consultation pour deux des domaines, le titre de la section 4 doit être modifié en conséquence.
4. **Art. L. 414-4.– (1)** Ce texte reprend d'abord l'actuel alinéa 1 de cet article du Code du Travail, l'obligation de communication des renseignements sur la „marche et la vie de l'entreprise“, ainsi que la périodicité prévue. Pour être conforme à l'article 4, 2. sous a) de la Directive, le Gouvernement propose cependant d'ajouter au texte, après un notamment, le contenu textuel de la Directive (évolution récente et probable des activités et la situation économique. En effet les termes „vie et marche“ de l'entreprise ne sont pas nécessairement aussi précisément définis que le domaine visé par la Directive. Par ailleurs, il faut certainement ajouter que l'information doit porter désormais aussi sur l'évolution probable.

Le deuxième alinéa de ce paragraphe reprend textuellement l'actuel article L. 414-5 du code du Travail. Il a trait à la même information que celle visée à l'alinéa 1, mais adaptée aux sociétés par actions. Le texte du projet *n'ajoute rien au fond, sauf à intégrer les termes exacts de la Directive, dont l'information sur l'évolution probable.*

Le regroupement de ces deux textes, actuellement éloignés formellement dans le texte, s'imposait alors que sur le fond la même finalité est visée sauf à prévoir des modalités différentes selon les sociétés par actions et les autres formes d'établissements ou entreprises.

(2) Ce paragraphe reprend textuellement l'actuel alinéa 2 de l'article L. 414-4, ayant trait à l'information sur les aspects de santé et de sécurité respectivement de protection des travailleurs.

(3) Ce paragraphe reprend d'une part l'actuelle phrase finale du deuxième alinéa de l'article L. 414-4 ayant trait à l'obligation d'information en matière d'évolutions concernant le personnel.

En plus il doit ajouter deux obligations fixées par la Directive, *dans son article 4, point 2. sous b)*:

- d’une part, il y a désormais information et consultation dans ce domaine;
- d’autre part, le texte de la Directive ajoute aussi l’information et la consultation sur *l’évolution probable, et, surtout, sur les mesures d’anticipation notamment en cas de menace sur l’emploi.* On y retrouve donc obligatoirement l’aspect anticipatif voulu par la Directive.

(4) Ce texte est nouveau et transpose textuellement le *point c) du point 2. de l’article 4 de la Directive.*

Il introduit au niveau des délégations l’obligation d’information et de consultation sur les décisions susceptibles d’entraîner des modifications importantes dans l’organisation du travail et dans les contrats de travail. Le texte de la Directive précise d’ailleurs que sont englobés dans cette obligation les changements résultant des licenciements collectifs et du maintien des droits en cas de transfert d’entreprise.

L’élément d’anticipation est donc de nouveau déterminant, d’autant que selon la Directive l’information et la consultation au sens du présent texte ne fait pas obstacle aux procédures d’information et de consultation prévues par les textes ad hoc.

On note donc que le nouvel article L. 414-4 tel que proposé regroupe les „dispositions de fond“, à savoir dans quels cas il doit y avoir lieu à information et/ou consultation en y intégrant les délais et formes tels qu’actuellement prévus dans le texte du Code du travail. Sur cet élément forme, le projet n’ajoute donc rien.

5. **Art. L. 414-5.**– Comme le contenu actuel de cet article a été muté logiquement dans le projet et figure désormais comme deuxième alinéa du paragraphe (1) de l’article L. 414-4, ce numéro d’article est libéré pour accueillir les dispositions d’ordre procédural ainsi que les définitions prévues par la Directive et qui doivent être mentionnées dans le texte pour garantir une transposition correcte de la Directive.

(1) Ce paragraphe insère les définitions prévues dans la Directive pour les notions d’information et de consultation.

- Le premier tiret définit la notion d’information en transposant *le point f) de l’article 2 et le point 3. de l’article 4 de la Directive.*
- Le deuxième tiret définit quant à lui la notion de consultation en transposant *le point g) de l’article 2 et le point 4. de l’article 4 de la Directive.*

Comme, d’une part, ces textes ne fixent que des principes généraux et des finalités globales (exemple: la consultation s’effectue à un moment, avec des moyens et un contenu appropriés), comme, d’autre part les textes de loi actuels contiennent des dispositions plus contraignantes comme l’obligation d’informer mensuellement ou lors des réunions normales de la délégation avec la direction sur la vie et la marche de l’entreprise ou encore l’obligation d’informer par écrit et une fois par an les délégations dans les sociétés par actions sur la situation économique et financière, le contenu des documents étant d’ailleurs fixé lui aussi, comme finalement *l’article 9, point 4. de la Directive interdit une régression du niveau de protection actuel des travailleurs*, le projet propose un renvoi aux dispositions précitées contenues à l’article L. 414-4 pour en garantir l’application aussi après l’entrée en vigueur du présent texte. Ce qui explique la mention „sans préjudice de ...“ au début du paragraphe (1).

(2) En application du principe que la Directive sera transposée 1/1, le paragraphe (2) transpose textuellement *l’article 5 de la Directive prévoyant la possibilité d’un accord entre partenaires sociaux pour fixer les modalités de la procédure d’information et de consultation.* Selon la Directive cet Accord peut être conclu librement, à tout moment, et aux niveaux appropriés. Le texte prévoit donc que les partenaires sociaux peuvent conclure de tels accords sur les modalités (les principes étant fixés par la Directive et donc la loi) à différents niveaux, qui pourront être le dialogue inter-professionnel, une convention collective, un accord d’entreprise ou un accord d’établissement.

Pendant la phrase finale souligne bien que cet accord doit être en conformité avec les principes et finalités essentielles du texte (tels qu’énumérés tant à l’article L. 414-4 qu’à l’article L. 414-5 (1)).

(3) Le paragraphe (3) tout en *transposant le point 3. de l'article 1 de la Directive*, est à lire en rapport avec ce souci et cette finalité sous-jacents au texte: les modalités d'information respectivement d'information et de consultation doivent être fixées dans un esprit de coopération et de respect des droits mutuels, en tenant compte des intérêts de l'entreprise et de ceux des travailleurs.

(4) Finalement ce paragraphe (4) transpose *l'article 9, points 1. à 3. de la Directive* qui prévoit que les mesures d'information et de consultation nouvelles prévues par la Directive, donc le présent projet, ne font pas obstacle à l'application de dispositions spécifiques d'information et de consultation, tant de droit purement national qu'issues de la législation du travail européenne. Ainsi les présentes dispositions sont d'office cumulativement applicables avec les procédures d'information et de consultation spécifiques en matière de comités mixtes d'entreprise, de représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, de licenciements collectifs, de maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, de comité d'entreprise européen, d'implication des travailleurs dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière.

6. **Art. L. 415-2.**— Ce texte étoffe simplement le même article actuel du Code du travail ayant trait à l'obligation de confidentialité en matière d'information ou d'information et de consultation prévues par la Directive donc la présente loi.

L'article 6 de la Directive, que le présent texte transpose, contient beaucoup plus de détails que l'actuel article L. 415-2. Une transposition correcte du texte oblige donc le Gouvernement à compléter ce texte.

(1) L'obligation de confidentialité elle-même de données qualifiées comme telles par le chef d'entreprise pesant sur les délégués du personnel est simplement maintenue à l'alinéa 2 de ce paragraphe (1). Le texte est simplement adapté au langage employé dans la Directive sans ajouter des éléments ou contraintes nouveaux (*article 6, 1. de la Directive*).

(2) Ce paragraphe est nouveau et *applique le point 2. de l'article 6 de la Directive*. Le texte fixe les conditions dans lesquelles le chef d'entreprise peut refuser de communiquer des données, à savoir, quand, selon des critères objectifs, leur communication entraverait gravement le fonctionnement de la gestion ou le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement, ou leur porteraient un préjudice ou encore compromettraient une opération projetée.

(3) Finalement, le paragraphe (3) a dû être réécrit par rapport à l'alinéa 2 actuel de l'article L. 415-2 du Code du Travail. Le texte a trait aux procédures administratives et/ou judiciaires que la Directive demande pour le cas où l'employeur exige la confidentialité ou refuse de communiquer les informations, respectivement à sauvegarder la confidentialité des données.

Le Gouvernement estime que le petit texte actuel (alinéa final de l'article L. 415-2) ne satisfait pas aux exigences de la Directive. D'une part, pas tous les cas de litige ne sont repris dans le texte. Par ailleurs le Gouvernement n'estime pas opportun de maintenir la décision quasi juridictionnelle en dernière instance du Directeur de l'Inspection du travail et des Mines. Le texte proposé élargit donc le champ d'application des recours en se tenant à la Directive et introduit un recours juridictionnel en annulation contre la décision du Directeur. Cette approche est aussi conforme à la philosophie sous-jacente à la réforme de l'ITM qui abolit le pouvoir juridictionnel du Directeur de l'ITM. Par ailleurs le texte étoffe les indications quant à la procédure dont notamment les délais sont fixés avec précision. Le recours et la décision administrative doivent être formulés chaque fois endéans la huitaine alors que le Tribunal administratif doit statuer selon la procédure d'urgence.

Remarques finales

Les articles 7 et 8 de la Directive ne nécessitent pas transposition formelle, alors que la protection des représentants du personnel est prévue au texte général (article L. 415-11 du Code du Travail) et que la défense des droits devant assurer une application correcte et efficace du texte ainsi que les sanctions à ceux qui entravent le fonctionnement sont prévues dans les articles L. 415-5 à L. 416-7, respectivement à l'article L. 417-1 à 4 du Code du travail.

*

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 sensibiliser 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,

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.

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.

(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

5 JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.

6 JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

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.

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.

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).

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 entraîneraient 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 existante 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. PIQUÉ I CAMPS

5788/01

N° 5788¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant:

1. **transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
2. **modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail**

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS**

(7.11.2007)

Par dépêche du 18 septembre „2008“ (sic!), entrée au secrétariat de la Chambre deux semaines plus tard seulement, à savoir le 3 octobre 2007, Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi a demandé, „dans les meilleurs délais“ bien évidemment, l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

L'urgence invoquée est justifiée par l'explication que „une procédure en infraction a été engagée par la Commission Européenne contre le Luxembourg“ du fait de la non-transposition, en temps utile, de la directive 2002/14/CE relative à l'information et à la consultation des travailleurs, directive que le projet de loi se propose précisément de traduire en droit national.

A ce sujet, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics se permet de faire remarquer que, si ladite directive, qui date du 11 mars 2002 (!), avait été transposée au cours des cinq années et demie qui se sont écoulées depuis, la Commission n'aurait eu aucune raison pour engager une quelconque procédure contre le Luxembourg ...

Quant au fond, le projet sous avis ne concerne pas les ressortissants de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (qui bénéficient tous d'un statut de droit public et sont „informés“ et „consultés“, au sens de la directive, via leur „représentation du personnel“), mais elle concerne quand même les employeurs du secteur public.

En effet, l'article L.411-1, paragraphe (1) du Code du Travail dispose que „tout employeur du secteur public occupant régulièrement au moins quinze ouvriers liés par contrat de louage de services“ est „tenu de faire désigner les délégués du personnel“, c'est-à-dire qu'il est obligé de faire élire une „délégation du personnel“.

Il en résulte que les employés privés des employeurs du secteur public ne bénéficient à l'heure actuelle d'aucun droit d'information ou de consultation puisque la disposition précitée ne leur est pas applicable et qu'ils ne rentrent pas non plus dans le champ d'application de la législation concernant la représentation du personnel.

Pour mettre fin à cette situation inique – qui a d'ailleurs été condamnée par la Cour Constitutionnelle en 2004 déjà – le projet sous avis se propose de remplacer, à l'article L.411-1.(1) précité, le terme „ouvriers“ par celui de „travailleurs“, comprenant donc, en attendant le statut unique, les ouvriers et les employés privés.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics ne peut que saluer cette initiative et elle se déclare en conséquence d'accord avec le projet lui soumis, dont le texte n'appelle pas de remarque de

sa part, sauf que la deuxième partie de l'intitulé doit être complétée puisque le projet ne modifie pas uniquement le „*chapitre IV*“ du titre premier du livre IV du Code du Travail, mais également son „*chapitre Ier*“, où figure en effet l'article L.411-1.

Ainsi délibéré en séance plénière le 7 novembre 2007.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
E. HAAG

5788/02

N° 5788²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant:

- 1. transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
- 2. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(14.11.2007)

Par lettre du 3 octobre 2007, réf.: FB/GB/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 annule et remplace le projet de loi No 5615 (ci-après projet initial) ayant 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. La directive 2002/14 aurait dû être transposée en droit national le 23 mars 2005.

Selon les auteurs du projet initial, 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 avaient lieu durant le deuxième semestre 2005 et se terminaient durant le premier semestre 2006.

Ces discussions ont abouti entre autres sur le projet d'introduire un statut unique pour tous les salariés du secteur privé, qui fut retenu dans l'accord final comme élément comportant de larges éléments d'ordre social.

Les auteurs du présent projet estiment que cet accord tripartite a entendu limiter l'intervention législative en matière de dialogue social interne à l'entreprise à la seule et stricte transposition de la Directive 2002/14.

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.

Elle juge indispensable que cette réforme soit continuée en renforçant les droits de participation des représentants du personnel.

En effet, la Chambre des employés privés se doit de relever qu'avec l'avènement prochain du statut unique, la réforme de notre législation sociale nationale ne doit pas être considérée comme achevée.

L'alignement des droits et obligations sur le plan du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, ne constitue qu'un premier pas. La seconde étape de cette réforme modernisante mènera forcément à la révision de la législation relative à la représentation du personnel.

Les dispositions légales nationales relatives à la représentation des salariés dans les entreprises datent pour la plupart des années 1970 et ne sont plus forcément adaptées aux évolutions du monde du travail actuelles. Une réforme apparaît donc indispensable afin de donner aux salariés la possibilité de créer un partenaire équivalent dans le dialogue social.

L'accent de la réforme à entamer en matière de représentation des salariés sera à mettre sur les droits de participation des représentants des travailleurs dans les entreprises.

Renforcer ces droits permettra en effet d'assurer une mise en oeuvre optimale des règles proposées en droit du travail par le projet de loi portant introduction du statut unique (tels par exemple les nouvelles règles en matière de travail supplémentaire) et de créer plus de transparence dans la gestion des entreprises, promouvant ainsi leur compétitivité.

La CEP•L estime qu'au vu des évolutions qu'a connues le monde des entreprises, il est également crucial de renforcer et de clarifier les attributions des différentes structures de représentation des salariés et de préciser 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.

3bis. 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

La directive

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.

La législation nationale

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. REDRESSEMENT DE LA MAUVAISE TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPEENNE

par le projet initial (Article 2 point 1 du projet – Nouvel article L. 411-1(1) du Code du travail)

La directive

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.

Le projet initial

7. Si la directive à transposer, tout comme les définitions juridiques courantes, font clairement une différence entre „établissement“ et „entreprise“, la législation luxembourgeoise est quelque peu confuse à ce niveau puisqu'elle se réfère 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.

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

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 projet initial avait 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.

10. Dans son avis du 5 décembre 2006 relatif au projet initial, la Chambre des employés privés avait fait remarquer que cette démarche du Gouvernement luxembourgeois d’appliquer 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 plus constituait une transposition incorrecte de la directive européenne.

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

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

1ère solution: seuil de 50 travailleurs au niveau de l’entreprise

11. La première solution, d’ailleurs préférée par notre Chambre dans un souci de cohérence, consistait à établir la nouvelle procédure d’information et de consultation au niveau de l’entreprise, comme actuellement.

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

12. Cette solution évitait par ailleurs l’instauration d’un dialogue social à plusieurs vitesses au niveau des délégations du personnel.

2ème solution: seuil de 20 travailleurs au niveau de l’établissement

13. La deuxième solution consistait 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 restait 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 estimait que si le Gouvernement optait pour cette solution, il devait, 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.

Le projet actuel

14. Le projet actuel opte pour cette deuxième solution, mais en ajoutant seulement aux attributions des délégations existantes les nouvelles compétences instaurées par la directive.

15. La directive européenne instaure 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.

16. En optant pour l’application de la nouvelle procédure d’information et de consultation aux établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail, le présent projet est donc conforme à la Directive et est même plus favorable.

La CEP•L salue ces nouvelles dispositions, qui constituent une transposition correcte de la directive. Toutefois, elle estime que la première solution était tout à fait envisageable également.

*

4. ABOLITION D'UNE DISCRIMINATION A L'ENCONTRE DES EMPLOYÉS PRIVÉS AU SERVICE D'UN EMPLOYEUR DU SECTEUR PUBLIC

(Article 2 point 1 du projet – Nouvel article L. 411-1(1) du Code du travail)

Les dispositions actuelles

17. Selon la législation actuelle (Article L. 411-1 du Code du travail), les employés privés au service d'un employeur du secteur public ne sont pas autorisés à participer aux élections des délégués du personnel. Ils ne disposent ni du droit de vote actif, ni du droit de vote passif, à l'inverse des ouvriers de statut privé du même employeur.

Le projet de loi avisé

18. Le projet de loi oblige tout employeur, quelles que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, à faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail.

Selon les auteurs du projet, tout en maintenant les dispositions spécifiques aux employés privés et aux ouvriers, en attendant l'entrée en vigueur du statut unique, le texte regroupe désormais sous un terme générique les deux catégories de salariés liés par un contrat de travail de droit privé.

19. La CEP•L se félicite de cette uniformisation des droits des salariés.

En effet, dans son avis du 5 décembre 2006 relatif au projet initial, la CEP•L avait demandé 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 de cette procédure d'information et de consultation.

20. La CEP•L rend toutefois attentif au fait que le projet de loi portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé modifie également l'article L. 411-1 du Code du travail, certes dans la même optique, mais en utilisant une autre formulation.

20bis. La Chambre des employés privés tient à faire remarquer que ce même projet de loi portant introduction d'un statut unique remplace notamment dans les dispositions relatives à la représentation du personnel le terme „travailleur“ par le terme „salariés“. La CEP•L suggère dès lors que le présent projet de loi fasse de même.

20ter. Par ailleurs, la CEP•L se demande pourquoi ne pas profiter de cette modification de l'article L. 411-1 pour intégrer les apprentis dans le calcul des effectifs d'une entreprise?

Paradoxalement, les apprentis ne sont pas comptabilisés pour déterminer le nombre de travailleurs dans l'entreprise, alors qu'ils sont électeurs, sous certaines conditions d'ancienneté.

En effet, selon l'article L. 413-3 du Code du travail, participent à l'élection tous travailleurs sans distinction de sexe et de nationalité, âgés de 18 ans accomplis le jour de l'élection, liés à l'établissement par contrat de louage de service ou d'apprentissage et y occupés depuis 6 mois au moins le jour de l'élection.

Or, le contrat d'apprentissage constitue le premier titre dans le Livre 1 du Code de travail intitulé „Les relations individuelles et collectives de travail“. Par conséquent, l'apprentissage est clairement à considérer comme une relation individuelle de travail.

Soulignons en outre que, selon le Conseil d'Etat, le Code du Travail fait abstraction des dispositions étrangères du droit du travail pour ne reprendre que celles ayant trait à cette branche du droit.

Relevons encore que le Tribunal du Travail est matériellement compétent pour le contrat d'apprentissage.

20quater. Concernant les délégués des jeunes travailleurs, selon l'article L. 411-5 du Code du travail, sont électeurs et éligibles comme délégués des jeunes travailleurs, les adolescents des deux sexes qui n'ont pas atteint l'âge de vingt et un ans accomplis et qui travaillent dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection.

La CEP•L demande dès lors un alignement de cet article sur le prédit article L. 413-3 afin que les apprentis soient clairement désignés comme électeurs des délégués des jeunes travailleurs.

*

5. NECESSITE D'ELARGIR LA NOTION D'„ENTREPRISE“ POUR PARFAIRE CETTE HARMONISATION DES DROITS DE TOUS LES SALARIES DU SECTEUR PRIVE

21. Reprenant sa réflexion exposée dans son avis précité, la CEP•L relève que si la législation actuelle comporte une définition de l'„entreprise“, ce n'est que dans les dispositions relatives aux comités mixtes. Or, cette définition n'est pas conforme à celle préconisée par la directive transposée.

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“.

22. Or, le texte luxembourgeois relatif au comité mixte d'entreprise prévoit à l'article L. 421-1 du Code du Travail qu'„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 est contraire à la volonté d'harmoniser les droits de tous les salariés ayant un statut de droit privé.

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.

23. La CEP•L estime donc que les auteurs du projet auraient pu profiter du présent texte pour opérer une extension de la définition de la notion de l'„entreprise“ dans la législation nationale sur les structures de représentation des salariés.

*

6. INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA VIE DE L'ENTREPRISE (Article 2 points 4 et 5 du projet – Nouveaux articles L. 414-4 et 5 du Code du travail)

Information sur la marche et la vie de l'entreprise

24. Dans les dispositions actuelles, n'est visée que l'information sur la marche et la vie de l'entreprise.

Le projet précise qu'au titre de cette information sur la marche et la vie de l'entreprise, le chef d'entreprise doit renseigner la délégation notamment sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique.

Ajout de la consultation

25. Le projet introduit l'obligation de consultation des délégués du personnel et du délégué à l'égalité par l'employeur sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise

et de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué 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.

De même, le chef d'entreprise sera obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel 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 concernant la législation sur les licenciements collectifs et le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

Définitions

26. Le projet transpose fidèlement la directive pour définir les obligations d'information et de consultation incombant à l'employeur.

Ainsi l'**obligation d'information** comprend la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de lui permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation.

La **consultation** consiste en l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément à son obligation d'information, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

27. Par ailleurs, le projet permet aux partenaires sociaux, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, de définir librement par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs, ce à condition que l'employeur et les représentants des travailleurs travaillent dans un esprit de coopération et 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.

Articulation avec les procédures d'information et de consultation préexistantes

28. Le projet avisé prend le soin de préciser que ces nouvelles procédures d'information et de consultation des délégués du personnel ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur les comités mixtes d'entreprise, sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière.

29. Le projet initial comportait une disposition similaire, qui avait donné lieu à critique du Conseil d'Etat dans son avis du 20 mars 2007. En effet, le Conseil d'Etat estime superflu de préciser le maintien des autres droits d'information, de consultation et de participation, du fait que ces dispositions restent applicables tant qu'elles ne sont pas abrogées.

30. Dans la mesure où le projet remanié entend maintenir une telle disposition, la Chambre des employés privés estime qu'il y a lieu de la compléter par un renvoi général aux autres droits d'information, de consultation et de participation des représentants du personnel, alors que dans sa teneur actuelle, elle laisse de côté certaines autres missions ponctuelles des représentants du personnel.

Ainsi, par exemple, le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter préalablement le comité mixte ou à défaut la délégation du personnel lorsqu'il envisage de recourir au travail intérimaire ou au prêt temporaire de main-d'oeuvre.

De même, le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel, s'il envisage la création de postes de travail à temps partiel.

En outre, lorsque l'employeur qui occupe 150 salariés au moins envisage de modifier le contrat de travail d'un salarié ou de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale de l'établissement s'il en existe une, sinon à l'Inspection du travail et des mines.

La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doivent informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement

A défaut d'être exhaustif, le projet ne devrait pas limiter la liste des renvois, par l'insertion de l'adverbe „notamment“ par exemple.

*

7. PRINCIPE DE CONFIDENTIALITE DES INFORMATIONS (Article 2 point 6 du projet –Nouvel article L. 415-2 du Code du travail)

31. En matière de confidentialité des informations, les dispositions actuelles prévoient que les membres des délégations du personnel, ainsi que les conseillers auxquels ils peuvent faire appel sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. 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.

Les membres de la délégation qui estimerait abusive cette qualification peuvent se pourvoir dans la huitaine franche devant le directeur de l'ITM, qui statue au fond et sans appel sur le caractère confidentiel des informations.

32. Le projet de loi initial prévoyait 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 projet de loi initial.

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.

33. Dans son avis précité, la Chambre des employés privés avait soulevé la question de savoir si un tel libellé ne préjudice 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.

34. Le texte proposé étoffe simplement les dispositions actuelles en y apportant les ajouts nécessaires pour le rendre conforme à la directive.

Pour ce faire, il supprime toute sanction à l'obligation de confidentialité et prend la teneur suivante:

„Les membres des délégations du personnel, ainsi que les conseillers auxquels ils peuvent faire appel sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

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 dans l'intérêt légitime de l'entreprise ou de l'établissement, tant à l'égard des travailleurs qu'à l'égard des tiers, sauf si les travailleurs ou les tiers sont liés à leur tour par une obligation de confidentialité.

Le chef d'entreprise peut refuser 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, la gestion ou l'avenir de l'entreprise ou de l'établissement, leur porteraient un préjudice ou compromettrait une opération projetée.

Les membres de la délégation qui estimerait abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations peuvent se pourvoir dans la huitaine franche devant le directeur de l'ITM.

La décision du directeur ou de son délégué doit être adressée aux parties 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 15 jours de sa notification, la décision du Directeur de l'ITM ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le tribunal administratif qui statue selon la procédure d'urgence.“

35. La CEP•L se félicite que la violation de l'obligation de confidentialité ne soit plus constitutive d'une faute grave menant à la mise à pied du délégué indiscret.

La CEP•L regrette l'introduction de la possibilité pour l'employeur de refuser de communiquer des données ou de procéder à des consultations, dans la mesure où cela risque d'entraver le bon fonctionnement de la procédure d'information et de consultation voulue par le présent projet et de retarder le dialogue social.

Dans cette mesure, ces possibilités de refus semblent contradictoires avec l'esprit même du projet de loi. D'ailleurs, il ne faut pas oublier que l'employeur a la possibilité de qualifier comme confidentielle toute information sensible.

En outre, si la directive transposée permet à l'employeur d'adopter une telle attitude négative de refus, elle prescrit aux Etats membres de limiter ces refus à des cas spécifiques sous certaines conditions et limites.

En instituant une possibilité générale de refus, le projet de loi va plus loin que la directive.

A titre subsidiaire, la CEP•L estime légitime que ce refus puisse faire l'objet de contestation devant le directeur de l'ITM, puis devant le tribunal administratif.

Ainsi l'employeur aura à craindre un éventuel contrôle des critères objectifs qu'il invoquera pour justifier sa décision de refus. La CEP•L espère ainsi que les cas de refus se limiteront au strict nécessaire.

De même, la Chambre des employés privés approuve l'introduction d'un recours juridictionnel à l'encontre de toute décision du directeur de l'ITM concernant la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations par l'employeur, ce qui est conforme à l'abolition de son pouvoir juridictionnel dans le cadre de la réforme de l'ITM.

*

36. Sous des réserves des remarques et contestations formulées ci-dessus, la CEP•L marque son accord au présent projet de loi.

Luxembourg, le 14 novembre 2007

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

Service Central des Imprimés de l'Etat

5788/03

N° 5788³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant:

- 1. transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
- 2. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS

(20.11.2007)

Par sa lettre du 18 septembre 2007, 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

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“).

Le 21 septembre 2006, la Chambre des Métiers a été saisie du projet de loi No 5615 relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, qu'elle a avisé le 21 novembre 2006.

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

Tout en laissant inchangés les seuils prévus par la législation actuellement en vigueur, le projet de loi No 5615 affectait les procédures d'information et de consultation prévues par la Directive aux organes de représentation des salariés existants que sont la délégation du personnel pour les établissements ayant entre 50 et 149 salariés et le comité mixte pour les entreprises ayant au moins 150 salariés. Les délégations du personnel pour les établissements ayant entre 15 et 49 travailleurs étaient donc dépourvues des nouvelles compétences instaurées par la Directive.

Dans son avis critique du 21 septembre 2006, la Chambre des Métiers reprochait aux auteurs le fait que le texte initial d'une part, allait à plusieurs endroits au-delà des exigences de la Directive et n'était par conséquent pas dans le droit chemin de l'accord tripartite du 28 avril 2006 retenant le principe „*transposer la directive, toute la directive et rien que la directive*“, et d'autre part, n'était pas en ligne avec le principe de la simplification administrative.

Le projet de loi initial a également fait l'objet d'une opposition formelle de la part du Conseil d'Etat. Ce dernier a invoqué l'inégalité de traitement entre salariés dans les diverses entreprises. Il a en outre soulevé le problème de l'exclusion du droit de vote actif et passif des employés privés du secteur public.

Le présent projet de loi annule et remplace le projet No 5615. Il attribue les nouvelles compétences aux délégations actuelles, sans créer une nouvelle catégorie de délégations dans les établissements de 20 salariés. Ainsi, les compétences prévues par la Directive sont ajoutées aux attributions des délégations existantes.

La Chambre des Métiers peut approuver cette nouvelle disposition qui est en ligne avec le principe de simplification administrative.

Elle prend note que le présent texte abolit la limitation de l'obligation de désigner une délégation du personnel pour les seuls ouvriers au service d'un employeur public. Par conséquent, tout employeur, indépendamment de son statut juridique, de son activité et de son secteur, doit désigner des délégués du personnel dès que le nombre de salariés régulièrement occupés est au moins de 15.

Finalement, elle tient encore à relever quelques erreurs matérielles qui se sont glissées dans l'exposé des motifs.

D'une part, au point 2) paragraphe 1, il est précisé que le Gouvernement avait fait usage de la faculté lui offerte par la Directive d'introduire le cadre général d'information et de consultation seulement dans les entreprises à partir de 50 salariés. Il est certes vrai que le texte initial a fait référence au seuil de 50 salariés, mais il ne l'appliquait pas aux entreprises, mais aux établissements occupant régulièrement entre 50 et 149 travailleurs.

D'autre part, au point 3), il faut écrire „d'ancrer“ au lieu de „d' ancrer“.

En outre, au point 4) paragraphe 1, il faut remplacer „code du travail“ par „Code du travail“. Sous le point a) troisième tiret, il faut écrire „... *l'information de la délégation* ...“ au lieu de „*l'information à la délégation* ...“, et au point b) troisième tiret, il est fait référence au point c) de la Directive au lieu du point b), enfin au quatrième tiret, le terme „d'entraîner“ doit être remplacé par celui „*d'entraîner*“.

En dernier lieu, il faut enlever le trait d'union après „... du personnel ...“ et redresser la faute d'orthographe au terme de „Constitutionnelle“ dans le titre du point 8.

*

2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1

Le présent article a trait à la finalité du projet, qui est la transposition de la Directive.

Il ne donne pas lieu à des commentaires particuliers.

Ad article 2

Cet article énonce qu'aux fins de la transposition de la Directive, le Code du travail doit être modifié. Il contient 6 points relatifs aux diverses modifications nécessaires.

La Chambre des Métiers tient à relever une erreur matérielle qui s'est glissée dans le commentaire des articles. En effet, il y est question de 4 points relatifs aux diverses modifications nécessaires. Or, il ne s'agit pas de 4, mais de 6 modifications.

Article L. 411-1 (1)

L'alinéa 1 du paragraphe (1) de l'article L. 411-1 du Code du travail est modifié en ce sens qu'il ne fait plus de distinction entre secteur public et privé. Il introduit l'obligation pour tous les employeurs, indépendamment de leur secteur, de leur statut juridique et de leur activité, d'élire une délégation du personnel dès que le nombre de salariés liés par un contrat de travail dépasse 15 salariés.

Dans un souci de cohérence avec la numérotation du Code du travail, la Chambre des Métiers demande que la virgule derrière le numéro de l'article dans le commentaire des articles soit enlevée. Ainsi, le texte prend la teneur suivante: „*Ce texte modifie l'article L. 411-1 (1) alinéa 1 du Code du travail* ...“.

Article L. 411-1 (1) alinéa 2

L'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article L. 411-1 du Code du travail est abrogé étant donné qu'il existe désormais une obligation pour les employeurs de tous les secteurs d'élire une délégation du personnel à partir d'un certain seuil.

Cette disposition n'appelle pas de commentaires de la part de la Chambre des Métiers.

Article L. 414-4

Le présent article modifie l'article L. 414-4 actuel du Code du travail.

L'alinéa 1 du paragraphe (1) prévoit que le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique.

La Chambre des Métiers se doit de constater qu'au lieu de „ou“ prévu par l'article 4 point 2) a) de la Directive, les auteurs du texte utilisent le terme „et“. Dans un souci de cohérence avec le début de la phrase (... sur la marche et la vie de l'entreprise), il serait judicieux d'utiliser seulement le terme „d'entreprise“.

Elle tient encore à relever trois fautes d'orthographe dans le commentaire des articles, à savoir: resnseignements, aisni et préciséement.

D'autant plus, l'emploi des virgules derrière les chiffres (article 9, point 4. ou article 9, points 1. à 3.), est à proscrire. Cette remarque vaut pour tout le projet de loi.

L'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article L. 414-4 du Code du travail prévoit que dans les sociétés par actions, la délégation du personnel est informée par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et probables de l'établissement et de l'entreprise. Cette phrase suscite plusieurs commentaires de la part de la Chambre des Métiers.

D'une part, la remarque faite ci-dessus en ce qui concerne l'utilisation cumulative des termes „d'établissement et d'entreprise“ vaut mutatis mutandis pour l'alinéa 2.

D'autre part, la Chambre des Métiers tient à relever une erreur matérielle. En fait, il faut ajouter les termes „de l'évolution“ avant „des activités récentes et probables“. Ainsi, le texte prendra la teneur suivante: „..., ainsi que de l'évolution des activités récentes et probables ...“.

En outre, elle est d'avis que l'information sur l'évolution récente et probable de l'entreprise fait double emploi avec celle prévue à l'alinéa 1. En d'autres mots, la finalité de la Directive, à savoir l'information sur l'évolution économique et financière, est déjà couverte par l'article L. 414-4 alinéa 1 projeté. En fait, la seule différence entre ces deux alinéas est celle que l'information sur l'évolution récente et probable de l'entreprise doit en l'espèce se faire par écrit. Cependant, l'information en soi, c'est-à-dire le contenu même de cette information, ne diffère guère de celui de l'alinéa 1. Par conséquent, elle demande la suppression pure et simple de cette disposition.

Par ailleurs, au commentaire des articles, il faut écrire „Code du travail“ au lieu de „code du travail“ et il faut espacer les termes „l'information sur ...“.

Finalement, elle demande à ce que le deuxième „notamment“ (il doit notamment fournir à cette fin ...) au paragraphe (3) soit supprimé. La phrase prendra alors la teneur suivante: „...; à cette fin, il doit fournir semestriellement à la délégation du personnel ...“. Au commentaire des articles, les termes „ayant trait“ doivent être séparés et le „s“ au terme „d'évolution“ doit être supprimé.

Article L. 414-5

Le présent article a trait aux dispositions d'ordre procédural et aux définitions prévues par la Directive.

Tout en étant consciente du fait que les dispositions d'ordre procédural n'ont pas leur place au début de la section 4, la Chambre des Métiers est cependant d'avis qu'il en va toutefois autrement pour les définitions.

Dans un souci de sécurité juridique, elles doivent être placées au début de la section 4. Le paragraphe 1 de l'article L. 414-5 projeté deviendrait donc l'article L. 414-4. En ce qui concerne les paragraphes 2, 3 et 4, ils deviendraient les paragraphes (5) et (6) de l'article L. 414-4.

En outre, la Chambre des Métiers prend note que le paragraphe 2 projeté fait référence aux partenaires sociaux. Elle est d'avis que la notion de partenaires sociaux ne peut pas être utilisée au sens large en ce qui concerne l'accord négocié au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, il faudrait plutôt parler de l'employeur et des représentants qualifiés des salariés.

Par ailleurs, au paragraphe 1 du commentaire des articles, il faut écrire „dispositions“ au lieu de „dispistions“ et au paragraphe 2, l'espace entre „librement“ et la virgule doit être enlevé, et il faut écrire „d'entreprise“ au lieu de „d' entreprise“.

Finalement, au commentaire des articles relatif au paragraphe 3, le symbole „_“ avant le début de la phrase doit être enlevé et il faut remplacer le terme „tanat“ par „tenant“.

Article L. 415-2

Cet article a trait aux informations confidentielles. Il prévoit que les délégués du personnel ne sont pas seulement tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication, mais doivent tenir secret les informations présentant un caractère confidentiel et expressément qualifiées comme telles par l'employeur, sauf si les travailleurs ou les tiers sont liés à leur tour par une obligation de confidentialité.

La Chambre des Métiers se doit de constater que le paragraphe 3 initial qui prévoyait que la violation de l'obligation de confidentialité constitue une faute grave permettant la mise à pied du délégué du personnel, a été supprimé.

Elle demande à ce que ce paragraphe soit rétabli dans sa version initiale, et si tel n'était pas le cas, la Chambre des Métiers propose d'y insérer la formulation proposée par le Conseil d'Etat dans son avis du 20 mars 2007, à savoir: „*La violation de l'obligation de confidentialité est susceptible de constituer une faute grave.*“ Ainsi, ce paragraphe prendrait la teneur suivante: „*La violation de l'obligation de confidentialité est susceptible de constituer une faute grave permettant la mise à pied du délégué du personnel.*“

En ce qui concerne le paragraphe 3 in fine projeté, la Chambre des Métiers demande à ce qu'il soit précisé que la décision est notifiée à la délégation du personnel et à l'employeur. La phrase prendra alors la teneur suivante: „*Dans les quinze jours de sa notification à l'employeur et à la délégation du personnel ...*“. Il faut par ailleurs enlever la virgule devant „de la Directive ...“ dans le commentaire des articles.

Finalement, la Chambre des Métiers tient à relever quelques erreurs matérielles qui se sont glissées dans le commentaire des articles.

D'une part, il faut supprimer au paragraphe 1, les termes „ou d'information“, et au paragraphe 4 il faut écrire: „..., leur communication entraverait gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise ...“.

D'autre part, il faut corriger au paragraphe 5 le terme „administr**ib**ves“.

Finalement, il faut remplacer le terme „sous jacente“ par „sous-jacente“ au dernier paragraphe.

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 20 novembre 2007

Pour la Chambre des Métiers,

Le Directeur,
Paul ENSCH

Le Président,
Roland KUHN

5788/04

N° 5788⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant:

- 1. transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
- 2. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(11.12.2007)

L'objet du présent projet de loi est de transposer en droit national la directive 2002/14/CE 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 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.

Le projet de loi annule et remplace un projet de loi initial (numéro 5615) qui avait fait l'objet d'oppositions formelles de la part du Conseil d'Etat. Les principaux griefs de la Haute Corporation étaient une transposition incomplète de la Directive, l'exclusion du secteur public du champ d'application du projet de loi et le mauvais agencement des dispositions. Les avis des chambres professionnelles patronales critiquaient ce projet de loi pour ne pas respecter le principe de transposition „*toute la Directive, mais rien que la Directive*“ et pour alourdir considérablement le fonctionnement des organes de représentation du personnel.

Le présent projet de loi répond aux remontrances du Conseil d'Etat et à de nombreuses revendications des organisations des employeurs.

Ainsi, les charges administratives supplémentaires pour les entreprises sont considérablement réduites par rapport au projet de loi initial, ce dont la Chambre de Commerce tient à féliciter les auteurs. Le présent projet de loi demeure pourtant au-delà des exigences de la Directive en ce qui concerne les obligations d'information et de consultation relatives aux entreprises ayant adopté la forme de la société anonyme et crée un double emploi qu'il y a lieu de supprimer. A supposer que ces obligations soient maintenues, il y aurait lieu de supprimer qu'elles devront se faire impérativement sous forme écrite, alors que la Directive n'impose pas cette forme. Le projet de loi impose en outre une information et une consultation du délégué à l'égalité qui ne sont pourtant pas requises par la Directive. La Chambre de Commerce fait remarquer que la présente transposition d'une directive rajoute encore davantage d'obligations à charge des entreprises dans un domaine déjà largement hypertrophié.

Selon l'entendement du Conseil d'Etat, la Directive offre au législateur luxembourgeois deux options de transposition: de réduire le seuil pour l'instauration des comités mixtes aux entreprises d'au moins cinquante salariés et d'allouer au comité mixte les compétences en matière d'information et de consultation prévues par la Directive. Cette option, qui alourdirait considérablement le dialogue social et pèserait sur la compétitivité du site luxembourgeois, aurait été inacceptable pour les organisations des employeurs. La Chambre de Commerce félicite les rédacteurs du projet de loi de ne pas avoir pris cette option. La seconde option est celle d'ancrer l'information et la consultation au niveau des délé-

gations du personnel dans les établissements. Les organisations des employeurs ont marqué leur accord à cette seconde option.

Dès lors que l'information et la consultation se feront au niveau de l'établissement, elles devraient en toute logique ne concerner que l'établissement. Or, le présent projet de loi exige une information et une consultation qui porte aussi sur l'entreprise. Une telle transposition va bien au-delà des exigences de la Directive et n'est ni compatible avec les exigences de la simplification administrative, ni avec le souci de la compétitivité.

En outre, le projet de loi s'écarte encore de ce principe en retenant un champ d'application plus large que la Directive en ce qui concerne la définition de la consultation.

Sous réserve de ces quelques observations, le nouveau projet de loi respecte le principe de la transposition fidèle de la Directive. Les nombreux doubles et triples emplois prévus dans le texte du projet de loi initial ont été supprimés. Le présent texte est d'une lecture nettement plus facile que la version initiale.

Il ne résout cependant en rien les nombreux problèmes d'application pratiques des textes existants et futurs (suite à l'adoption du présent projet de loi) des dispositions du Code du travail relatives aux représentants du personnel. La Chambre de Commerce se limite à ne citer que quelques uns de ces problèmes à titre d'illustration. La grande majorité des articles du Code du travail (et le présent projet de loi confirme cette règle) font simplement référence à „*la délégation du personnel*“, sans pour autant spécifier s'il s'agit des délégations principales, des délégations divisionnaires, des délégations centrales, voire des délégués à la sécurité et/ou des délégués à l'égalité. Dans un souci de simplification administrative, on ne saurait obliger les grandes entreprises disposant d'une multitude de délégations de procéder à l'information et la consultation prévues par le projet de loi sous avis à plusieurs niveaux des représentants du personnel. De l'avis de la Chambre de Commerce, l'information et la consultation du présent projet de loi devraient se faire en toute logique dans les grandes entreprises au niveau de la délégation principale. Une autre source d'insécurité est l'absence de définition légale des notions, pourtant essentielles en matière de représentants du personnel, d'établissement et d'entreprise. L'article L. 414-1 du Code du travail est source d'insécurité juridique et de problèmes d'application pratique en ce qu'il impose la désignation de délégués au personnel en ayant recours au critère très vague de l'employeur „*occupant régulièrement au moins 15 travailleurs*“. Une application à la lettre des articles L. 413-4 et L. 413-3 du Code du travail aboutit en outre à la situation paradoxale qu'il y aurait lieu de tenir des élections, alors que personne n'est encore éligible¹. Il y aura lieu d'apporter des solutions pragmatiques à toutes ces incertitudes et incohérences dans le cadre de la réforme globale du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

La Chambre de Commerce accueille favorablement la suppression d'une discrimination entre les employés privés des entreprises du secteur public et ceux du secteur privé en ce qui concerne l'obligation de se doter d'une délégation du personnel des employés privés.

En ce qui concerne les dispositions relatives à la confidentialité des informations à communiquer aux représentants du personnel, la Chambre de Commerce déplore que le projet de loi n'énonce plus de sanction en cas de violation de cette obligation, pourtant fondamentale à tout échange de données confidentielles. Elle dénonce en outre que le projet de loi omet de préciser que l'obligation de confidentialité s'étend après l'expiration du mandat. Afin de renforcer l'obligation de confidentialité, la Chambre de Commerce exige une consécration textuelle de cette obligation de confidentialité.

¹ En raison d'une durée d'ancienneté plus longue exigée pour être éligible (article L. 413-4 du Code du travail: un an) que pour pouvoir voter (article L. 413-3: du Code du travail 6 mois).

Appréciation du projet de loi

Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	+
Impact financier sur les entreprises	-
Transposition de la directive	-
Simplification administrative	0
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 peut approuver le présent projet de loi sous réserve expresse de la prise en considération des remarques et propositions de texte formulées ci-après et notamment de celle prévoyant un renforcement de l'obligation de confidentialité.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES*Concernant l'article 1er du projet de loi*

L'article 1er énonce l'objet du projet de loi, à savoir la transposition de la Directive et la modification subséquente du Code du travail. Cet article ne soulève pas de commentaires.

Concernant l'article 2 du projet de loi

L'article 2 du projet de loi procède aux modifications nécessaires du Code du travail. Le commentaire des articles contient une erreur matérielle en ce qu'il parle de quatre articles à modifier dans le Code du travail, alors qu'il y en a six.

Concernant les points 1 et 2

Suite aux remontrances du Conseil d'Etat émises dans son avis du 20 mars 2007, l'article L. 411-1 alinéa 1er du Code du travail est modifié, afin que toutes les entreprises (y compris celles à but non lucratif et celles du secteur public) soient assujetties aux obligations d'information et de consultation résultant de la Directive. Cette modification assure non seulement une transposition fidèle de la Directive; elle mettra aussi fin à une distorsion de concurrence entre les entreprises du secteur privé et celles du secteur associatif ou public.

La Chambre de Commerce note que le terme „*contrat de louage de services*“ est remplacé par celui de „*contrat de travail*“. Elle estime que cette modification ne porte pas à conséquence, mais que les auteurs du projet de loi comptent au contraire assurer une plus grande homogénéité dans l'emploi des termes. En effet, l'article L. 411-1 du Code du travail emploie par la suite le terme de „*contrat de travail*“.

Concernant le point 3

Le point 3 modifie le titre de la section 4 pour y introduire une référence à la consultation. Il ne donne pas lieu à commentaires.

Concernant le point 4

Le premier alinéa de l'article L. 414-4 (1) du Code du travail est modifié afin de transposer l'article 4.2 a) de la Directive. Le commentaire des articles affirme vouloir reprendre le contenu textuel de la Directive. Tel n'est pourtant pas le cas en ce qui concerne l'information: la Directive exige seulement une information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique (sous-entendu, d'après l'entendement de la Chambre de Commerce: en fonction du niveau de consultation d'information et de consultation choisi par l'Etat membre lors de la transposition). Si la Directive avait voulu instituer une information tant sur la situation de l'entreprise que sur celle de l'établissement, l'article 4.2 a) de la Directive devrait se lire „*l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise et de leur situation économique.*“

La rédaction actuelle du projet de loi obligerait l'employeur à informer la délégation du personnel sur:

- la marche et la vie de l'entreprise (au titre de la première partie de la première phrase de l'article L. 414-4 (1) du Code du travail);
- l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de sa situation économique (au titre de l'article L. 414-4 (1), deuxième partie de la phrase);
- l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise, et de sa situation économique (au titre de l'article L. 414-4 (1), deuxième partie *in fine* de la phrase).

Le troisième tiret énoncé ci-dessus n'est pas requis par la Directive. Dans un souci de simplification administrative, et afin de respecter le principe de transposition 1/1 de la Directive, la Chambre de Commerce souhaite à titre principal la suppression de la référence à l'entreprise.

A titre subsidiaire, et à supposer même que la transposition de la Directive exige la référence à l'entreprise (*quod non*), la Chambre de Commerce estime qu'une information sur „*la marche et la vie de l'entreprise*“ qui figure déjà à l'heure actuelle dans l'article L. 414-4 (1) au début de la phrase est identique à une information sur l'„*évolution récente et l'évolution probable de l'entreprise*“. En application de ce raisonnement, la référence à „*l'évolution récente et l'évolution probable de l'entreprise*“ peut pareillement être supprimée.

La suppression de la référence à l'entreprise est de l'avis de la Chambre de Commerce la seule façon de respecter le principe de la transposition fidèle de la Directive. Il est vrai que cette suppression aura pour conséquence que la première phrase de l'article L. 414-4 (1) du Code du travail traite en son début d'une information portant sur l'entreprise, tandis que la seconde partie de la phrase traite de l'établissement. Cette contradiction apparente devra être levée lors de la réforme globale du dialogue social: les organisations des employeurs ont proposé de supprimer toute référence à des établissements et d'ancrer le dialogue social exclusivement au sein des entreprises.

A titre encore plus subsidiaire, au cas où les rédacteurs du présent projet de loi entendent maintenir la référence à l'évolution récente et l'évolution probable de l'entreprise, il y aurait lieu de clarifier à quoi se rapporte le „*sa*“ de „*situation économique*“: à l'établissement ou à l'entreprise? Si les deux étaient visés, il y aurait lieu d'écrire „*leur*“.

Le second alinéa du paragraphe (1) modifie les dispositions relatives aux entreprises constituées sous forme de sociétés par actions énoncées à l'heure actuelle à l'article L. 414-5 du Code du travail pour y ajouter une obligation d'information sur „*les activités, récentes et probables de l'établissement et de l'entreprise*“. En vertu du commentaire des articles, „*il a trait à la même information que celle visée à l'alinéa 1, mais adaptée aux sociétés par actions*“. Une modification de l'actuel article L. 414-5 du Code du travail s'avère de l'avis de la Chambre de Commerce inutile: le devoir d'information sur „*l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement*“ prévu à l'article 4.2 a) de la Directive est couvert à suffisance pour tout type de société par l'article L. 414-4 (1) alinéa 1 du Code du travail tel que modifié par le présent projet de loi.

Au cas où les rédacteurs du présent projet de loi entendent néanmoins maintenir la disposition, la Chambre de Commerce se doit de constater que cette information supplémentaire doit, au regard du libellé actuel du projet de loi, impérativement se faire par écrit. Une telle information écrite entraîne une surcharge administrative considérable pour les employeurs, alors que ce formalisme n'est pourtant pas requis par la Directive, qui exige uniquement en son article 4.1. c) que l'information doit s'effectuer „*d'une façon et avec un contenu appropriés*“. La Chambre de Commerce doit dès lors s'opposer fermement à ce dépassement des exigences communautaires.

En outre, il y a lieu de supprimer la référence à l'entreprise pour les raisons développées ci-dessus et de s'en tenir au libellé de la Directive. La disposition prendrait dès lors le libellé suivant:

„Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution financière. La direction ou la gérance doit en outre informer une fois par an au moins la délégation du personnel de l'évolution récente et de l'évolution probable des activités de l'établissement.“

Le paragraphe (2) reprend fidèlement les dispositions de l'article L. 414-4 alinéa 2 du Code du travail relatives à l'information sur des aspects de santé et de sécurité et de protection des travailleurs et ne donne pas lieu à commentaire.

Le paragraphe (3) de l'article L. 414-4 du Code du travail transpose dans sa première partie l'article 4.2. b) de la Directive (information et consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi). Le projet de loi va au-delà des exigences de la Directive en ce qu'il exige non seulement d'informer la délégation du personnel, mais aussi le/la délégué-e à l'égalité. L'information du délégué à l'égalité ne se justifie pourtant ni au regard de l'esprit de la Directive, ni au regard des missions confiées par l'article L. 414-3 du Code du travail au délégué à l'égalité. La Chambre de Commerce exige la suppression de cette information qui constituerait une charge administrative supplémentaire. Par ailleurs, pour les raisons formulées à l'égard de l'article L. 414-4 (1) alinéa 2 du Code du travail formulées ci-dessus, il y a lieu de supprimer la référence à l'entreprise.

Le paragraphe reprend en outre l'article L. 414-4 dernier alinéa du Code du travail qui prévoit une obligation de fournir semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité les 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.

Le paragraphe (4) de l'article L. 414-4 du Code du travail transpose fidèlement l'article 4.2 c) de la Directive, à savoir l'obligation d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles susceptibles d'être prises dans le cadre de la législation sur les licenciements collectifs et le maintien des travailleurs en cas de transfert d'entreprise. Le paragraphe ne soulève pas de commentaires.

Concernant le point 5

L'article L. 415-5 (1) du Code du travail reprend les définitions de l'information et de la consultation contenues dans la Directive. Dans un souci de clarté, il est proposé de modifier le début de l'article comme suit:

*„Sans préjudice de dispositions plus précises ou plus contraignantes prévues à l'article L. 414-4, on entend, **aux fins de la présente section**, par (...).“*

La définition de la consultation *in fine* va pourtant plus loin que la Directive: cette dernière traite d'un accord entre les travailleurs et l'employeur uniquement dans le cadre de l'article 4.2 c) de la Directive. Or, les rédacteurs du présent projet de loi semblent vouloir autoriser un tel accord sur toutes *„les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur“*. Afin de respecter le principe de transposition *„rien que la directive et toute la directive“*, le second tiret de l'article L. 414-5 (1) du Code du travail devrait pendre le libellé suivant:

„... en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur visés à l'article L. 414-4 (4) du Code du travail.“

L'article L. 414-4 (4) du Code du travail est effectivement la disposition transposant en droit interne l'article 4.2 c) de la Directive.

Les paragraphes (2) et (3) de l'article L. 414-5 du Code du travail transposent les articles 5 et 1 paragraphe 3 de la Directive. La Chambre de Commerce salue tout particulièrement que les rédacteurs du présent projet de loi laissent autant de marge de manoeuvre dans la négociation du cadre des modalités d'information et de consultation des travailleurs. Afin d'adapter ces accords aux particularités et à la culture de dialogue social de chaque entreprise, il y a de l'avis de la Chambre de Commerce lieu de remplacer le terme *„partenaires sociaux“* par *„l'employeur et la délégation du personnel“*. En outre, la Chambre de Commerce tient à souligner que l'étendue de tels accords ne doit viser que les informations et les consultations de la délégation du personnel exigées dans le cadre de la transposition

de la Directive. Ces accords ne sauraient notamment pas viser les modalités d'information et de consultation du comité mixte.

Le paragraphe (4) transpose fidèlement l'article 9 paragraphes 1 à 3 de la Directive.

Concernant le point 6

L'actuel article L. 415-2 du Code du travail qui a trait au secret professionnel et à la préservation du caractère confidentiel de certaines informations est étoffé afin de le rendre compatible avec l'article 6 de la Directive.

La Chambre de Commerce accueille tout particulièrement le paragraphe (2) de l'article L. 415-2 du Code du travail, qui permettra dans des circonstances bien particulières à l'employeur de refuser de communiquer des informations. Les rédacteurs du présent projet de loi ont ainsi usé de la faculté ouverte par l'article 6 paragraphe (2) de la Directive et ont donné gain de cause à une revendication importante des organisations patronales. Une diffusion inconsidérée d'informations hautement confidentielles pourrait en effet le cas échéant mettre en péril l'existence même d'une entreprise.

En revanche, il est regrettable que la sanction de l'obligation de confidentialité contenue dans le projet de loi initial, n'ait pas été reprise par le présent projet de loi. La Chambre de Commerce insiste dès lors sur la réinsertion de la disposition suivante dans le projet de loi:

„Celui qui procède à la divulgation des données qualifiées de confidentielles en application des dispositions qui précèdent commet une faute grave au sens du paragraphe (2) de l'article L. 415-11.“

La Chambre de Commerce regrette aussi que le projet de loi ne reprenne pas *expressis verbis* la deuxième phrase de l'article 6.1 de la Directive *„Cette obligation (à la confidentialité) subsiste quel que soit le lieu où ils (les représentants des salariés) se trouvent, même après l'expiration de leur mandat.“*

Au paragraphe (3) alinéa deux, il est proposé dans un souci de clarté de remplacer les termes *„aux parties“*, par *„aux requérants et au chef d'entreprise“*.

Enfin, la Chambre de Commerce propose de supprimer dans tout le projet de loi la référence au *„travailleur“*, par celle de *„salarié“*, terme qui sera consacré dans le cadre du projet de loi portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce peut approuver le présent projet de loi sous réserve expresse de la prise en considération des remarques et propositions de texte formulées ci-dessus et notamment de celle prévoyant un renforcement de l'obligation de confidentialité.

Service Central des Imprimés de l'Etat

5788/06

N° 5788⁶**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant:

- 1. transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
- 2. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(25.1.2008)

Par lettre en date du 18 septembre 2007, 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 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne; 2. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du Code du travail.

Notre chambre se doit de formuler les observations suivantes:

1. Notre chambre salue le retrait du projet de loi initial considéré comme étant discriminatoire!

Notre chambre salue que le gouvernement a retiré le projet de loi initial No 5615 et tenu compte des observations que notre chambre avait formulées dans son avis 49/2006 du 11 décembre 2006 au sujet du projet de loi cité sous rubrique.

Dans cet avis, notre chambre a soulevé le caractère discriminatoire du projet de loi initial dans la mesure où les dispositions relatives à l'information et à la consultation des travailleurs ne s'appliquaient qu'aux entreprises employant au moins 50 travailleurs. En procédant ainsi, le gouvernement avait exclu du champ d'application du projet de loi les entreprises occupant moins de 50 salariés, mais disposant toutefois d'une délégation du personnel. L'envergure des attributions de la délégation du personnel aurait varié selon que l'entreprise dispose de plus de 50 salariés ou de plus de 15, mais moins de 50 salariés.

Voilà pourquoi notre chambre salue le retrait du projet de loi initial et la mise en instance d'un nouveau projet de loi qui essaie de transposer la directive 2002/14/CE, selon le principe dit 1/1, donc toute la directive, mais rien que la directive.

2. Une réforme plus globale des droits des représentants des travailleurs s'impose!

Notre chambre tient à réitérer que le projet de loi portant introduction du statut unique ne constitue qu'un premier pas dans l'amélioration des droits des salariés tant au niveau du droit du travail qu'au niveau du droit de la sécurité sociale.

La deuxième étape devra mener vers une révision de la législation relative à la représentation du personnel.

L'accent de la réforme devra être mis sur les droits de participation des représentants des travailleurs dans les entreprises.

Cette réforme est indispensable pour assurer la mise en oeuvre des dispositions de la loi portant introduction du statut unique – comme, par exemple, les règles en matière de travail supplémentaire – et de créer plus de transparence dans la gestion des entreprises.

Dans le cadre de cette réforme, il échet également de clarifier les attributions des différentes structures de représentation des salariés et de préciser les relations entre celles-ci.

Voilà pourquoi notre chambre demande au gouvernement de relancer ses réflexions dans ce sens le plus vite possible.

3. La mise en oeuvre de l'obligation pour l'employeur de fournir des informations à la délégation du personnel telles qu'arrêtées à la section 4 du chapitre IV du livre IV s'avère problématique en pratique!

Tout en saluant l'éventail d'informations que l'employeur est obligé de fournir à la délégation du personnel conformément à l'article L. 414-4 du projet de loi, notre chambre se doit de formuler trois remarques quant:

- à l'efficacité du rôle des délégués du personnel par rapport au contenu de telles informations;
- à la conformité du projet de loi par rapport à la directive en ce qui concerne le refus par l'employeur de communiquer une information aux membres de la délégation du personnel;
- au principe qu'il incombe aux membres de la délégation du personnel de contester le caractère confidentiel d'une information.

- a) Le contenu des informations doit permettre à la délégation du personnel d'exécuter ses attributions légales dans l'intérêt des salariés!

Quel est le contenu et l'étendue des informations susceptibles, par exemple, *d'éclairer les délégués du personnel sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique?*

Quel est le contenu du rapport d'ensemble sur l'activité d'une entreprise constituée sous forme de société anonyme en ce qui concerne le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et, surtout, du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés?

Dans le cadre des négociations collectives, les informations telles qu'arrêtées par le texte de loi permettent-elles par exemple à la délégation du personnel de connaître la rémunération de tout un chacun afin de pouvoir formuler les revendications adéquates?

Ces questions sont d'autant plus pertinentes que le principe d'information et de consultation des travailleurs risque d'être mis en cause par le recours arbitraire par l'employeur à la confidentialité de certaines informations.

- b) Le caractère général du refus de communication de l'information prévu à l'article L. 415-2, paragraphe 2, est contraire à l'article 6, paragraphe 2 de la directive 2002/14/CE!

Le texte de la directive prévoit 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.“*.

Force est pourtant de constater que l'article L. 415-2, paragraphe 2, n'énumère pas les cas spécifiques pour lesquels l'employeur peut justifier un refus de communication d'une information en raison de son caractère confidentiel de sorte que la portée du texte a un caractère général et contrevient, de ce fait, à la directive.

- c) Afin de garantir le bon fonctionnement des délégations du personnel, il incombe au chef d'entreprise de saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines de la question de la confidentialité d'une information!

Notre chambre craint fortement que l'exception de la confidentialité d'une information soulevée par l'employeur ne risque d'entraver sérieusement, et de façon permanente, le rôle des délégations du

personnel dans la mesure où l'employeur juge, à sa guise, si l'information à communiquer est, selon lui, confidentielle ou non, si la communication d'une information porte préjudice à la gestion et à l'avenir de l'entreprise ou non.

Afin d'éviter que l'employeur se retranche constamment derrière le caractère confidentiel d'une information, notre chambre propose de faire du principe de communication des informations à la délégation du personnel une présomption irréfragable, à défaut par le chef d'entreprise de se pourvoir devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines endéans un délai préfixe.

Ainsi il n'incomberait pas – comme le prévoit l'article L. 415-2§3 du projet de loi – aux membres de la délégation de saisir l'Inspection du travail et des Mines de la question de la confidentialité d'une information, mais à l'employeur de faire les démarches nécessaires pour justifier le refus de communication d'une information.

Notre chambre propose par conséquent de modifier les §2 et §3, premier alinéa de cet article, pour en faire un nouvel §2 dont la teneur sera la suivante:

„Le chef d'entreprise qui estime que la nature de l'information est telle que, selon des critères objectifs, entraverait gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise ou de l'établissement, leur porterait un préjudice ou compromettrait une opération projetée, peut saisir dans la huitaine franche à partir du moment où les membres des délégations du personnel ont sollicité la communication de l'information auprès du chef d'entreprise, saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

A défaut d'agir endéans le délai précité, l'information en question est réputée non confidentielle et le chef d'entreprise est obligé de communiquer l'information sous peine d'encourir le délit d'entrave prévu à l'article L. 417-4 du Code du travail.“

Les alinéas 2 et 3 du paragraphe 3 resteront inchangés.

4. La notion d'„entreprise“ prévue à l'article L. 421-1 du Code du travail mérite d'être adaptée à celle prévue dans la directive!

L'entreprise est définie à l'article 2 de la directive comme *„l'entreprise publique ou privée exerçant une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif, située sur le territoire des Etats membres“*.

L'entreprise, telle que prévue dans les dispositions sur les comités mixtes d'entreprise est définie à l'article L. 421-1 comme *„... toutes les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé, établies sur le territoire luxembourgeois ...“*.

La définition de l'entreprise prévue à l'article L. 421-1 est contraire à celle de la directive dans la mesure où elle exclut tant les entreprises du secteur public que les entreprises ne poursuivant pas un but lucratif.

A l'instar de la définition de l'employeur telle que proposée à l'article L. 411-1, paragraphe 1, notre chambre juge indispensable d'adapter l'article L. 421-1 à la directive afin d'assurer que les comités mixtes d'entreprises doivent également être institués dans les entreprises du secteur public ou dans les entreprises qui ne poursuivent pas un but lucratif, pour autant qu'elles occupent habituellement cent cinquante travailleurs salariés au cours des trois dernières années.

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

Luxembourg, le 25 janvier 2008

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Nando PASQUALONI

Service Central des Imprimés de l'Etat

5788/05

N° 5788⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant:

1. **transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
2. **modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(29.1.2008)

Par dépêche du 2 octobre 2007, 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, d'un commentaire des articles ainsi que du texte de la directive 2002/14/CE.

Dans la lettre de transmission, il a été précisé que le projet sous rubrique se propose d'annuler et de remplacer le projet de loi *No 5615* et qu'il a été demandé à la Chambre des députés de retirer ledit projet du rôle.

Les avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, de la Chambre des employés privés, de la Chambre des métiers et de la Chambre de commerce sur le projet de loi en cause ont été communiqués au Conseil d'Etat par dépêches respectivement du 20 novembre 2007, du 27 novembre 2007 et du 28 décembre 2007.

*

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 remplace de ce fait le projet de loi *No 5615* ayant fait l'objet d'un arrêté grand-ducal de retrait en date du 21 septembre 2007.

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. La directive laisse aux Etats membres le choix de limiter le champ d'application de la directive aux entreprises employant au moins 50 travailleurs ou aux établissements employant au moins 20 travailleurs. Le projet de loi initial prévoyait l'application des dispositions de la directive tant aux entreprises comportant au moins 150 qu'aux établissements occupant 50 à 149 travailleurs et excluait les établissements ayant entre 15 et 49 travailleurs. De même, le dispositif proposé excluait le

secteur public et de manière générale toutes les entités civiles, ne revêtant pas la forme d'une entreprise industrielle, artisanale ou commerciale, de son champ d'application. Dans son avis du 20 mars 2007 relatif au projet de loi *No 5615*, le Conseil d'Etat avait critiqué cette approche du Gouvernement qui, en vertu de l'insuffisance du dispositif proposé, conduisait à une transposition incomplète de la directive en droit national. Aussi salue-t-il le revirement actuel de la démarche gouvernementale qui opte pour l'application de la nouvelle procédure d'information et de consultation aux établissements occupant au moins 15 travailleurs, quelle que soit la nature de leurs activités.

*

EXAMEN DES ARTICLES

Intitulé

Le Conseil d'Etat réitère ses remarques formulées sous „observation préliminaire“ dans le cadre de son avis précité du 20 mars 2007 et se prononce pour l'adoption de l'intitulé suivant:

„Projet de loi portant 1. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du Code du travail; 2. 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.“

Article 1er

Le Conseil d'Etat constate que le projet de loi sous avis ne comprend point de dispositions susceptibles de subsister à titre autonome, mais seulement des dispositions modificatives qui s'insèrent dans le Code du travail. Il recommande donc aux auteurs du projet de ramener le dispositif aux seules modifications du Code du travail et de supprimer l'article premier qu'il estime superfluetatoire.

Article 2, points 1 et 2 (article 1er selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose de faire figurer sous cet article les modifications proposées à l'article L. 411-1 du Code du travail et se trouvant aux points 1 et 2 de l'article 2 du projet de loi. Il constate que la modification actuellement proposée sous le point 1 à l'alinéa 1 du paragraphe 1er de l'article L. 411-1 du Code du travail a une vocation essentiellement temporaire, alors qu'un libellé différent est prévu dans le cadre du projet de loi *No 5750* portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé. Tout en désapprouvant cette démarche qui met en danger la sécurité juridique, le Conseil d'Etat n'entend toutefois pas s'opposer au libellé proposé, au vu des circonstances exceptionnelles et de l'urgence particulière du présent projet.

Au point 2, la suppression de l'alinéa 2 du paragraphe 1er ne donne pas lieu à observation.

Sous réserve de l'observation qui précède, l'article 1er du projet de loi serait libellé comme suit:

„Art. 1er. L'article L. 411-1 du Code du travail est modifié comme suit:

1. L'alinéa 1 du paragraphe 1er prend la teneur suivante: Tout employeur, quelles que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail. Le cas échéant, les dispositions spécifiques relatives aux ouvriers et aux employés privés figurant dans la présente loi sont applicables.
2. L'alinéa 2 du même paragraphe est supprimé.“

Article 2, points 3 à 5 (article 2 selon le Conseil d'Etat)

Le point 3 modifie l'intitulé de la section 4 du chapitre IV du Livre IV, tandis que les points 4 et 5 en remplacent le contenu constitué par les articles L. 414-4 et L. 414-5. Le Conseil d'Etat suggère de reprendre sous un article unique les modifications relatives à cette section:

„Art. 2. La section 4 du chapitre IV (Attributions de la délégation du personnel) du Titre premier (Délégations du personnel) du Livre IV (Représentation du personnel) du Code du travail est remplacée comme suit:

„Section 4 – Information et consultation sur la vie de l'entreprise

Art. L. 414-4. (...)

Art. L. 414-5. (...)“ “

Quant au fond, les auteurs s'en tiennent fidèlement à la directive pour compléter la version actuelle de l'article L. 414-4 par les obligations d'information et de consultation découlant de l'article 4 de la directive au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. On ne retrouve pas de définition proprement dite de ces notions dans le droit du travail luxembourgeois: 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. Dès lors, le Conseil d'Etat est à se demander s'il ne serait pas opportun de reprendre les définitions d'„entreprise“ et d'„établissement“ telles que prévues par la directive.

Au point 5, le paragraphe 4 prend soin de préciser que les procédures de consultation et d'information prévues par d'autres dispositions législatives resteront applicables. Le Conseil d'Etat n'est pas convaincu de la nécessité de prévoir une telle disposition qui ne fait qu'énoncer une évidence. Néanmoins, si les auteurs devaient persister à maintenir ce paragraphe, ils devraient veiller à ce que l'énumération des procédures existantes soit complète. Tel ne semble actuellement pas être le cas.

Article 2, point 6 (article 3 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat prend acte du fait que les auteurs du projet renoncent à ériger le non-respect de l'obligation de confidentialité en faute grave justifiant la mise à pied des représentants du personnel, comme ils l'avaient prévu dans le projet initial. Par ailleurs, il se demande si le fait de prévoir que le refus du chef d'entreprise de communiquer des informations ou de procéder à des consultations doit répondre à des critères objectifs est suffisant pour circonscrire de manière satisfaisante la dérogation prévue par l'article 6, paragraphe 2 de la directive. A l'instar de la Chambre des employés privés, il aurait préféré une formule plus restrictive.

En ce qui concerne le dernier alinéa de l'article L. 415-2, paragraphe 3, le Conseil d'Etat a quelque mal à saisir à quelle procédure les auteurs se réfèrent en invoquant la procédure d'urgence pour le recours en annulation prévu contre la décision du directeur de l'Inspection du travail et des mines. Faute d'explication convaincante, le Conseil d'Etat propose de supprimer ce bout de phrase.

La phrase liminaire de l'article 3 (selon le Conseil d'Etat) est à libeller comme suit:

„**Art. 3.** L'article L. 415-2 du même Code prend la teneur suivante:“

Ainsi délibéré en séance plénière, le 29 janvier 2008.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Alain MEYER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5788/07

N° 5788⁷**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant:

- 1. transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne;**
- 2. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail**

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

(8.4.2008)

La Commission se compose de: M. Marcel GLESENER, Président; M. Marc Spautz, Rapporteur; MM. Emile CALMES, John CASTEGNARO, Lucien CLEMENT, Aly JAERLING, Ali KAES, Alexandre KRIEPS, Mme Viviane LOSCHETTER, M. Romain SCHNEIDER et Mme Vera SPAUTZ, Membres.

*

1. PROCEDURE LEGISLATIVE

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi en date du 4 octobre 2007. Il était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles ainsi que du texte 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.

Le projet de loi a été avisé par:

- la Chambre des Fonctionnaires et des Employés publics le 7 novembre 2007;
- la Chambre des Employés Privés le 14 novembre 2007;
- la Chambre des Métiers le 20 novembre 2007;
- la Chambre de Commerce le 11 décembre 2007.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis le 29 janvier 2008.

Dans sa réunion du 13 novembre 2007, la Commission du Travail et de l'Emploi a désigné M. Marc Spautz comme rapporteur et elle a entendu la présentation générale du projet par M. le Ministre du Travail et de l'Emploi.

Dans sa réunion du 12 février 2008, la commission a examiné l'avis du Conseil d'Etat et elle a procédé à l'examen détaillé du projet avant d'adopter le présent rapport dans sa réunion du 8 avril 2008.

*

2. CONSIDERATIONS GENERALES

2.1. Objet et genèse du projet de loi sous rubrique

L'objet du projet de loi est de transposer en droit luxembourgeois la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Il vient remplacer le projet de loi 5615 qui fut déposé le 5 octobre 2006 à la Chambre des Députés et retiré du rôle suite aux nombreuses critiques dont il a été l'objet¹.

La transposition de la directive précitée ayant donné lieu à plusieurs approches du législateur luxembourgeois, il n'est pas inutile de reprendre celles-ci notamment au travers d'une brève description du projet de loi 5615 avant de se focaliser sur le présent projet de loi. Au préalable, il est toutefois indispensable de revenir sur la directive elle-même et le contexte qui a conduit à son élaboration et adoption.

a) *La directive 2002/14/CE du 11 mars 2002*

Cette directive établit un cadre général fixant des exigences minimales en matière d'information et de consultation des travailleurs qui devraient s'appliquer notamment avant la mise en place de stratégies de restructurations. Elle vise plus particulièrement l'information et la consultation des travailleurs sur des situations et des décisions d'ordre économique ayant des incidences sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise. Il en est ainsi de l'évolution récente et probable des activités de l'entreprise et de sa situation économique ou encore de la situation, de la structure et de l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que des mesures d'anticipation envisagées notamment en cas de menace sur l'emploi en passant par les décisions susceptibles d'entraîner d'importantes modifications dans l'organisation du travail et dans les relations contractuelles.

Cette directive ne porte ni 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 ceux-ci, ni 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.

Le cadre général institué par la directive n'empêche bien évidemment pas les Etats membres d'aller au-delà du dispositif minimaliste obligatoire et de prévoir des dispositions plus favorables aux travailleurs.

La directive de 2002 fait suite à la communication de la Commission européenne du 14 novembre 1995 de combler les lacunes et insuffisances des dispositions existantes aux niveaux national et communautaire en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs.

Cette communication a précédé de peu l'affaire Vilvoorde ou l'annonce par le groupe automobile français Renault de la fermeture de son usine de plus de 3.000 salariés à Vilvoorde (Flandre belge), fermeture qui s'inscrivait dans un projet de restructuration européenne et comportait également une suppression de plus de 2.800 postes en France. L'affaire Vilvoorde – sous le nom de laquelle la directive est connue – déclencha à l'époque une vague d'indignation en Europe. Elle est l'exemple patent que l'existence de cadres juridiques tant au niveau communautaire que national visant à assurer l'association des travailleurs à la marche de l'entreprise et aux décisions qui les concernent, n'empêche pas toujours que des décisions graves concernant les salariés soient prises et rendues publiques sans que des procédures adéquates d'information et de consultation préalables aient été mises en place. Le fait que ces cadres juridiques soient souvent orientés vers le traitement a posteriori des processus de changement négligeant les aspects économiques des décisions et ne favorisant pas une réelle anticipation de l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise et la prévention des risques explique sans aucun doute que de nombreuses restructurations se fassent sans que les travailleurs aient été informés et consultés préalablement. L'affaire Vilvoorde est venue étayer les conclusions de la Commission européenne sur la nécessité de redéfinir le cadre juridique européen en matière d'information et de consultation des travailleurs et d'instaurer des règles plus contraignantes. Cette nécessité s'est renforcée avec l'entrée dans la troisième phase de l'Union économique et monétaire qui a accru et accéléré les pressions

¹ Ce point sera précisé par la suite.

compétitives au niveau européen rendant nécessaire un accompagnement social renforcé au niveau national.

Concernant la procédure suivie, il échet de noter que d'après l'article 136 du Traité instituant la Communauté européenne, les Etats membres, mais aussi la Communauté ont pour missions entre autres de promouvoir le dialogue social. En vue de réaliser ces objectifs, la Communauté soutient et complète l'action des Etats membres dans certains domaines. L'information et la consultation des travailleurs fait partie de ces domaines. Dans la mesure où il s'agissait d'établir un cadre pour l'information et la consultation des travailleurs adapté au contexte européen et en raison de la dimension et des effets de l'action envisagée, il a paru plus adapté de réaliser celle-ci au niveau communautaire conformément au principe de subsidiarité.

Dans ce contexte, il convient encore de relever que la Commission européenne a lancé, à la suite de sa communication de 1995, une phase de consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire portant sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de la Communauté. Si certains partenaires sociaux se sont montrés prêts à engager des négociations au niveau communautaire, d'autres au contraire n'ont pas souhaité participer à de telles négociations estimant que ce domaine concernait l'organisation et la gestion interne des entreprises et relevait de ce fait des attributions des dirigeants d'entreprises. En l'absence de consensus entre les partenaires sociaux, la Commission européenne a élaboré une proposition de directive qui fut adoptée par la suite devenant la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002, directive que le projet de loi sous rubrique entend justement transposer en droit national.

In fine, il y a lieu de relever qu'ensemble avec les dispositions concernant l'information et la consultation dans le cadre des comités d'entreprise européens et celles relatives au statut de la société européenne, la directive du 11 mars 2002 met en place un système cohérent de responsabilité sociale au niveau communautaire.

b) Approche du législateur luxembourgeois

Lorsque la directive Vilvoorde a été adoptée, le Gouvernement s'était demandé selon quelles modalités il allait transposer la directive et ce d'autant plus qu'il avait été saisi d'une motion de la Chambre des Députés datant du 16 octobre 2002 invitant le gouvernement à mettre en œuvre une réforme globale du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Le Gouvernement allait procéder dans une première approche à l'élaboration d'un avant-projet de réforme globale du dialogue social dans le cadre duquel la directive Vilvoorde allait également être transposée.

Dans cet avant-projet de réforme, le Gouvernement avait opté pour la solution d'ancrer la procédure d'information et de consultation au niveau des entreprises de 50 salariés et plus. A noter dans ce contexte que la directive Vilvoorde 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. Il échet de constater encore que la directive Vilvoorde entend par entreprise toute entreprise publique ou privée exerçant une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif, située sur le territoire des Etats membres et définit l'établissement comme étant une unité d'exploitation définie conformément à la législation et aux pratiques nationales, située sur le territoire d'un Etat membre, et dans laquelle est exercée de façon non transitoire une activité économique avec des moyens humains et des biens. On ne retrouve pas de définition proprement dite de ces deux notions en droit luxembourgeois. Toutefois, en ce qui concerne la représentation des salariés, le Code du travail luxembourgeois prévoit l'instauration de délégations du personnel dans le cadre d'établissement et la constitution de comités mixtes dans les entreprises.

Le Gouvernement avait justifié son choix d'exclure les entreprises de moins de 50 salariés du champ d'application de la directive et de n'ancrer les dispositions de celle-ci qu'au niveau des entreprises de 50 travailleurs et plus par le fait d'une part, qu'au niveau de l'Union européenne une moyenne entreprise est définie comme une entreprise dont l'effectif minimal est de 50 salariés et d'autre part, que les petites entreprises n'éprouvent en général pas les problèmes d'information et de communication auxquels la directive Vilvoorde entend répondre. A cela s'ajoutait pour le Gouvernement le fait que les décisions économiques visées par la directive ne s'appliqueraient guère aux petites entreprises et que la procédure qui serait mise en place comportait des charges administratives importantes pour de petites entités économiques.

Le Gouvernement avait initialement prévu de soumettre les entreprises disposant de comités mixtes aux exigences de la directive. Ce choix avait le mérite de limiter les modifications de fond, la réforme ayant alors consisté essentiellement en des précisions procédurales et de fonctionnement. Il aurait été cependant nécessaire dans cette hypothèse de baisser le seuil d'implantation des comités mixtes de 150 à 50 salariés, afin que le texte soit conforme à la directive.

Les organisations d'employeurs s'étaient opposées formellement à cette solution, alors qu'elle impliquait la création de 500 comités mixtes supplémentaires. Une telle solution serait bien plus lourde à gérer 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.

Par ailleurs, dans le cadre des discussions tripartites entamées en 2005, les représentants des organisations patronales avaient soumis leur accord à ouvrir des discussions sur la mise en place d'un statut unique pour tous les salariés à la condition que le projet de réforme globale de la législation sur le dialogue social intervienne plus au cours de la présente législature.

Le retrait de l'avant-projet de réforme globale des dispositions censées transposer la directive Vilvoorde et leur incorporation dans le projet de loi 5615 qui fut déposé le 5 octobre 2006 ont celé l'accord gouvernemental.

La décision de remettre à une date ultérieure la réforme globale du dialogue social ne mettait cependant pas fin à toutes les discussions et interrogations. Ainsi, la question de savoir comment transposer le moins lourdement possible le texte de la directive pour atteindre toutes les entreprises à partir de 50 salariés demeurait ouverte.

Le projet de loi 5615, qui – pour rappel – a précédé le projet de loi sous rubrique, proposait la solution bicéphale suivante:

- laisser au comité d'entreprise, donc pour les entreprises d'au moins 150 travailleurs, ses attributions en les complétant en fonction du texte de la directive;
- prévoir de nouvelles dispositions pour les délégations du personnel dans les établissements occupant 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. Il ne paraissait toujours pas opportun d'étendre les nouvelles dispositions aux entreprises occupant entre 15 et 49 salariés.

Il convient de rappeler dans ce contexte qu'au Luxembourg, le seuil d'implantation des délégations se situe au niveau des entreprises occupant 150 salariés au moins, alors que celui des comités mixtes est fixé aux entreprises occupant 150 salariés au moins. De manière très sommaire, on peut dire que les attributions des délégations, composées de représentants salariés élus se résument à la présentation de revendications et à l'information des salariés, alors que les comités mixtes, composés de représentants élus et de représentants des employeurs, ont pour spécificité primordiale d'assurer un dialogue social structuré et institutionnalisé au sein des entreprises. Il en résulte que du moins pour certains aspects la pratique luxembourgeoise en matière de dialogue social va bien au-delà des prescriptions de la directive Vilvoorde, notamment en ce qui concerne la cogestion.

Le projet de loi 5615 proposait d'instituer au niveau des délégations du personnel la nouvelle procédure d'information et de consultation sur les questions économiques conformément aux exigences de la directive en ajoutant une nouvelle section au Chapitre IV du Titre premier du Livre IV du Code du travail. Le Code du travail actuel ne prévoit qu'une obligation d'information de la part du chef d'entreprise et les dispositions y relatives pèchent par leur imprécision. Le projet de loi 5615 avait ainsi également pour objet de préciser les modalités relatives aux informations soumises à consultation. En ce qui concerne les dispositions nationales relatives aux comités mixtes, celles-ci étant plus claires et détaillées, les auteurs du projet de loi 5615 proposaient une adaptation de celles-ci dans l'esprit de la directive Vilvoorde.

Le projet de loi 5615 avait fait l'objet de nombreuses critiques de la part des Chambres professionnelles et d'une opposition formelle de la part du Conseil d'Etat. Les chambres professionnelles patronales avaient considéré que le texte du projet de loi précité allait bien au-delà de la directive, de sorte que le principe de transposition 1/1, c.-à-d. transposer toute la directive et rien que la directive, n'avait pas été respecté en l'espèce. Le Conseil d'Etat avait, quant à lui, critiqué l'approche du Gouvernement d'introduire le cadre général d'information et de consultation uniquement dans les entreprises à partir de 50 salariés et d'exclure le secteur public du champ d'application du projet de loi 5615. Une telle approche aurait pour conséquence de traiter de manière inégalitaire notamment les salariés du secteur

public qui ne bénéficieraient pas des mêmes garanties que celles accordées à leurs homologues travaillant dans des entreprises pour lesquelles un comité mixte est institué. Le Conseil d'Etat en avait déduit que le projet de loi 5615 constituait une transposition incomplète de la directive en droit national. Par ailleurs, il avait encore estimé que la démarche adoptée par les auteurs dudit projet de loi était à considérer comme contraire „*au principe de l'égalité consacré par l'article 10bis 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*“.

Face aux vives réactions du patronat et à l'opposition formelle du Conseil d'Etat, le Gouvernement a procédé au réexamen du projet de loi visé. Il est arrivé à la conclusion que certaines dispositions du projet de loi 5615 pouvaient effectivement être considérées comme excédant les impératifs de la directive. Toutefois, plutôt que d'amender le projet de loi 5615, le Gouvernement a préféré retirer ledit projet du rôle et déposer un nouveau texte qui soit conforme à la fois au principe de transposition 1/1 et aux impératifs juridiques se dégageant de l'opposition formelle du Conseil d'Etat. C'est précisément l'objectif du projet de loi sous rubrique qui se limite à transposer de manière stricte la Directive 2002/14 précitée.

Quant à la réforme globale du dialogue social à l'intérieur des entreprises, il a été décidé que celle-ci serait entamée une fois que le statut unique des salariés du secteur privé aura été introduit. Cette démarche est logique, dans la mesure où l'introduction du statut unique aura nécessairement pour conséquence une harmonisation en matière de délégation et de comités mixtes.

2.2. Eléments essentiels et nouvelle approche du projet de loi 5788

Le projet de loi 5788 peut se résumer en deux points:

- les compétences prévues par la directive en matière d'information et certaines compétences prévues en matière de consultation sont ajoutées aux attributions des délégations existantes dans les entreprises de 15 salariés au moins à 150 salariés au plus;
- les compétences spécifiques des directives prévues en matière de consultation des salariés seront instituées auprès des comités mixtes fonctionnant dans les entreprises occupant 150 salariés au moins.

Le projet prévoit également les conditions aux termes desquelles l'obligation de confidentialité peut être attachée aux informations que le chef d'entreprise doit en principe divulguer et une procédure en cas de désaccord. De la même manière, une procédure est prévue au cas où le chef d'entreprise estime que la divulgation d'informations ou la durée de la procédure sont préjudiciables à l'entreprise ou compromettent une opération projetée. Le texte prévoit encore qu'en cas de litige sur ce point, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est saisi et que sa décision est susceptible d'un recours devant le Tribunal administratif.

Le projet met fin à une situation discriminatoire – déclarée par ailleurs inconstitutionnelle par un arrêt de la Cour constitutionnelle du 18 juin 2004 – consistant dans le fait que les employés privés au service d'un employeur du secteur public ne sont actuellement pas autorisés à participer, ni activement, ni passivement aux élections des délégations du personnel. Pour ces explications très techniques y relatives, il est renvoyé aux développements détaillés figurant dans l'exposé des motifs.

2.3. Observations générales de la Commission du Travail et de l'Emploi

La Commission a soulevé la question de savoir si, pour assurer une transposition stricte 1/1 de la directive, le projet de loi n'aurait pas dû limiter les nouvelles dispositions aux délégations fonctionnant dans les entreprises de 20 salariés au moins. Or, tel n'est pas le cas. En effet, comme pratiquement toutes les directives à finalité sociale, la présente directive comporte à l'article 9 paragraphe 4 une clause de non-régression ainsi libellée: „*La mise en oeuvre de la présente directive ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existante dans les Etats membres et relative au niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci.*“

Or, en l'occurrence relever le seuil d'application des nouvelles dispositions aux entreprises occupant 20 salariés au moins, aurait incontestablement constitué une régression par rapport à notre droit positif qui prévoit une implantation des délégations, avec la plénitude des compétences légales, à partir du

seuil de 15 salariés. Dès lors, la solution proposée par le projet n'enfreint pas le principe de transposition 1/1.

La Commission souligne encore que les dispositions actuelles du Code du travail allant au-delà des innovations de la directive ne sont pas touchées par le présent projet. Il en est ainsi en particulier des dispositions réglant la co-décision au sein des entreprises.

Quant au secteur public, la Commission précise que les nouvelles dispositions pourraient notamment s'appliquer dans des situations parfaitement envisageables où des entités publiques procéderaient notamment à l'outsourcing de certaines activités particulières (p. ex. nettoyage). Une telle opération serait en fait constitutive d'une restructuration devant déclencher les mécanismes d'information et de consultation faisant l'objet de la directive.

A la critique reprochant au projet une lecture difficile et un manque de transparence, la Commission répond que la transparence du nouveau système n'apparaîtra qu'au moment où les dispositions modificatives du projet auront été transposées dans l'enchaînement logique du Code du travail.

La Commission considère en tout état de cause que le présent projet de loi apportera une revalorisation qualitative des compétences des délégations qui dorénavant, au-delà de l'information seront également investies de certaines attributions en matière de consultation. Il devrait en résulter une meilleure qualité du dialogue social.

*

3. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES ET OBSERVATIONS GENERALES DU CONSEIL D'ETAT

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics salue dans son avis l'initiative législative et se déclare d'accord avec le projet de loi. Il échet de noter dans ce domaine que si les ressortissants de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics ne sont pas concernés par le projet de loi, celui-ci concerne les employeurs du secteur public.

Dans son avis du 14 novembre 2007, la Chambre des Employés privés salue la nouvelle démarche du Gouvernement qui consiste à appliquer la nouvelle procédure d'information et de consultation aux établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail. Par cette approche, le projet de loi est non seulement conforme à la directive, mais il est même plus favorable que la directive. La CEP-L se félicite notamment de ce que la violation de l'obligation de confidentialité ne soit plus constitutive d'une faute grave menant à la mise à pied du délégué indiscret.

La Chambre des Métiers, quant à elle, approuve le fait que de nouvelles attributions soient attribuées aux délégations actuelles, sans pour autant créer une nouvelle catégorie de délégations dans les établissements de 20 salariés. Cette approche est en ligne avec le principe de la simplification administrative.

Dans son avis du 11 décembre 2007, la Chambre de Commerce félicite les auteurs du projet de loi sous examen de ce que ce projet réduit considérablement les charges administratives pour les entreprises par rapport au projet initial. Elle regrette cependant que le projet de loi demeure pourtant au-delà des exigences de la directive en ce qui concerne les obligations d'information et de consultation relatives aux entreprises ayant adopté la forme de la société anonyme et crée un double emploi qu'il y a lieu de supprimer. Elle fait valoir que le projet de loi impose en outre une information et une consultation du délégué à l'égalité qui ne sont pourtant pas requises par la directive. La Chambre de Commerce se montre ravie du choix fait par les auteurs du projet de loi d'ancrer l'information et la consultation au niveau des délégations du personnel dans les établissements. Elle estime toutefois que dès lors l'information et la consultation se feront au niveau de l'établissement, elles devraient en toute logique ne concerner que l'établissement. La Chambre de Commerce est, dans ce contexte, de l'avis que la transposition prévue par le projet de loi sous rubrique va au-delà des exigences de la directive.

Elle estime encore que le champ d'application du projet de loi en ce qui concerne la définition de la consultation est également plus large que celui de la directive. Sous réserve de quelques critiques, la Chambre de Commerce approuve le projet de loi sous rubrique. A noter encore qu'elle accueille favorablement la suppression de la discrimination entre les employés privés des entreprises publiques

et ceux du secteur privé en ce qui concerne l'obligation de se doter d'une délégation du personnel des employés privés.

En ce qui concerne le Conseil d'Etat, celui-ci salue, dans les considérations générales de son avis, le revirement dans l'approche du nouveau projet gouvernemental, notamment dans la mesure où il opte pour l'application de la nouvelle procédure d'information et de consultation aux établissements occupant au moins 15 travailleurs, quelle que soit la nature de leurs activités. Les observations ponctuelles plus détaillées du Conseil d'Etat sont traitées dans le commentaire des articles auquel il est renvoyé.

*

4. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

La commission reprend l'intitulé tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article 1er (supprimé)

Le Conseil d'Etat constate que le projet de loi ne comprend point de dispositions susceptibles de subsister à titre autonome, mais seulement des dispositions modificatives qui s'insèrent dans le Code du travail. Il recommande donc de ramener le dispositif aux seules modifications du Code du travail et de supprimer l'article premier qu'il estime superfétatoire.

La commission se rallie à cette approche du Conseil d'Etat.

Article 1er (Article 2, points 1 et 2 dans le texte gouvernemental initial)

Cet article introduit l'obligation d'élire une délégation pour les employés privés travaillant moyennant contrat de travail au service d'un employeur public.

Pour ce faire, le texte ne fait plus de distinction entre secteurs public et privé, mais oblige tous les employeurs, indépendamment de leur secteur, de leur statut juridique et de leur activité, à faire élire des délégués dès que le nombre de salariés liés moyennant contrat de travail donc employés privés ou ouvriers, dépasse 15.

Le Conseil d'Etat propose de faire figurer sous l'article 1er les modifications proposées à l'article L. 411-1 du Code du travail et se trouvant aux points 1 et 2 de l'article 2 du projet de loi. Il constate que la modification actuellement proposée sous le point 1 à l'alinéa 1 du paragraphe 1er de l'article L. 411-1 du Code du travail a une vocation essentiellement temporaire, alors qu'un libellé différent est prévu dans le cadre du projet de loi 5750 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé. Tout en désapprouvant cette démarche qui met en danger la sécurité juridique, le Conseil d'Etat n'entend toutefois pas s'opposer au libellé proposé, au vu des circonstances exceptionnelles et de l'urgence particulière du présent projet.

Au point 2, la suppression de l'alinéa 2 du paragraphe 1er ne donne pas lieu à observation. Sous réserve de l'observation qui précède, l'article 1er du projet de loi serait libellé comme suit:

„Art. 1er.– *L'article L. 411-1 du Code du travail est modifié comme suit:*

1. *L'alinéa 1 du paragraphe 1er prend la teneur suivante: „Tout employeur, quelles que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail. Le cas échéant, les dispositions spécifiques relatives aux ouvriers et aux employés privés figurant dans la présente loi sont applicables.“*
2. *L'alinéa 2 du même paragraphe est supprimé.“*

La commission se rallie à cette approche et reprend l'article 1er tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article 2 (Article 2, points 3 à 5 dans le projet gouvernemental initial)

Le point 3 modifie l'intitulé de la section 4 du chapitre IV du Livre IV, tandis que les points 4 et 5 en remplacent le contenu constitué par les articles L. 414-4 et L. 414-5. Le Conseil d'Etat suggère de reprendre sous un article unique les modifications relatives à cette section:

„**Art. 2.** La section 4 du chapitre IV (Attributions de la délégation du personnel) du Titre premier (Délégations du personnel) du Livre IV (Représentation du personnel) du Code du travail est remplacée comme suit:

„Section 4 – Information et consultation sur la vie de l’entreprise

Art. L. 414-4. (...)

Art. L. 414-5. (...)

La commission se rallie à ce nouvel agencement proposé par le Conseil d’Etat.

Le point 4 modifie l’article L. 414-4 qui prévoit désormais que le chef d’entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d’éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l’entreprise, dont l’évolution récente et l’évolution probable des activités de l’établissement et de l’entreprise et de sa situation économique. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d’un comité mixte; dans les autres entreprises, elle se fait à l’occasion des réunions avec la direction de l’établissement visées à l’article L. 415-6, paragraphe (1).

Par ailleurs, le chef d’entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l’entreprise ou l’établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

Le chef d’entreprise est encore obligé d’informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l’égalité sur la situation, la structure et l’évolution probable de l’emploi au sein de l’entreprise et de l’établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d’anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l’emploi.

Enfin, le chef d’entreprise est obligé d’informer et de consulter la délégation du personnel 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 concernant la législation sur les licenciements collectifs, et le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d’entreprise.

Le Conseil d’Etat remarque qu’on ne retrouve pas de définition proprement dite des notions d’entreprise et d’établissement dans le droit du travail luxembourgeois. Il constate que 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. Dès lors, le Conseil d’Etat se demande s’il ne serait pas opportun de reprendre les définitions d’„entreprise“ et d’„établissement“ telles que prévues par la directive.

Quant au principe, la commission reconnaît la pertinence de la question soulevée par le Conseil d’Etat. Elle estime toutefois qu’il n’est pas opportun de reprendre ces notions dans un texte légal traitant d’un domaine spécifique, alors qu’il n’est à présent pas possible d’évaluer toutes les répercussions que cette façon de procéder pourrait entraîner.

En revanche, si la généralisation de ces définitions s’imposait, il faudrait les insérer à l’endroit approprié au début du Code du Travail.

Le point 5 définit les notions d’information et de consultation et le texte prévoit que les partenaires sociaux peuvent librement définir par voie d’accord négocié les modalités d’information et de consultation des travailleurs.

Le paragraphe 4 du point 5 prend soin de préciser que les procédures de consultation et d’information prévues par d’autres dispositions législatives resteront applicables.

Le Conseil d’Etat n’est pas convaincu de la nécessité de prévoir une telle disposition qui ne fait qu’énoncer une évidence. Il ajoute que si les auteurs devaient persister à maintenir ce paragraphe, ils devraient veiller à ce que l’énumération des procédures existantes soit complète.

La commission estime qu’il y a lieu de maintenir ce texte dans la teneur du projet gouvernemental qui a l’avantage d’assurer une transposition fidèle de la directive sur ce point.

Article 3 (Article 2, point 6 dans le projet gouvernemental initial)

Ce point complète l'article L. 415-2 du Code du Travail concernant l'obligation de confidentialité en matière d'information et de consultation.

La commission reprend la proposition du Conseil d'Etat de libeller la phrase liminaire de l'article 3 comme suit:

„Art. 3. L'article L. 415-2 du même Code prend la teneur suivante:“

Par ailleurs, le Conseil d'Etat prend acte du fait que les auteurs du projet renoncent à ériger le non-respect de l'obligation de confidentialité en faute grave justifiant la mise à pied des représentants du personnel, comme ils l'avaient prévu dans le projet initial.

Le Conseil d'Etat se demande encore si le fait de prévoir que le refus du chef d'entreprise de communiquer des informations ou de procéder à des consultations doit répondre à des critères objectifs est suffisant pour circonscrire de manière satisfaisante la dérogation prévue par l'article 6, paragraphe 2 de la directive. A l'instar de la Chambre des employés privés, il aurait préféré une formule plus restrictive.

La commission estime qu'à ce stade il y a lieu de s'en tenir à une transposition littérale de la directive qui prévoit la notion des „critères objectifs“. La question pourra être approfondie à l'occasion d'une prochaine réforme générale de la législation sur le dialogue social, étant entendu qu'une définition énumérative des critères véhiculerait aussi le risque de s'avérer incomplète.

Par rapport au reproche éventuel que les dispositions de l'article 6 concernant la confidentialité de certaines informations seraient de nature à mettre en cause la transparence du système proposé, la commission fait valoir que le projet comporte la possibilité pour les organismes syndicaux de se pourvoir devant le directeur de l'ITM dès lors qu'ils jugeraient abusive la qualification de certaines informations comme confidentielles et le refus de communication de ces mêmes informations.

A l'alinéa final, la commission suit le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer la référence à la procédure d'urgence – inexistante – dans le cadre du recours en annulation contre la décision du directeur de l'ITM.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission du Travail et de l'Emploi recommande à l'unanimité à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur qui suit:

*

**5. TEXTE COORDONNE PROPOSE PAR LA COMMISSION
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

PROJET DE LOI

portant

- 1. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail;**
- 2. transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne**

Art. 1er.– L'article L. 411-1 du Code du travail est modifié comme suit:

1. L'alinéa 1 du paragraphe 1er prend la teneur suivante: „Tout employeur, quelles que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail. Le cas échéant, les dispositions spécifiques relatives aux ouvriers et aux employés privés figurant dans la présente loi sont applicables.“
2. L'alinéa 2 du même paragraphe est supprimé.

Art. 2.– La section 4 du chapitre IV (Attributions de la délégation du personnel) du Titre premier (Délégations du personnel) du Livre IV (Représentation du personnel) du Code du travail est remplacée comme suit:

„Section 4 – Information et consultation sur la vie de l'entreprise

Art. L. 414-4.– (1) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte; dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement visées à l'article L.415-6, paragraphe (1).

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et probables de l'établissement et de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, s'il en existe, 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.

(2) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

Ces mêmes informations doivent être communiquées à tout employeur de travailleurs des entreprises et établissements extérieurs intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin 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.

(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel 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 concernant la législation sur les licenciements collectifs, et le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

Art. L. 414-5.– (1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues à l'article L. 414-4, on entend par

- information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de lui permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;
- consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles de l'article L. 414-4 du code du travail, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe (1) du présent article.

(3) Lors de la définition et 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 de 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.

(4) Les dispositions des articles L. 414-4 et L. 414-5, paragraphes (1) à (3) ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur les comités mixtes d'entreprise, sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière.“

Art. 3.– L'article L. 415-2 du même Code prend la teneur suivante:

„**Art. L. 415-2.**– (1) Les membres des délégations du personnel et les conseillers visés à l'article L. 412-2 sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, ils sont tenus de garder le secret des informations présentant un caractère confidentiel et expressément qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant dans l'intérêt légitime de l'entreprise ou de l'établissement, tant à l'égard des travailleurs qu'à l'égard de tiers, sauf si les travailleurs ou les tiers sont liés à leur tour par une obligation de confidentialité.

(2) Le chef d'entreprise peut refuser 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, la gestion ou l'avenir de l'entreprise ou de l'établissement, leur porteraient un préjudice ou compromettraient une opération projetée.

(3) Les membres de la délégation qui estimeraient abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations conformément aux deux alinéas qui précèdent, peuvent se pourvoir dans la huitaine franche devant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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.“

Luxembourg, le 8 avril 2008

Le Rapporteur,
Marc SPAUTZ

Le Président,
Marcel GLESENER

5788/08

N° 5788⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant:

1. **modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail;**
2. **transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne**

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(6.5.2008)

Le Conseil d'Etat,

appelé par dépêche du Premier Ministre, Ministre d'Etat, du 30 avril 2008 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

PROJET DE LOI

portant:

1. **modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du code du travail;**
2. **transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 29 avril 2008 et dispensé du second vote constitutionnel;

Vu ledit projet de loi et l'avis émis par le Conseil d'Etat en sa séance du 29 janvier 2008;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique du 6 mai 2008.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Alain MEYER

Service Central des Imprimés de l'Etat

5788

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 59

9 mai 2008

Sommaire

INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

Loi du 9 mai 2008 portant

- 1. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du Code du travail;**
- 2. transposition de la directive 2007/14/CE du Parlement Européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne page **786****