

N° 4522

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 1998-1999

PROJET DE LOI

**concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou
d'une procédure dans les entreprises de dimension communau-
taire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire
en vue d'informer et de consulter les travailleurs**

* * *

(Dépôt: le 28.1.1999)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (22.1.1999).....	1
2) Exposé des motifs.....	2
3) Texte du projet de loi.....	7
4) Commentaire des articles.....	26

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, 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 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

Palais de Luxembourg, le 22 janvier 1999

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
Jean-Claude JUNCKER

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
HENRI
Grand-Duc Héritier

*

EXPOSE DES MOTIFS

1. OBJET

Le présent projet de loi a pour objet la transposition en droit national des deux directives européennes suivantes:

1. Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs;
2. Directive 97/74/CE du Conseil du 15 décembre 1997 étendant au Royaume-Uni la directive 94/45/CE visée au point 1.

*

2. GENERALITES CONCERNANT LA DIRECTIVE

2.1. A l'époque de l'adoption, cette directive se fondait sur le Protocole social annexé au Traité de Maastricht et excluait donc le Royaume-Uni. Entre-temps ledit Protocole social a été intégré au Traité et la directive a été étendue au Royaume-Uni.

La directive se fonde finalement sur une proposition de la Commission, alors que les partenaires sociaux au niveau européen, saisis en vertu de la nouvelle procédure de consultation introduite par le Protocole social, n'avaient pas réussi à trouver d'accord entre eux.

2.2. L'origine d'une directive concernant l'information et la consultation „transnationales“ des travailleurs remonte à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 (Conseil européen de Strasbourg, décembre 1989). Le point 17 de cette Charte prévoit que „l'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents Etats membres; cela vaut en particulier dans les entreprises ou des groupes comportant des entreprises ou des établissements situés dans plusieurs Etats membres“.

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

Or le fonctionnement du Marché intérieur comportera, de plus en plus, des processus de concentrations, de restructurations, de fusions d'entreprises transfrontalières, donc une „transnationalisation“ des entreprises ou groupes d'entreprises. En contrepartie, dans le modèle social européen qui est le nôtre, un développement harmonieux des activités économiques ne sera possible que sur base d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières. Une telle procédure uniforme évitera par ailleurs un traitement inégal entre travailleurs d'une même entité économique transnationale, tout en constituant le complément indispensable des règles purement nationales en la matière. C'est d'autant plus vrai que la Commission européenne et le Conseil de l'Union Européenne ont des difficultés à se mettre d'accord sur des socles sociaux minima, dont des prescriptions minimales communes, pour le niveau national, en matière d'information et de consultation des travailleurs.

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

*

3. CONTENU DE LA DIRECTIVE

3.1. La directive contient donc, en application de l'article 137, paragraphe 2. (ancien article 3 paragraphe 2. du Protocole social), des prescriptions minimales uniformément applicables aux entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire en matière d'information et de consultation transnationales. Les prescriptions minimales doivent assurer une information et une consultation correcte de

l'ensemble des travailleurs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de dimension européenne lorsqu'une décision prise dans un Etat membre affecte les travailleurs occupés dans un autre Etat membre.

3.2. La construction de la directive se base sur le principe de l'autonomie des partenaires sociaux et sur celui de la subsidiarité.

3.2.1. L'autonomie des partenaires sociaux veut que les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise ou de l'entreprise qui exerce le contrôle (dans le cas d'un groupe d'entreprises) se mettent d'accord sur le principe et les modalités soit d'un comité d'entreprise européen, soit d'une autre procédure d'information et de consultation „transfrontalières“, de manière à adapter le système le plus possible aux spécificités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises; la directive, et, par ricochet, les lois de transposition, prévoient des dispositions minimales subsidiaires uniformément, universellement et automatiquement applicables seulement en cas d'absence d'accord entre parties, ou en cas de refus de négociation de la part de la direction. Ce principe explique aussi pourquoi les accords conclus avant l'entrée en vigueur des diverses lois nationales portant transposition de la directive restent valables.

3.2.2. En vertu du principe de la subsidiarité il ne reste aux Etats membres, du moins comme compétence majeure dans le cadre de la transposition de la directive, plus guère qu'à déterminer qui sont les représentants des travailleurs prévus dans la directive et à prévoir, s'ils l'estiment adéquat, une représentation équilibrée des différentes catégories de travailleurs.

3.2.3. Il y a lieu de relever que les représentants des travailleurs au sens de la directive peuvent renoncer à demander l'institution d'un comité d'entreprise européen. Par ailleurs les négociations peuvent aboutir, non pas à l'institution d'un comité d'entreprise européen, mais à d'autres procédures pour l'information et la consultation transnationales des travailleurs.

3.3. *Mécanisme général de la directive*

La responsabilité de la mise en place d'un comité d'entreprise européen incombe à la direction centrale d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises. La procédure de négociation est entamée par celle-ci soit de sa propre initiative, soit à la demande des représentants des travailleurs, conformément aux dispositions pertinentes de la directive.

La négociation s'effectue par le biais d'un groupe spécial de négociation (GSN). Les Etats membres sont compétents pour déterminer le mode de désignation ou d'élection des membres du GSN à élire ou à désigner sur leur territoire. Ce groupe spécial de négociation a pour tâche de négocier avec la direction centrale la conclusion d'un accord instituant soit un comité d'entreprise européen, soit une autre procédure d'information et de consultation transnationale. Le GSN peut alors être amené à prendre plusieurs décisions:

1. il n'y aura pas d'ouverture de négociations; dans ce cas il n'y aura pas de procédure d'information et de consultation transfrontalières ou de comité d'entreprise européen dans l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire (article 5, paragraphe 5);
2. le GSN et la direction arrivent à un accord portant institution d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières ou d'un comité d'entreprise européen; les dispositions des prescriptions minimales subsidiaires ne sont dans ce cas pas applicables, sauf à l'Etat membre d'en décider autrement (la directive ne fixant que des prescriptions minimales);
3. il y aura institution d'office d'un comité d'entreprise européen, soumis aux règles minimales fixées dans l'annexe de la directive, dans trois cas, conformément à l'article 7 de la directive:
 - la direction centrale et le GSN en décident ainsi;
 - la direction centrale refuse de négocier;
 - la direction centrale et le GSN n'arrivent pas à un accord.

3.4. *Champ d'application de la directive*

3.4.1. Initialement la directive était applicable aux seuls Etats membres au Protocole social annexé au Traité de Maastricht du 7 février 1992.

Le Royaume-Uni était donc exclu.

3.4.2. Par la directive 97/74/CE du 15 décembre 1997 la directive a été étendue au Royaume-Uni.

3.4.3. Par décision du comité mixte de l'Espace économique européen No 55/95 du 22 juin 1995 modifiant l'annexe XVIII de l'accord EEE, la directive a été rendue applicable dans les dix-huit Etats membres de l'EEE (donc l'Europe des Quinze plus la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein). Ce fait explique d'ailleurs le nombre de 18 membres que peut avoir au maximum un groupe spécial de négociation.

3.4.4. Finalement, par ricochet, la directive a force obligatoire dans des Etats non membres de l'EEE. En effet, la directive couvre des cas où l'entreprise ou le groupe d'entreprises ont leur direction centrale et/ou leur siège en dehors du territoire des 18 Etats membres de l'EEE. Dans ce cas la responsabilité de l'institution d'une procédure d'information et de consultation transnationales ou d'un comité d'entreprise européen repose sur le représentant de la direction centrale dans un Etat membre (représentant qu'il convient, le cas échéant, de désigner conformément à la législation dudit Etat membre); à défaut d'un tel représentant, le comité d'entreprise ou la procédure d'information et de consultation seront institués auprès de l'établissement ou de l'entreprise (du groupe) employant le plus grand nombre de travailleurs dans un des 18 Etats membres.

*

4. LE PROJET DE LOI

4.1. *Les matières laissées aux législateurs nationaux*

4.1.1. En dépit du fait que la directive a été adoptée sur base de l'article 137 du Traité et ne fixe donc que des prescriptions minimales, permettant, en théorie, aux Etats membres d'adopter des règles plus strictes, la marge de manoeuvre laissée aux lois nationales de transposition est relativement faible.

Comme expliqué au point 3 qui précède, cela tient à la structure même de la directive qui est basée sur les principes de l'autonomie des partenaires sociaux et de la subsidiarité. Par la force des choses, la directive ne peut donc assigner que des champs d'application limités aux législateurs nationaux. Par ailleurs le lien logiquement très étroit avec le fonctionnement du marché intérieur empêche les Etats membres de procéder à des écarts trop importants dans la manière de transposer la directive.

Des règles qui divergeraient, de par les contraintes imposées, fondamentalement du contenu de la directive, pourraient jouer un rôle important dans les décisions stratégiques des entreprises et groupes d'entreprises, notamment concernant le lieu de l'implantation de la direction centrale/ou du siège voire de l'établissement ou de l'entreprise employant le plus de personnes sur le territoire des Etats membres.

Aussi un groupe permanent d'experts de haut niveau institué par la Commission européenne regroupant des experts des dix-huit Etats concernés, pour guider et suivre la transposition de la directive, a-t-il retenu l'accord des Etats destinataires à se tenir, au moment de transposer, le plus près possible du texte adopté par le Conseil.

Cette contrainte n'a cependant pas empêché le Gouvernement, en accord avec les partenaires sociaux, de renforcer le texte de la directive à différents endroits, sans s'écarter de la philosophie de base, en vue de la rendre plus conforme au modèle d'information et de consultation luxembourgeois et en rendre l'interaction plus compatible et logique.

4.1.2. Les lois nationales de transposition, et donc le présent projet, peuvent essentiellement régler les questions suivantes:

- a) les procédures d'information et de consultation ou le comité d'entreprise à établir sur le territoire de l'Etat membre concerné, où se situe la direction centrale et/ou le siège de l'entreprise; le fonctionnement de cette procédure ou de ce comité d'entreprise sont de la compétence du législateur de l'Etat membre où elle/il se trouvent implantés;
- b) le fonctionnement du groupe spécial de négociation précédant l'installation d'une procédure ou d'un comité d'entreprise sur le territoire de l'Etat membre visé sous a);
- c) la désignation des représentants des travailleurs occupés sur le territoire de l'Etat membre tant pour un groupe spécial de négociation ou une procédure respectivement un comité d'entreprise européen fonctionnant sur le territoire dudit Etat, que pour une procédure, un comité d'entreprise ou un GSN fonctionnant sur le territoire d'un autre Etat;

- d) le statut, et plus particulièrement la protection des représentants des travailleurs occupés sur le territoire de l'Etat membre, même au cas où ces représentants sont envoyés dans des institutions (comité, GSN, procédures) fonctionnant sur le territoire d'un autre Etat membre;
- e) certains détails pratiques (nombre d'experts, prise en charge de frais, etc.).

4.2. *La structure du projet de loi*

4.2.1. **Le premier titre**, contenant des dispositions générales, regroupe avant tout des définitions et des précisions concernant des notions employées dans le texte.

4.2.1.1. *Le chapitre 1er* délimite l'objet du projet de loi en reprenant les textes afférents de la directive. Il dresse donc les grandes lignes du champ d'application matériel.

4.2.1.2. *Le chapitre 2*, en accord avec les deux directives (dans ce chapitre l'extension de la directive au Royaume-Uni prend toute son importance), définit les notions d'entreprise et de groupe d'entreprises de dimension communautaire ainsi que celle d'entreprise qui exerce le contrôle. Par ailleurs le mode de calcul des divers seuils d'effectifs de travailleurs utilisés par la directive, et donc le projet de loi, est établi dans ce chapitre.

4.2.1.3. *Le chapitre 3* délimite finalement, en accord avec les deux directives, le champ d'application territorial du texte tout en précisant, sous cet aspect, la notion de direction centrale.

4.2.2. **Le titre 2** constitue le corps même du texte en ce qu'il a trait à l'institution d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières ou d'un comité d'entreprise européen.

4.2.2.1. *Le chapitre 1er* décrit le déclenchement de la procédure de négociation.

4.2.2.2. *Le chapitre 2* a trait à l'institution, aux missions et au fonctionnement du groupe spécial de négociation (GSN).

4.2.2.3. *Le chapitre 3* contient les dispositions applicables en cas d'aboutissement des négociations, c.-à-d. à l'institution, par la voie conventionnelle, d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières respectivement d'un comité d'entreprise européen.

4.2.2.4. *Le chapitre 4* règle le cas où les négociations n'aboutissent pas. Il contient donc les prescriptions légales minimales applicables à l'institution obligatoire d'un comité d'entreprise européen dans le cas d'un échec des négociations.

4.2.2.5. *Le chapitre 5* contient des dispositions communes applicables aux deux hypothèses visées aux chapitres 3 et 4 qui précèdent. Il règle pour l'essentiel le mode de désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les comités d'entreprise européens tant conventionnels que légaux, ainsi que, le cas échéant, dans des structures qui seraient mises en place dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

4.2.3. Le dernier titre, **le titre 3**, tout en étant intitulé „dispositions diverses“ n'en contient pas moins des dispositions importantes.

Ainsi s'y trouvent réglés, essentiellement

4.2.3.1. le statut (dont la protection) des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, (chapitre 1)

4.2.3.2. la confidentialité des données et la coopération avec la direction centrale, (chapitre 2)

4.2.3.3. la prorogation des accords volontaires conclus au moment de l'entrée en vigueur de la loi (chapitre 3).

4.3. *La nature des structures prévues par la loi*

Les diverses structures à mettre en place en vertu de la loi n'ont pas de caractère mixte ou paritaire entre représentants des employeurs et des travailleurs. Cela vaut pour le groupe spécial de négociation et pour les comités d'entreprise.

Ce sont des organes composés de représentants des travailleurs appelés soit à négocier avec l'employeur (GSN), soit à être informés et consultés par lui.

Le terme de „comité d'entreprise“ peut en effet induire en erreur. Les organes prévus par la directive n'ont pas le caractère des comités mixtes existant en droit luxembourgeois. Ils se rapprochent beaucoup plus des délégations du personnel connues en droit luxembourgeois.

Le Gouvernement a donc opté pour la solution consistant à regrouper dans les diverses structures des représentants des travailleurs. Ces structures seront les partenaires de la direction centrale, qui ne s'y trouve pas intégrée, et avec laquelle les structures salariales en question négocient (GSN) ou discutent (information et consultation).

Ce choix semble d'ailleurs être beaucoup plus près de la philosophie de base de la directive. A ce sujet il convient de citer, entre autres, un passage de la directive elle-même qui, dans l'annexe consacrée aux prescriptions minimales s'imposant à un comité d'entreprise européen dispose que „le comité d'entreprise a le droit de **se réunir avec la direction** centrale ...“.

Le choix effectué marque par ailleurs bien la différence qualitative avec la véritable cogestion mise en place par le législateur luxembourgeois. Or le Gouvernement luxembourgeois, lors des négociations de la directive, n'avait cessé de réclamer, sans succès, plus de pouvoirs pour les comités d'entreprise européens. Le choix opéré reste donc dans cette logique.

Il s'imposait finalement au vu du fait que la plupart des législateurs nationaux ont effectué le même choix. Le système, au niveau des Dix-huit, restera donc plus cohérent.

4.4. *Elaboration du projet de loi*

Le texte d'un avant-projet avait été finalisé fin 1996. Il a été soumis aux syndicats, aux chambres professionnelles et aux fédérations des employeurs. Une réunion tripartite a eu lieu le 18 février 1997. Lors de cette réunion les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un certain nombre de modifications à apporter au texte. Le présent projet en tient compte du compromis ainsi trouvé.

Le traitement prioritaire du dossier a par la suite été suspendu en raison des travaux de la présidence luxembourgeoise de l'Union européenne, puis de ceux débouchant sur le Plan d'Action National en faveur de l'emploi respectivement l'élaboration du projet de loi mettant en oeuvre le Plan d'Action National en faveur de l'emploi. Par ailleurs la suspension du dossier a permis d'intégrer dans les travaux de transposition la directive 97/74 portant extension du texte au Royaume-Uni. Cet élément n'est pas sans importance alors que les entreprises établies au Royaume-Uni n'échapperont plus aux contraintes de la directive.

A noter de toute manière que beaucoup, sinon la plupart des entreprises devant instituer **au Luxembourg** un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation transfrontalières sont couvertes par des accords volontaires conformément aux articles 6 et 13 de la directive.

Selon les informations du ministère du travail, se sont notamment dotées d'un comité d'entreprise européen ou d'une structure d'information et de consultation transfrontalières fonctionnant au Grand-Duché, les entreprises suivantes:

ARBED, Mobilplastic, Du Pont, CLT, TDK.

La plupart des autres entreprises luxembourgeoises seront en principe couvertes par des comités ou des procédures fonctionnant auprès de directions centrales non établies au Luxembourg.

TEXTE DU PROJET DE LOI

TITRE 1er

Dispositions générales

Chapitre 1er: *Objet*

Art. 1er.– (1) La présente loi a pour objet la transposition en droit national des directives du Conseil 94/45/CE du 22 septembre 1994 et 97/74 du 15 décembre 1997.

(2) En vue d'améliorer l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 2 de la présente loi, il doit être institué dans chaque entreprise de dimension communautaire et dans chaque groupe d'entreprises de dimension communautaire soit un comité d'entreprise européen, soit une procédure d'information et de consultation des travailleurs conformément aux articles 25 à 55 de la présente loi.

(3) Le comité d'entreprise et la procédure d'information et de consultation visés au paragraphe (2) qui précède sont institués par voie d'accords entre partenaires sociaux conformément aux dispositions du chapitre 3 du titre 2 de la présente loi.

A défaut d'accord, le comité d'entreprise doit être institué conformément aux prescriptions minimales fixées au chapitre 4 du titre 2 de la présente loi.

(4) Au sens de la présente loi, on entend par „consultation“ l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises tels que définis dans la présente loi.

Chapitre 2: *Définitions*

Section 1: Entreprise de dimension communautaire

Art. 2.– Aux seules fins de l'application et de l'interprétation de la présente loi, et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes, existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, on entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise employant d'une part au moins 1.000 travailleurs dans les Etats membres de l'Union européenne ainsi que dans les Etats membres de l'Espace économique européen et, d'autre part, au moins 150 travailleurs dans chacun de deux de ces Etats au moins.

Section 2: Groupe d'entreprises de dimension communautaire

Art. 3.– Aux seules fins de l'application et de l'interprétation de la présente loi, et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes, existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, on entend par groupe d'entreprises de dimension communautaire, un groupe comprenant une entreprise qui exerce le contrôle et des entreprises contrôlées telles que définies aux articles 4 et 5 de la présente loi,

à condition que:

1. ledit groupe emploie au moins 1.000 travailleurs dans les Etats définis à l'article 2 de la présente loi,
2. ledit groupe comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans deux des Etats en question,
- et
3. chacune d'au moins deux entreprises membres du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans chacun de deux Etats différents parmi les Etats en question.

Section 3: Entreprise qui exerce le contrôle

Art. 4.– (1) Aux seules fins de l'application et de l'interprétation de la présente loi et sans préjudice d'éventuelles dispositions différentes existantes ou à venir, notamment en matière de droit des sociétés, une entreprise établie au Luxembourg, et faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension commu-

nautaire au sens de l'article 3 qui précède, est à considérer comme entreprise qui exerce le contrôle si elle peut exercer directement ou indirectement une influence dominante sur une autre entreprise du même groupe, appelée entreprise contrôlée, notamment du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent.

(2) Le fait d'exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entreprise établie au Luxembourg, directement ou indirectement à l'égard d'une autre entreprise:

1. détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise
- ou
2. dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise
- ou
3. peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

Si plusieurs entreprises remplissent les critères précités, l'entreprise remplissant la condition sous 3. de l'alinéa 1 qui précède est présumée l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise exerce une influence dominante.

(3) Aux fins de l'application du paragraphe (2), les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entreprise qui exerce le contrôle ou de toute autre entreprise contrôlée.

(4) Une entreprise n'est pas une entreprise qui exerce le contrôle d'une autre entreprise dont elle détient des participations, lorsqu'il s'agit d'une société visée à l'article 3, paragraphe 5, points a) ou c) du Règlement (CEE) No 4064/89 du Conseil du 21 décembre 1989 relatif au contrôle des opérations de concentration entre entreprises.

(5) Une influence dominante au sens des dispositions qui précèdent n'est pas présumée en raison du seul fait qu'une personne dispose d'un mandat en exécution de la législation relative à l'insolvabilité, à la cessation des paiements ou à la faillite.

(6) La législation applicable pour déterminer si une entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au sens des dispositions qui précèdent est celle de l'Etat membre dont relève l'entreprise en question.

Au cas où la législation régissant l'entreprise concernée conformément à l'alinéa qui précède n'est pas celle d'un des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, la législation luxembourgeoise est applicable pour déterminer si l'entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au cas où, en application de l'article 6 de la présente loi, le représentant de l'entreprise est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ou, à défaut d'un tel représentant, la direction centrale de l'établissement ou de l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de travailleurs est établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Section 4: Seuils d'effectifs

Art. 5.– (1) Aux fins de la présente loi les seuils d'effectifs sont fixés d'après le nombre moyen de travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel et à durée déterminée, employés au cours des deux années précédant la demande d'ouverture des négociations visée à l'article 8 de la présente loi.

A cette fin la direction centrale au sens de la présente loi, saisie d'une demande d'ouverture de négociations, doit communiquer aux délégations du personnel des établissements et entreprises établies au Luxembourg, ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes, dans les meilleurs délais, l'effectif global moyen des travailleurs visé à l'alinéa qui précède et sa répartition entre les Etats visés à l'article 2 de la présente loi, les entreprises et les établissements, ainsi que, sans préjudice des dispositions de l'article 59 de la présente loi, fournir des informations sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises et mettre à leur disposition les documents nécessaires.

Il en est de même de la direction locale de l'établissement ou de l'entreprise qui doit se procurer auprès de la direction centrale les renseignements et documents nécessaires pour pouvoir fournir les informations demandées.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent aussi aux directions établies au Luxembourg qui sont requises de fournir les données dans le cadre de l'institution d'un comité d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation fonctionnant à l'étranger.

Le refus de communiquer les données requises conformément aux dispositions des alinéas qui précèdent, ainsi que leur communication tardive constituent un délit d'entrave au fonctionnement des structures prévues par les deux directives transposées par la présente loi, conformément à l'article 63 de la présente loi.

(2) Sont pris en considération pour le calcul du nombre moyen de travailleurs au sens du paragraphe (1) du présent article, les travailleurs occupés pendant la période de référence de deux ans moyennant contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Ne sont pas pris en compte les travailleurs tombant sous le régime d'un contrat d'apprentissage.

Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs mis à la disposition de l'établissement ou de l'entreprise dans le cadre du travail intérimaire ou d'un prêt de main-d'oeuvre, ayant été occupés au cours de la période de référence visée à l'alinéa qui précède, sont pris en compte conformément aux dispositions des alinéas 2 à 7 du paragraphe (4) de l'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, étant entendu que la période de douze mois prévue à l'alinéa 6 dudit paragraphe est remplacée, pour l'application de la présente loi, par la période de deux ans fixée au paragraphe (1) du présent article.

Ne sont pris en compte que les travailleurs ayant été occupés pendant quatre semaines au moins au cours de la période de référence de deux ans.

(3) Une fois par année civile la direction centrale communique aux délégations du personnel ou, le cas échéant, au comité d'entreprise européen ou aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières au sens de la présente loi, les données concernant les effectifs et, sans préjudice de l'article 59 de la présente loi, la structure de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. Sont applicables les dispositions de l'article 63 de la présente loi.

Chapitre 3: *Champ d'application et notion de direction centrale*

Art. 6.— (1) La présente loi est applicable aux entreprises de dimension communautaire ayant leur siège et/ou leur direction centrale au Luxembourg ainsi qu'aux groupes d'entreprises de dimension communautaire dont l'entreprise qui exerce le contrôle a son siège et/ou sa direction centrale au Luxembourg.

(2) Au cas où un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la présente loi comprend une ou plusieurs entreprises de dimension communautaire ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, le comité d'entreprise européen ou la procédure d'information et de consultation au sens de la présente loi, sont institués au niveau le plus élevé du groupe d'entreprises, à moins que l'accord entre parties au sens des articles 25 à 33 de la présente loi ne stipule différemment.

(3) Si la direction centrale n'est pas située dans un des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, mais s'il existe, à un échelon subordonné, une instance de direction pour l'ensemble des établissements ou entreprises situés dans les Etats visés à l'article 2, la présente loi est applicable si l'instance de direction à l'échelon subordonné est établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

S'il n'existe pas d'instance de direction à l'échelon subordonné au sens de l'alinéa qui précède, la direction centrale doit désigner un représentant dans un des Etats visés à l'article 2. La présente loi est applicable si le représentant ainsi désigné par la direction centrale est un établissement ou une entreprise situés au Luxembourg.

Au cas où aucun représentant n'est désigné, la présente loi est applicable si l'établissement ou l'entreprise établie au Luxembourg est l'établissement de l'entreprise ou l'entreprise du groupe d'entreprises occupant le plus grand nombre de travailleurs sur le territoire d'un des Etats visés à l'article 2.

Aux fins de l'exécution de la présente loi, les entités visées aux alinéas 1, 2, et 3 qui précèdent sont considérées comme direction centrale au sens de la présente loi.

(4) Même si la direction centrale au sens de la présente loi n'est pas établie au Luxembourg, les dispositions de la présente loi sont applicables en ce qui concerne le calcul des effectifs occupés au Luxembourg, l'élection ou la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg ainsi que la protection desdits représentants.

(5) Les pouvoirs et les compétences des comités d'entreprise européens et la portée des procédures d'information et de consultation au sens de la présente loi concernant, dans le cas d'une entreprise de dimension communautaire, tous les établissements situés dans un des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, et, dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, toutes les entreprises établies dans un des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, à moins que les parties à un accord au sens de la présente loi ne conviennent d'un champ d'application plus large.

TITRE 2

Institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs

Chapitre 1er: *Déclenchement de la procédure*

Art. 7.— La responsabilité de la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs au sens de la présente loi incombe à la direction centrale, qui doit établir les conditions et fournir les moyens nécessaires à cette fin.

Art. 8.— La direction centrale au sens de l'article 6 de la présente loi entame la négociation pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation,

- soit de sa propre initiative;
- soit à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux des Etats visés à l'article 2 de la présente loi;
- soit à la demande écrite des syndicats signataires de la convention collective le cas échéant applicable, dont au moins un syndicat représentatif au niveau national;
- soit à la demande écrite d'un syndicat représentatif au niveau national, représenté dans au moins une des délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés.

La demande écrite visée à l'alinéa qui précède est adressée à la direction centrale. La direction centrale ou le représentant désigné au sens de l'article 6 doit indiquer aux travailleurs et à leurs représentants l'identité et le lieu d'établissement de la direction centrale ou du représentant désigné conformément à l'article 6 qui précède.

Chapitre 2: *Groupe spécial de négociation*

Section 1: Mission

Art. 9.— Aux fins de réaliser l'objectif visé par la présente loi, un groupe spécial de négociation est institué suivant les modalités fixées aux dispositions qui suivent.

Art. 10.— (1) Le groupe spécial de négociation a pour mission de conclure avec la direction centrale ou le représentant désigné tels que définis à l'article 6 qui précède, et situés au Luxembourg, un accord écrit fixant le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprise européens ou les modalités de mise en oeuvre et de fonctionnement d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs, et, dans ce cadre, fixant les règles garantissant la prise en compte appropriée des intérêts des travailleurs.

(2) Sans préjudice des dispositions de l'article 59 de la présente loi, la direction centrale au sens des dispositions qui précèdent donne en temps utile au groupe spécial de négociation toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et met à sa disposition les documents nécessaires. Sont applicables les dispositions de l'article 63 de la présente loi.

(3) La direction centrale informe les directions locales des établissements ou entreprises de la mise en place et de la composition du groupe spécial de négociation. Les directions locales ou leurs représentants désignés en informent les représentants des travailleurs aux niveaux nationaux. Sont applicables les dispositions de l'article 63 de la présente loi.

Section 2: Composition

Art. 11.— Le groupe spécial de négociation est composé des représentants des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, élus ou désignés conformément aux législations et/ou pratiques nationales, par les représentants des travailleurs au niveau national, ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

Art. 12.— Le groupe spécial de négociation est composé de trois membres au minimum et de dix-huit membres au maximum.

Il est désigné un suppléant pour chaque membre effectif.

Art. 13.— (1) Les travailleurs de chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises de dimension communautaire compte soit l'entreprise qui exerce le contrôle, soit une ou plusieurs entreprises contrôlées, ont droit à un représentant au sein du groupe spécial de négociation.

(2) Le groupe spécial de négociation comprend un représentant supplémentaire pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 25% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,

deux représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 50% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés,
et,

trois représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 75% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

Art. 14.— Au cas où la direction centrale et le groupe spécial de négociation se mettent d'accord pour étendre à des établissements et des entreprises non situés dans un des Etats définis à l'article 2 de la présente loi, l'accord à négocier sur l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs, ils peuvent convenir d'élargir le groupe spécial de négociation à des représentants des travailleurs de ces Etats tiers, d'en fixer le nombre et de définir leur mode de désignation et leur statut.

Section 3: Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

Art. 15.— (1) La désignation des représentants au groupe spécial de négociation des travailleurs occupés au Luxembourg par une entreprise de dimension communautaire ou un ou plusieurs de ses établissements ainsi que par une ou plusieurs entreprises faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, se fait selon les règles fixées aux articles qui suivent.

(2) Ces règles s'appliquent à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg aux groupes spéciaux de négociation institués en application de la directive 94/45, tant au Luxembourg que dans un autre des Etats visés à l'article 2 de la présente loi.

Art. 16.- (1) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, soit parmi les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée avec les entreprises ou établissements concernés, soit parmi les représentants des syndicats représentatifs au niveau national ayant introduit la demande de négociation conformément aux tirets 3 et 4 de l'alinéa 1 de l'article 8 de la présente loi.

Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plus d'un représentant dans le groupe spécial de négociation conformément au paragraphe (2) de l'article 13 de la présente loi, l'un des représentants sera obligatoirement lié par un contrat de travail à durée indéterminée à l'entreprise ou l'établissement concernés, l'autre représentant étant obligatoirement un représentant d'un des syndicats représentatifs au niveau national ayant introduit la demande de négociation conformément à l'article 8 de la présente loi.

Les éventuels représentants effectifs supplémentaires et les représentants suppléants seront élus ou désignés conformément à la procédure déterminée à l'article 17 ci-après.

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

Dans les entreprises dans lesquelles existent une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés privés, le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres de la délégation centrale représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres de l'autre délégation centrale, le tout sans préjudice de l'application des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1) du présent article. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par la délégation centrale représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par l'autre délégation centrale, le tout sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1) du présent article.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article 17 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(3) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Le cas échéant la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) qui précède est applicable.

(4) Dans les entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés, les représentants effectifs et suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) qui précède.

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée à l'article 17 de la présente loi.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations, le tout sans préjudice de l'application des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1) du présent article. Au cas où la catégorie de travailleurs majori-

taire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par les délégations représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par les autres délégations, le tout sans préjudice des dispositions du deuxième alinéa du paragraphe (1) du présent article.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article 17 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux. Sont applicables les dispositions de l'article 63 de la présente loi.

Art. 17.– Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux articles 15 et 16 qui précèdent.

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

Sans préjudice des dispositions de l'article 16 de la présente loi, les mandats effectifs et suppléants seront attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs.

Les élections auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Le cas échéant un règlement grand-ducal pourra fixer les modalités des élections.

Section 4: Fonctionnement

Art. 18.– La direction centrale et les directions locales au sens de la présente loi sont informées des noms des membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation. Au cas où les représentants des travailleurs en formulent la demande, la direction centrale transmet les informations précitées aux directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire respectivement les directions des entreprises faisant partie du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs. L'article 63 de la présente loi est applicable.

Art. 19.– (1) La direction centrale convoque la réunion constitutive du groupe spécial de négociation. Elle en informe les directions des établissements de l'entreprise de dimension communautaire respectivement les directions des entreprises faisant partie du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

(2) Avant les réunions du groupe spécial de négociation avec la direction centrale, le groupe spécial a le droit de tenir des réunions préparatoires, en dehors de la présence de la direction centrale, dont le nombre ne peut excéder trois avant la première réunion précitée, ni une réunion avant les réunions subséquentes.

Art. 20.– (1) Les dates, la fréquence et le lieu des négociations sont fixés d'un commun accord par la direction centrale et le groupe spécial de négociation.

(2) La direction centrale et le groupe spécial de négociation négocieront en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en oeuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visés par la présente loi.

(3) Sans préjudice de l'article 59 de la présente loi, la direction centrale, en temps utile, donne au groupe spécial de négociation toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et met à sa disposition les documents nécessaires. Sont applicables les dispositions de l'article 63 de la présente loi.

(4) Le groupe spécial de négociation peut se faire assister par des experts de son choix. Le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre la direction centrale située au Luxembourg et le groupe spécial de négociation.

Art. 21.– (1) Dans la mesure nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée, les dépenses résultant de la constitution et de l'activité du groupe spécial de négociation, y compris les réunions préparatoires visées au paragraphe (2) de l'article 19 de la présente loi, sont prises en charge par la direction centrale.

Celle-ci met à la disposition du groupe spécial de négociation, dans la mesure nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée, les locaux et les moyens matériels, et prend en charge, dans la mesure du nécessaire, les frais de déplacement et de séjour des membres du groupe spécial de négociation. En cas de besoin, la direction centrale, dans la mesure nécessaire pour lui permettre d'accomplir sa mission de manière appropriée, met à disposition du groupe spécial de négociation les interprètes et le personnel administratif.

(2) En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par le groupe spécial de négociation conformément au paragraphe (4) de l'article 20 de la présente loi, la prise en charge financière obligatoire par la direction centrale est limitée à un expert, à moins que l'accord visé au paragraphe (4) à l'article 20 ne stipule autrement. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

(3) De même, la direction centrale peut limiter la prise en charge financière pour les réunions préparatoires prévues au paragraphe (2) de l'article 19 de la présente loi à une seule réunion préparatoire, sans préjudice d'un accord différent avec le groupe spécial de négociation.

Art. 22.– Sauf disposition contraire prévue par la présente loi, les décisions du groupe spécial de négociation sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés moyennant procuration en due forme.

Art. 23.– (1) Le groupe spécial de négociation peut décider de ne pas ouvrir des négociations ou de mettre fin aux négociations en cours. Par dérogation à l'article 22 de la présente loi, cette décision doit être prise à la majorité des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation présents ou représentés moyennant procuration en due forme.

Cette décision doit être sans délai consignée dans un écrit daté et signé par les membres du groupe spécial de négociation ayant acquiescé à la décision visée à l'alinéa 1 du présent paragraphe.

Copie de la décision précitée est notifiée sans délai à la direction centrale. Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg informent sans délai les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise. Les dispositions de l'article 63 de la présente loi sont applicables.

(2) Une telle décision met un terme à la procédure en vue de la conclusion de l'accord sur les modalités d'une procédure transnationale d'information et de consultation ou d'un comité d'entreprise européen.

(3) Au cas où une décision est prise conformément aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, les dispositions minimales subsidiaires visées au chapitre 4 qui suit sont inapplicables.

(4) Une nouvelle demande de constitution d'un groupe spécial de négociation ne peut être introduite que deux ans au plus tôt après la date de la décision visée au paragraphe (1) qui précède, à moins qu'un accord écrit entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale ne fixe un délai plus court.

Section 5: Information des représentants locaux des travailleurs

Art. 24.– Les membres du groupe spécial de négociation représentant les travailleurs occupés au Luxembourg informent régulièrement les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise, ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs dans les établissements et/ou entreprises visées par l'information et la consultation transfrontalières établies par la présente loi du déroulement des travaux. Sont applicables les dispositions des articles 59 et 63 de la présente loi.

Chapitre 3: Institution conventionnelle d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières

Section 1: Dispositions générales

Art. 25.– (1) Le groupe spécial de négociation et la direction centrale peuvent librement convenir des modalités de mise en oeuvre de la ou des procédures d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs.

L'accord visé à l'alinéa qui précède peut prévoir que l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs se feront soit moyennant institution d'un ou de plusieurs comités d'entreprises européens, soit moyennant une ou plusieurs procédures visant cette finalité.

(2) L'accord doit s'étendre à tous les travailleurs et garantir une représentation appropriée des travailleurs occupés sur le territoire des Etats visés à l'article 2 de la présente loi dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises est représenté par un établissement ou une entreprise.

Section 2: Institution d'un comité d'entreprise européen conventionnel

Art. 26.– L'accord entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale peut instituer un comité d'entreprise européen. L'accord fixe les modalités de mise en oeuvre et de fonctionnement du comité d'entreprise européen, et porte notamment au moins sur les points suivants:

1. l'énumération précise des entreprises du groupe d'entreprises de dimension communautaire et des établissements de l'entreprise de dimension communautaire, y compris, le cas échéant, les entreprises et établissements situés hors du territoire des Etats visés à l'article 2 de la présente loi, concernés par l'accord;
2. la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de ses membres titulaires et suppléants, à élire ou à désigner parmi les travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, la répartition des sièges et la durée du mandat;
3. les attributions et le mode de fonctionnement du comité d'entreprise européen;
4. le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen;
5. les ressources financières, matérielles et infrastructurelles à allouer au comité d'entreprise européen pour assurer son fonctionnement;
6. la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation.

Art. 27.– Sans préjudice de l'article 33 de la présente loi et tout en tenant compte des spécificités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises, l'accord devrait, dans la mesure du possible, au moins être conforme aux prescriptions minimales subsidiaires visées au chapitre 4 de la présente loi.

Section 3: Institution d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières

Art. 28.– La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent convenir d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation transfrontalières sans instituer un comité d'entreprise européen.

Art. 29.– (1) L'accord doit dans ce cas prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées.

Sont par ailleurs applicables les points 1., 5. et 6. de l'article 26 de la présente loi. Au cas où la procédure visée à l'article 28 de la présente loi comporte des structures formelles, l'accord doit être conforme aux finalités visées par les points 2., 3. et 4. de l'article 26 de la présente loi.

(2) A moins que l'accord n'en stipule autrement, il y a lieu d'entendre par représentants des travailleurs au sens du paragraphe (1) qui précède, les représentants des travailleurs au groupe spécial de négociation.

Au cas où l'accord contient des dispositions sur l'élection ou la désignation des représentants des travailleurs dans le cadre de la procédure d'information et de consultation transfrontalières, celles-ci

doivent prévoir que les représentants en question sont élus ou désignés parmi les travailleurs des établissements et/ou entreprises concernées conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

(3) La direction centrale ne peut être obligée de prendre en charge le financement que d'une réunion annuelle conformément au paragraphe (1) qui précède, à moins que l'accord n'en stipule autrement.

Section 4: Dispositions communes

Art. 30.— Conformément à l'article 21 de la présente loi, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres aux fins de la conclusion des accords visés aux sections 2 et 3 qui précèdent.

Art. 31.— Les accords entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation visés aux sections 2 et 3 qui précèdent doivent être constatés dans un écrit daté et dûment signé par les représentants habilités de la direction centrale et du groupe spécial de négociation.

Art. 32.— L'information et la consultation transfrontalières doivent notamment au moins porter sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

L'information et la consultation transfrontalières portent dans tous les cas obligatoirement sur des circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, plus particulièrement en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou de licenciements collectifs. L'information de la part de la direction centrale doit dans ce cas intervenir en temps utile pour permettre aux représentants des travailleurs de prendre position en temps utile. Sont applicables les dispositions des articles 59 et 63 de la présente loi.

Art. 33.— Sans préjudice de l'article 27 de la présente loi les accords visés aux sections 2 et 3 du présent chapitre ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions minimales subsidiaires visées au chapitre 4 qui suit.

Chapitre 4: Prescriptions minimales subsidiaires: institution obligatoire d'un comité d'entreprise européen

Section 1: Champ d'application des prescriptions minimales subsidiaires

Art. 34.— Afin d'assurer la réalisation de l'objectif inscrit au paragraphe (2) de l'article 1er de la présente loi, un comité d'entreprise européen, dont la composition, la compétence et le fonctionnement doivent être conformes aux prescriptions minimales visées à la section 2 du présent chapitre, est obligatoirement institué dans les cas suivants:

1. la direction centrale et le groupe spécial de négociation en conviennent;
2. la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la demande visée à l'article 8 de la présente loi; au cas où la demande a été faite avant l'entrée en vigueur de la présente loi, le délai écoulé avant cette entrée en vigueur est pris en compte;
au cas où le délai de six mois a expiré à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, les prescriptions minimales subsidiaires deviennent immédiatement applicables;
3. la direction centrale et le groupe spécial de négociation n'arrivent pas à conclure un des accords prévus au chapitre 3 du présent titre qui précède endéans une période de trois ans à compter de la demande visée à l'article 8 de la présente loi, sans que le groupe spécial n'ait pris la décision visée à l'article 23 de la présente loi; au cas où la demande a été faite avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, le délai ayant couru avant cette entrée en vigueur est pris en compte pour le calcul de la période triennale précitée; au cas où cette période est venue à terme avant l'entrée en vigueur de la présente loi, les prescriptions subsidiaires minimales deviennent immédiatement applicables.

Section 2: Compétences du comité d'entreprise européen

Art. 35.— (1) La compétence du comité d'entreprise européen est limitée à l'information et la consultation transfrontalières sur les questions économiques et sociales de nature stratégique et transnationale concernant l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou au moins deux établissements ou

entreprises de l'entreprise ou du groupe d'entreprises situés dans des Etats différents parmi les Etats visés à l'article 2 de la présente loi.

(2) Dans le cas des entreprises ou groupes d'entreprises visés au paragraphe (3) de l'article 6 de la présente loi, la compétence du comité d'entreprise européen est limitée aux matières décrites au paragraphe (1) qui précède qui concernent tous les établissements ou toutes les entreprises du groupe situés dans les Etats visés à l'article 2 de la présente loi ou qui concernent au moins deux des établissements de l'entreprise ou au moins deux entreprises du groupe, situés dans des Etats différents parmi les Etats visés à l'article 2.

Art. 36.– (1) L'information et la consultation dans le cadre du comité d'entreprise européen portent dans tous les cas, dans le cadre de la compétence générale fixée aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, sur les questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

(2) Dans le cadre de compétence du comité d'entreprise établi conformément aux articles 34 et 35 de la présente loi, et conformément au principe général fixé au paragraphe (1) qui précède, l'information et la consultation transfrontalières portent notamment sur les questions suivantes:

- structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises;
- changements substantiels dans l'actionnariat de l'entreprise ou du groupe d'entreprises;
- situation économique, financière et sociale;
- évolution probable des activités, de la production et des ventes;
- situation et évolution probable de l'emploi;
- investissements;
- changements substantiels dans l'organisation;
- introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production;
- transferts de production et délocalisation;
- fusions;
- réduction de la taille ou fermeture des entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci;
- licenciements collectifs;
- politique de formation professionnelle continue au niveau transfrontalier.

Art. 37.– Le comité d'entreprise européen n'a pas compétence pour les matières suivantes:

- sujets strictement locaux et nationaux;
- droits des syndicats;
- droits des travailleurs en matière d'information, de consultation, de codétermination et de participation aux niveaux nationaux et, le cas échéant au niveau communautaire;
- rémunérations, salaires, avantages sociaux;
- négociations collectives ou négociations entre la direction et les instances représentatives des travailleurs, dont les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise;
- dossiers purement personnels;
- questions politiques;
- politique de formation professionnelle continue dans les entreprises ou établissements dans les divers pays;
- prérogatives de l'actionnariat conformément au droit des sociétés.

Art. 38.– (1) Quatre ans après la réunion constitutive du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion d'un accord conformément aux articles 26 et 28 de la présente loi, ou de maintenir l'application des prescriptions minimales subsidiaires conformément aux articles 34 à 51 de la présente loi.

(2) Au cas où le comité d'entreprise européen décide d'ouvrir les négociations en vue de l'accord visé aux articles 26 et 28 de la présente loi, les règles fixées aux articles 9 à 14 et 18 à 24 de la présente loi

s'appliquent mutatis mutandis, l'expression „comité d'entreprise européen” remplaçant alors l'expression „groupe spécial de négociation”. Le comité d'entreprise européen remplit la fonction de groupe spécial de négociation.

(3) Le comité d'entreprise continue par ailleurs de fonctionner normalement pendant la durée de la procédure.

(4) S'il est décidé de ne pas entamer les négociations ou si la direction centrale et le comité d'entreprise européen ne parviennent pas à un accord endéans un délai de trois ans, un comité d'entreprise européen sera réinstitué conformément aux dispositions du présent chapitre 4.

Section 3: Composition du comité d'entreprise européen

Art. 39.– Le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, élus ou désignés, conformément aux législations et aux pratiques nationales, par les représentants des travailleurs, ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs. Pour la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg l'article 53 de la présente loi s'applique.

Art. 40.– (1) Le comité d'entreprise européen comprend au minimum trois et au maximum trente membres.

Il est élu ou désigné un suppléant par membre effectif.

(2) Au cas où le comité d'entreprise comprend neuf membres au moins, il peut élire en son sein, selon des règles à définir par lui, un comité restreint comprenant trois membres au maximum, dont le président. Les membres du comité restreint ne peuvent être employés dans le même établissement ou la même entreprise. Le comité restreint est chargé des affaires courantes. Par ailleurs il est le premier destinataire de l'information à transmettre par la direction centrale conformément à l'article 49 ci-après.

Art. 41.– (1) Les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 de la présente loi dans lequel l'entreprise de dimension communautaire compte un ou plusieurs établissements ou dans lequel le groupe d'entreprises compte soit l'entreprise qui exerce le contrôle, soit une ou plusieurs entreprises contrôlées, ont droit à un représentant au sein du comité d'entreprise européen.

(2) Le comité d'entreprise européen comprend un représentant supplémentaire pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 10% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

deux représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 20% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

trois représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 30% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

quatre représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 50% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

cinq représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 60% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

six représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans un des Etats visés à l'article 2 dans lequel au moins 80% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire sont occupés.

Art. 42.– Le comité d'entreprise européen peut associer à ses travaux, avec voix consultative, les représentants des travailleurs occupés dans des Etats non visés à l'article 2 de la présente loi.

Art. 43.– Le comité d'entreprise européen communique sans délai à la direction centrale située au Luxembourg ainsi que, le cas échéant, à tout autre niveau de direction approprié, les noms des membres effectifs et suppléants du comité d'entreprise européen et les entreprises ou les établissements dans lesquels ils sont occupés.

La direction centrale respectivement l'autre niveau de direction, informé conformément à l'alinéa qui précède, transmet l'information aux directions des établissements composant l'entreprise de dimension communautaire et aux directions des entreprises composant le groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Les membres du comité d'entreprise européen informent les représentants des travailleurs au niveau national, notamment les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise.

Les dispositions de l'article 63 sont applicables au présent article.

Section 4: Fonctionnement du comité d'entreprise européen

Art. 44.– (1) Dès qu'elle est informée conformément à l'article 43 de la présente loi, la direction centrale convoque la réunion constitutive du comité d'entreprise européen.

(2) Le comité d'entreprise européen élit en son sein son président et son suppléant.

(3) Tout comité d'entreprise européen ne disposant pas d'un comité restreint conformément au paragraphe (2) de l'article 40 de la présente loi peut confier la gestion courante des affaires au président.

Art. 45.– (1) Le comité d'entreprise européen adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(2) Sauf disposition contraire de la présente loi le comité d'entreprise européen prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présent ou dûment représentés moyennant procuration en due forme.

Art. 46.– Le comité d'entreprise européen, et, s'il existe, le comité restreint, peuvent se faire assister par des experts de leur choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches.

Art. 47.– Le règlement interne, ou à défaut, un protocole de collaboration élaboré conjointement par le comité d'entreprise européen et la direction centrale peuvent arrêter les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint, et notamment la date et le lieu des réunions et des réunions préparatoires, les délais de convocation et de transmission du rapport sur base duquel l'information et la consultation transfrontalières ont lieu, tant en ce qui concerne les réunions annuelles que pour les réunions en cas de circonstances exceptionnelles, le nombre d'experts admis, les règles concernant l'interprétation et la traduction, le secrétariat des réunions ainsi que les règles budgétaires.

Au cas où le règlement interne prévoit les éléments visés à l'alinéa qui précède, la direction centrale doit l'approuver sur les sujets en question.

A défaut d'accord entre parties, les prescriptions minimales relatives au fonctionnement d'un comité d'entreprise européen fixées à l'annexe à la directive 94/45 CEE s'appliquent.

Art. 48.– Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, dans le cadre de ses compétences fixées aux articles 35 à 37 de la présente loi.

A défaut d'accord sur le délai dans lequel le rapport visé à l'alinéa qui précède conformément à l'alinéa 1 de l'article 47 de la présente loi, le rapport doit être soumis dans tous les cas en temps utile pour permettre au comité d'entreprise européen de réagir en temps utile. Les dispositions des articles 59 et 63 de la présente loi sont applicables.

Art. 49.– (1) Toutefois, sans préjudice de l'application de l'article 48 de la présente loi, et dans le cadre de leurs compétences, lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises

ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint, ou, à défaut, le comité d'entreprise européen, ont le droit d'en être informés.

(2) Le comité restreint, ou, à défaut, le comité d'entreprise européen, ont le droit de se réunir, à leur demande, avec la direction centrale et/ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informés et consultés sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

A la réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les travailleurs des établissements et/ou des entreprises qui sont directement concernés par les mesures en question.

(3) L'information de la part de la direction centrale visée à l'alinéa 1 du présent paragraphe doit intervenir dans les meilleurs délais. La réunion d'information et de consultation visée au deuxième alinéa du présent paragraphe doit s'effectuer dans les meilleurs délais et, dans tous les cas, en temps utile pour permettre au comité restreint, ou, à défaut, au comité d'entreprise européen, de se prononcer utilement.

L'information et la consultation s'effectuent sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié qui doit être transmis en temps utile au comité restreint et aux membres du comité d'entreprise européen ayant le droit de participer à la réunion visée à l'alinéa 2 du paragraphe (2).

Les articles 59 et 63 de la présente loi sont applicables au présent paragraphe.

Un avis du comité d'entreprise peut être émis à l'issue de la réunion, ou dans un délai raisonnable.

(4) La réunion d'information et de consultation sur des circonstances exceptionnelles au sens du présent article ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale ou de l'autre niveau de direction éventuellement concerné.

Art. 50.— Avant les réunions avec la direction centrale en application des articles 48 et 49 de la présente loi, le comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, le comité restreint, le cas échéant élargi conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article 49 de la présente loi, ont le droit de se réunir en dehors de la présence de la direction centrale.

Il en est de même à l'issue desdites réunions.

Art. 51.— (1) Les dépenses résultant de l'institution et de l'activité du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint sont supportées par la direction centrale.

Par application de l'alinéa qui précède et sauf s'il en a été convenu autrement, celle-ci met à disposition, dans la mesure nécessaire pour permettre au comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La direction centrale prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre au comité d'entreprise et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour des membres du comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, du comité restreint. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre au comité d'entreprise et/ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la direction centrale met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif.

(2) En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par le comité d'entreprise européen, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la direction centrale est limitée à un expert, sauf accord contraire préalable avec le comité d'entreprise européen. La prise en charge précitée se limite aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

De même la prise en charge financière par la direction centrale des réunions du comité d'entreprise européen ou du comité restreint en dehors de la présence de la direction centrale est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de la direction centrale en cas de réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles conformément à l'article 49 de la présente loi.

(3) Les modalités d'application pratiques du présent article peuvent être arrêtées par le règlement interne ou à défaut, par le protocole de collaboration visé à l'article 47 qui précède.

Chapitre 5: Dispositions communes

Section 1: Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

Art. 52.– (1) La désignation des représentants, au comité d'entreprise européen institué conformément aux articles 26 et 34 de la présente loi ainsi que dans les structures à mettre éventuellement en place dans le cadre de la procédure visée à l'article 28 de la présente loi, des travailleurs occupés au Luxembourg par une entreprise de dimension communautaire ou un ou plusieurs de ses établissements ainsi que par une ou plusieurs entreprises faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, se fait selon les règles fixées aux articles qui suivent.

(2) Ces règles s'appliquent à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les comités d'entreprise et dans les structures précitées institués en application des directives CEE 94/45 et 97/74, fonctionnant tant au Luxembourg que dans les autres des Etats visés à l'article 2 de la présente loi.

Art. 53.– (1) Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les instances visées à l'article qui précède seront élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place conformément à la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel parmi les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée avec les entreprises ou établissements concernés.

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

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

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article 54 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(3) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Le cas échéant la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) qui précède est applicable.

(4) Dans les entreprises disposant de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés, les représentants effectifs et suppléants sont élus ou désignés conformément à la procédure fixée aux deuxième et troisième alinéas du paragraphe (2) qui précède.

(5) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits travailleurs seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée à l'article 54 de la présente loi.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des travailleurs de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les

membres des autres délégations. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire au sens des dispositions qui précèdent représente au moins deux tiers des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par les délégations représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléants étant élus ou désignés par les autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée à l'article 54 ci-après est applicable. Toutefois les mandats de représentants effectifs et suppléants suivants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés parmi les travailleurs appartenant à l'une et l'autre des catégories de travailleurs, étant entendu que les deuxième respectivement troisième représentants éventuellement à élire ou à désigner seront élus ou désignés parmi les travailleurs de la catégorie de travailleurs distincte de celle à laquelle appartiennent les deux premiers représentants.

(6) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux. Sont applicables les dispositions de l'article 63 de la présente loi.

Art. 54.— Les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux articles 52 et 53 qui précèdent.

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

Sans préjudice des dispositions de l'article 16 de la présente loi, les mandats effectifs et suppléants seront attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs.

Les élections auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Le cas échéant un règlement grand-ducal pourra fixer les modalités des élections.

Section 2: Information des représentants locaux des travailleurs

Art. 55.— Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le comité d'entreprise européen, dans le comité restreint et dans la procédure d'information et de consultation transfrontalières en application de la présente loi informent régulièrement de leur activité les délégations du personnel et le comité mixte d'entreprise, ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs dans les établissements et/ou entreprises visées par l'information et la consultation transfrontalières conformément à la présente loi. Sont applicables les dispositions des articles 59 et 63 de la présente loi.

TITRE 3:

Dispositions diverses

Chapitre 1er: Statut des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

Art. 56.— Sont applicables aux représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et dans le comité d'entreprise européen, tant conventionnel que légal, ainsi qu'aux représentants des travailleurs occupés à Luxembourg impliqués dans la procédure d'information et de consultation transfrontalières, les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

Art. 57.— (1) Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg ont le droit, sur base d'un accord avec le chef d'établissement ou son représentant, de quitter leur poste de travail, sans réduction de leur rémunération, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs missions leur conférées en exécution de leur mandat au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise européen ou dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

(2) Dans la limite de l'accomplissement des missions en question, le chef d'établissement doit accorder au(x) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Le(s) représentant(s) des travailleurs occupés au Luxembourg ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant la mission

leur incombant par suite de leur mandat au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise européen ou dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

(3) Les modalités d'application des paragraphes (1) et (2) qui précèdent peuvent être précisées d'un commun accord entre la direction centrale et/ou les chefs des établissements ou entreprises situées au Luxembourg d'une part, les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation, le comité d'entreprise européen ou impliqués dans une procédure d'information et de consultation transfrontalières d'autre part.

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

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

Ce crédit d'heures supplémentaire est réservé à l'usage exclusif du ou des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le comité d'entreprise européen ou dans la procédure d'information et de consultation dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, conformément aux dispositions de la présente loi et doit servir à la seule exécution de la mission incombant auxdits représentants dans le cadre de la présente loi.

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

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

(5) La mission de représentant des travailleurs occupés au Luxembourg dans un des établissements ou une des entreprises visées par la présente loi ne peut être cumulée, à l'exception, le cas échéant, du cas visé à l'alinéa final du paragraphe (4) qui précède, avec celle de délégué des jeunes travailleurs, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité en vertu des articles 4, 11 et 11 bis de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des travailleurs en application de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la santé et la sécurité des travailleurs au travail.

Chapitre 2: Principes régissant la coopération et la confidentialité des données

Art. 58.– La collaboration entre la direction centrale d'une part, le groupe spécial de négociation et les comités d'entreprise tant conventionnel que légal d'autre part se déroule dans un esprit de coopération et de confiance mutuelle et dans le respect des droits et obligations réciproques.

Le même principe est applicable à la collaboration entre la direction centrale et les représentants des travailleurs dans le cadre de la procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs instituée en vertu des articles 28 et 29 de la présente loi.

Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement des instances visées aux alinéas qui précèdent conformément aux principes y fixés sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement donnant lieu à application de l'article 63 de la présente loi. Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises aux termes de la présente loi, leur transmission tardive, incomplète ou incorrecte, sans préjudice des dispositions de l'article 59 de la présente loi.

Art. 59.– (1) La direction centrale ne peut être obligée à donner des informations en exécution de la présente loi que dans la mesure où ce faisant elle ne risque pas de divulguer un secret de fabrication ou

un secret commercial, ni d'autres informations dont la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises ou établissements concernés ou leur porteraient préjudice.

Un comité d'arbitrage composé d'un représentant de la direction centrale, un représentant des travailleurs impliqués dans la procédure d'information et de consultation en application de la présente loi et présidé par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut être saisi en cas de litige. Sa décision n'est pas susceptible de recours.

(2) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen tant légal que conventionnel sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données que la direction centrale leur a expressément fournies à titre confidentiel.

Cette interdiction continue à s'appliquer après la cessation des fonctions des personnes visées à l'alinéa qui précède.

Ne sont toutefois pas à considérer comme tiers au sens du présent paragraphe les membres du comité d'entreprise européen, du comité restreint et du groupe spécial de négociation, ni les représentants locaux des établissements ou entreprises concernés par la présente loi dans la mesure où ils doivent être informés en application de la présente loi ou des accords en découlant, ni les experts auxquels il a été fait appel.

(3) L'interdiction visée à l'alinéa 1 du paragraphe (2) qui précède s'applique aussi aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières instituée en application des articles 28 et 29 de la présente loi, aux experts, ainsi qu'aux représentants locaux des travailleurs auxquels des informations ont été transmises en application de la présente loi et des accords en découlant.

Chapitre 3: Prorogation des accords en vigueur

Art. 60.— (1) Les accords visant l'information et la consultation transfrontalières des travailleurs dans les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire valablement conclus avant le 23 septembre 1996 restent d'application, à condition qu'ils soient applicables à l'ensemble des travailleurs couverts par la présente loi et garantissent une représentation des travailleurs de l'ensemble des Etats visés à l'article 2 dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire possède un établissement ou une entreprise.

(2) Les accords conclus avant la date visée au paragraphe qui précède, qui ne sont pas conformes aux conditions fixées au paragraphe (1) qui précède peuvent être adaptés, sur ces points, endéans les six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi.

(3) Les accords conclus à partir du 23 septembre 1996 et avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne sont pas soumis aux obligations découlant de la présente loi, soit s'ils sont explicitement reconduits par les parties pour la durée prévue à l'accord, soit s'ils font l'objet d'une reconduction tacite, pour la durée prévue à l'accord.

(4) Les modifications aux accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi qui s'imposent du fait d'une modification de la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises ou des effectifs y occupés peuvent être effectuées au-delà du délai fixé à l'alinéa 1 du paragraphe (2) qui précède.

(5) Les modifications aux accords en vigueur devenues nécessaires par la suite de l'extension des dispositions de la directive 94/45 au Royaume-Uni doivent être effectuées avant le 16 décembre 1999.

(6) Lorsque les accords visés au paragraphe (1) qui précède, le cas échéant adaptés conformément aux paragraphes (2) à (4), qui avaient été conclus pour une durée déterminée, arrivent à expiration après l'entrée en vigueur de la présente loi, les parties à ces accords peuvent décider d'un commun accord de les reconduire. Cet accord doit être écrit et daté et porter les signatures des représentants dûment habilités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises et des travailleurs. A défaut d'accord écrit, les dispositions de la présente loi deviennent applicables.

(7) Les accords visés au paragraphe (1) qui précède, le cas échéant adaptés conformément aux paragraphes (2) à (4), qui avaient été conclus pour une durée indéterminée, restent en vigueur après l'entrée en vigueur de la présente loi, suite à une demande conformément à l'article 8 de la présente loi, jusqu'à la conclusion d'un accord conformément aux articles 26 et 27 respectivement 28 et 29 de la présente loi ou jusqu'à la mise en place d'un comité d'entreprise européen en vertu des articles 34 et suivants de la présente loi.

Chapitre 4: Interaction entre la présente loi et d'autres dispositions légales

Art. 61.– (1) La présente loi ne porte pas préjudice à l'application des autres textes légaux le cas échéant applicables, en particulier en ce qui concerne les mesures d'information et de consultation y prévues.

Sont notamment visées par l'alinéa qui précède les dispositions suivantes:

1. la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel;
2. la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes;
3. les articles 6 à 13 de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi (licenciements collectifs);
4. l'article 36 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(2) La présente loi ne peut pas porter préjudice à l'application de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives du travail.

Chapitre 5: Dispositions pénales et dispositions relatives au contentieux

Art. 62.– L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions de la présente loi.

Art. 63.– (1) Est passible d'une amende de 2.501 à 150.000.– francs, celui qui entrave intentionnellement la mise en place, la libre désignation des membres et le fonctionnement régulier d'un groupe spécial de négociation, d'un comité restreint, d'un comité d'entreprise européen et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Il en est de même de celui qui favorise ou désavantage, en raison de la mission lui conférée à ce titre, un membre titulaire ou suppléant d'un groupe spécial de négociation, d'un comité restreint, d'un comité d'entreprise européen ou d'un représentant des travailleurs dans le cadre d'un accord sur une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Les dispositions de l'alinéa 1 du présent paragraphe sont notamment applicables au refus injustifié de la direction centrale de divulguer, ou de divulguer en temps utile, des données non confidentielles au groupe spécial de négociation, au comité d'entreprise, au comité restreint et aux représentants des travailleurs dans les procédures d'information et de consultation transfrontalières, au refus injustifié des membres du groupe spécial de négociation, des comités d'entreprise légal et conventionnel et des représentants des travailleurs dans les procédures d'information et de consultation de divulguer ou de divulguer en temps utile les résultats des travaux aux représentants locaux des travailleurs.

Les dispositions du présent article s'appliquent aussi au cas où la direction centrale, le groupe spécial de négociation, le comité d'entreprise, le comité restreint ou la procédure d'information et de consultation sont établies ou fonctionnent à l'étranger.

(2) En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues au paragraphe (1) qui précède seront portées au double du maximum; en outre, il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 mois.

(3) Est passible d'une amende de 2.501 à 50.000.– francs toute personne qui contrevient aux dispositions des paragraphes (2) et (3) de l'article 59 de la présente loi.

En cas de récidive dans le délai de quatre ans après une condamnation définitive, les peines prévues à l'alinéa qui précède seront portées au double du maximum; en outre il peut être prononcé une peine d'emprisonnement de 8 jours à 1 mois.

Art. 64.– Sans préjudice de l'article 63 qui précède et pour autant qu'il n'est pas statué autrement, les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des tribunaux du travail.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

TITRE 1er

Dispositions générales

Chapitre 1er: *Objet*

Article 1er.–

Le paragraphe (1er) énonce l'objet du projet de loi, à savoir la transposition des directives européennes:

- 94/45/CE du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs;
- 97/74/CE du 15 décembre 1997 portant extension de la directive 94/45/CE au Royaume-Uni.

En énonçant les textes à transposer, le projet de loi se conforme à l'obligation lui imposée par *l'article 14, paragraphe 2, de la directive 94/45*.

Le paragraphe (2) énonce l'obligation d'instituer un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation transfrontalières (*Directive 94/45: article 1, sous 2*).

Le paragraphe (3) décrit le mécanisme général de l'institution d'un comité d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Il dispose notamment que lesdits comités ou procédures sont prioritairement institués par voie d'accords entre partenaires sociaux et que c'est seulement en l'absence d'accords que jouera l'institution obligatoire d'un tel mécanisme selon les prescriptions minimales de l'annexe à la directive.

Le paragraphe (4) définit la notion de „consultation“ au sens de la présente loi. Il reprend à ce titre la définition du point f) du paragraphe 1, de l'article 2 de la directive 94/45.

Il paraît plus judicieux d'inscrire cette définition immédiatement à l'article 1er du projet, qui emploie pour la première fois la notion de consultation, au lieu de laisser cette définition à l'article 2 qui a trait à des notions beaucoup plus techniques visant avant tout le champ d'application de la directive.

Chapitre 2: *Définitions*

Section 1: Entreprise de dimension communautaire

Article 2.–

L'article 2 définit la notion d'entreprise de dimension communautaire. Il reprend le texte de l'article 2, paragraphe 1, sous a) de la directive 94/45, tel que complété par l'article 14 de la directive 94/74 (Royaume-Uni) et à la lumière de la décision du Comité mixte de l'Espace économique européen No 55/85 du 22 juin 1995 (Norvège, Islande, Liechtenstein).

Le texte contient deux conditions cumulatives:

La directive est applicable aux entreprises occupant au moins 1000 travailleurs dans les dix-huit Etats membres de l'U.E. et de l'EEE mais aussi 150 travailleurs dans chacun de deux de ces Etats.

A noter que, comme pour l'ensemble des définitions utilisées, celles-ci ne valent que pour l'interprétation et l'application de la directive „comités d'entreprise“ et ne sont nullement applicables à d'autres textes ou domaines, notamment du droit des sociétés.

C'était une question qui avait suscité, lors des négociations de la directive, d'amples discussions, alors que les définitions ici utilisées ne coïncident pas toujours avec celles en usage dans le droit européen des

sociétés. Il fallait donc s'assurer que les notions utilisées se limitent à la seule directive „comités d'entreprise européens“.

Section 2: Groupe d'entreprises de dimension communautaire

Article 3.-

L'article 3 définit la notion de groupe d'entreprises de dimension communautaire. Il y a groupe d'entreprises au sens de la présente loi au cas où ce groupe comprend une entreprise qui exerce le contrôle et des entreprises contrôlées (cf. définitions des articles 4 et 5 du présent projet), au cas où trois conditions cumulatives sont remplies:

- le groupe emploie au moins 1000 travailleurs dans les dix-huit Etats visés par la directive;
- le groupe comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans deux des Etats en question;
- au moins deux entreprises membres du groupe doivent employer au moins 150 travailleurs dans chacun de deux Etats différents parmi les dix-huit Etats concernés (*Directive 94/45: article 1, paragraphe 1. sous b) et c)*).

Les deux derniers alinéas du commentaire se rapportant à l'article 2 s'appliquent au présent article.

Section 3: Entreprise qui exerce le contrôle

Article 4. -

L'article 4 constitue la nécessaire contrepartie de l'article 3 en ce qu'il définit l'entreprise qui exerce le contrôle au sein d'un groupe d'entreprises.

L'article 4 transpose à cette fin *l'article 3 de la directive 94/45*.

A noter qu'en vertu de l'application territoriale du droit et notamment du droit du travail, cet article ne peut évidemment que s'appliquer aux entreprises établies au Luxembourg.

Le *paragraphe (1)* transpose *l'article 3, paragraphe 1, de la directive* et dispose que l'entreprise, établie au Luxembourg et faisant partie d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de l'article 3 de la présente loi, est une entreprise qui exerce le contrôle au sein dudit groupe lorsqu'elle peut exercer, directement ou indirectement, une influence dominante sur une autre entreprise du même groupe, l'entreprise contrôlée.

L'exercice de cette influence dominante peut résulter

- du fait de la propriété,
- du fait de la participation financière, ou,
- du fait des règles qui régissent l'entreprise exerçant le contrôle.

Le *paragraphe (2)*, en transposant, textuellement, le *paragraphe 2, de l'article 3 de la directive*, établit une présomption simple, susceptible de preuve du contraire, d'influence dominante en faveur de l'entreprise établie au Luxembourg, lorsque celle-ci directement ou indirectement, à l'égard d'une autre entreprise:

- soit, détient la majorité du capital souscrit dans l'autre entreprise;
- soit dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'autre entreprise;
- soit peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise.

Au cas où plusieurs entreprises remplissent un ou plusieurs critères fixés à l'alinéa 1 du paragraphe (2) du présent article, l'alinéa 2 du paragraphe (2) de l'article 4, qui transpose le *paragraphe 7, de l'article 3 de la directive*, établit la présomption simple que l'entreprise ayant l'influence dominante, et est donc l'entreprise qui exerce le contrôle, est celle qui peut nommer plus de la moitié des membres du conseil d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise. La preuve qu'une autre entreprise exerce une influence dominante est possible.

Le *paragraphe (3) (paragraphe 3 de l'article 3 de la directive)* dispose qu'en vue de l'application des critères fixés à l'alinéa 1 du paragraphe (2), les droits de vote et de nomination que détient l'entreprise

exerçant le contrôle comprennent ceux de toute autre entreprise contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme qui agit en son propre nom, mais en fait pour le compte soit de l'entreprise qui exerce le contrôle, soit d'une autre entreprise contrôlée.

Le paragraphe 4 (paragraphe 4. de l'article 3 de la directive) dispose que ne sont pas des entreprises qui exercent le contrôle au sens de la présente loi,

d'une part les établissements de crédits, d'autres établissements financiers et des sociétés d'assurances dont l'activité inclut des transactions sur titres pour son compte ou le compte d'autrui, lorsqu'ils détiennent à titre temporaire des participations aux fins de revente, pour autant qu'ils n'exercent pas des droits de vote attachés à ces titres ou pour autant qu'ils n'exercent ces droits de vote qu'en vue de la réalisation des actifs;

d'autre part les sociétés de participation financière ayant acquis le contrôle de tout ou partie d'autres entreprises, à condition que les droits de vote attachés à ces participations ne soient exercés que pour sauvegarder la pleine valeur des investissements et non pour déterminer le comportement concurrentiel de ces entreprises.

Le paragraphe 5 (paragraphe 5. de l'article 3 de la directive) précise qu'une influence dominante, donc la qualité d'entreprise qui exerce le contrôle, ne peut pas résulter d'un mandat à exécuter en vertu de la législation sur l'insolvabilité, la cessation des paiements et la faillite. Ainsi, un curateur en vertu de la législation sur les faillites n'imprimera pas à l'entreprise le caractère d'entreprise qui exerce le contrôle.

Cette disposition peut paraître superfétatoire dans le système juridique luxembourgeois. Le texte doit néanmoins la reprendre, vu les interactions avec d'autres systèmes juridiques, afin de garantir une transposition complète de la directive.

Le paragraphe 6 (paragraphe 6. de l'article 3 de la directive) dispose que la législation applicable pour déterminer si une entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle est la législation nationale régissant ladite entreprise.

Au cas où cette législation n'est pas celle d'un des dix-huit Etats auxquels la directive est applicable, notamment du fait de l'implantation de l'entreprise concernée dans un Etat tiers, la législation luxembourgeoise devient applicable pour déterminer si l'entreprise est une entreprise exerçant le contrôle au cas où un représentant de l'entreprise est établi au Luxembourg, ou au cas où la direction centrale de l'établissement ou de l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de travailleurs dans les dix-huit Etats est établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Il faut rapprocher cette disposition de l'article 6 du projet de loi (article 4 de la directive) qui règle en détail la situation dans laquelle la direction centrale n'est pas située dans un des Etats de l'EEE.

Il est renvoyé au commentaire du paragraphe (4) de l'article 6 du présent projet.

Section 4: Seuils d'effectifs

La détermination des règles applicables en vue de la computation des seuils (1000 travailleurs, 150 travailleurs, seuils fixés pour des représentants supplémentaires de travailleurs dans les différentes enceintes prévues par la présente loi) utilisés par la directive est un des domaines que la directive laisse à la discrétion des législateurs nationaux.

Il est évident que ces règles ne sont applicables qu'à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg. Elles valent cependant tant dans le cas où le GSN, le comité d'entreprise ou la procédure d'information et de consultation fonctionnent auprès d'une entreprise établie au Luxembourg, que dans celui où le représentant des travailleurs occupés au Luxembourg est envoyé dans une telle institution ou procédure mises en place auprès d'une entreprise établie à l'étranger.

Article 5.-

Le paragraphe (1) établit la règle de computation générale pour la détermination des différents seuils:

Est pris en compte, pour la computation des seuils de respectivement 1000 et 150 travailleurs, le nombre moyen des travailleurs employés dans l'établissement ou l'entreprise au cours des deux années

précédant la demande d'ouverture des négociations formulée conformément à l'article 8 de la présente loi.

La période précitée de deux ans découle de la directive elle-même (*paragraphe 2. de l'article 2 de la directive*) et a été choisie pour s'assurer de la constance et de la stabilité des effectifs pendant une certaine durée, sans aller jusqu'à exiger une période trop longue.

Pour permettre aux représentants des travailleurs d'avoir connaissance des effectifs et de leurs évolutions, la direction centrale (alinéa 2) et la direction locale (alinéa 3) des établissements et entreprises concernés doivent leur communiquer l'effectif global moyen des travailleurs et la répartition des effectifs parmi les Etats rentrant dans le champ d'application de la directive. Les directions centrale et locale doivent en outre fournir des informations sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises et mettre à disposition des représentants des travailleurs les documents nécessaires.

Il est précisé que cette divulgation de ces données doit se faire dans le respect des dispositions de l'article 59 du présent projet ayant trait à la confidentialité des données.

Cette disposition transpose *les paragraphes 1 et 2 de l'article 11 de la directive*.

Vu les modalités de désignation ou d'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, telles que fixées aux articles 15 à 17 et 52 à 54 de la présente loi (élection ou désignation par la délégation du personnel), les informations nécessaires au sens de la présente disposition sont à fournir aux délégations du personnel. Il a par ailleurs paru nécessaire d'obliger la direction centrale ou locale à répondre „dans les meilleurs délais“. La notion n'a évidemment pas de caractère très précis en droit, mais indique néanmoins que les directions doivent réagir rapidement.

L'alinéa 4 du paragraphe (1), par *transposition des paragraphes 1. et 2. de l'article 11 de la directive*, oblige les directions établies au Luxembourg à fournir les données requises, si la demande leur en est faite par la direction établie à l'étranger, qui est responsable de l'institution d'un comité d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

L'alinéa 5 du paragraphe (1) précise, comme exigé par le *paragraphe 3. de l'article 11 de la directive*, que le refus de communiquer les données requises, ou leur communication tardive, dans tous les cas, constituent un délit d'entrave pénalement sanctionné par l'article 63 de la présente loi.

Le *paragraphe (2)* détermine les travailleurs à prendre en compte pour le calcul du nombre moyen de travailleurs visé à l'alinéa 1 du paragraphe (1) du présent article. Sont pris en considération les travailleurs occupés durant la période de référence de deux ans moyennant contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, à condition d'avoir été occupés pendant quatre semaines au moins durant la période de référence en question (alinéas 1 et 3 du paragraphe (2)).

L'occupation minimale requise de quatre semaines constitue un strict minimum si on veut garantir que les seuils ne comprennent que des travailleurs ayant véritablement fait partie, pendant les deux ans, du personnel de l'entreprise.

Ne sont pas pris en compte les travailleurs tombant sous le coup d'un contrat d'apprentissage, alors qu'il n'y a pas, dans ce cas, une véritable appartenance au personnel régulier de l'entreprise. Par ailleurs, le fait de prendre en compte les apprentis pourrait conduire à de fortes fluctuations du personnel sur une certaine durée (alinéa 1). Les apprentis ne sont d'ailleurs pas non plus pris en compte pour les computations des effectifs en vue de la fixation du seuil dans le cadre de la législation luxembourgeoise sur les délégations du personnel.

En ce qui concerne les travailleurs occupés à temps partiel pendant la période de référence de deux ans, leur prise en compte s'effectue selon des règles déjà connues en droit luxembourgeois, en l'occurrence celles fixées par les alinéas 2 à 7 du paragraphe (4) de l'article 1er de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

A titre de rappel, les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à seize heures par semaine sont pris en compte intégralement (à condition d'avoir travaillé pendant quatre semaines au moins dans l'entreprise).

En ce qui concerne les salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à seize heures par semaine, leur effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel occupés simultanément dans plusieurs entreprises sont éligibles dans celle où ils sont occupés pour la durée la plus longue, respectivement, si la durée de travail est égale,

dans celle où leur ancienneté est la plus élevée. Si cette entreprise ne rentre pas dans le champ d'application de la présente loi, le travailleur sera éligible dans l'entreprise soumise aux dispositions de la présente loi.

En ce qui concerne les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs mis à disposition de l'entreprise moyennant contrat de mission ou prêt de main-d'œuvre, ils sont pris en compte au prorata de leurs temps de présence dans l'entreprise au cours de la période de référence précitée de deux ans. Lesdits salariés sont cependant exclus du décompte lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Il a paru utile, pour garantir l'utilité et le fonctionnement correct de la procédure d'information et de consultation, et d'assurer un flux d'informations systématique, notamment au sujet des effectifs et de leurs variations, et dans le respect de l'article 9 et du paragraphe 2. de l'article 11 de la directive, d'insérer un *paragraphe (3)* qui oblige la direction centrale de communiquer aux délégations du personnel (au stade de la constitution respectivement des négociations devant aboutir à un comité d'entreprise ou une procédure d'information et de consultation) de même qu'au comité d'entreprise ou aux représentants des travailleurs dans la procédure d'information et de consultation, une fois par an, les données concernant les effectifs et la structure de l'entreprise ou du groupe. Les dispositions concernant la protection des données confidentielles de l'article 59 de la présente loi sont applicables. Il en est de même des dispositions pénales de l'article 63.

Chapitre 3: Champ d'application et notion de direction centrale

Article 6. –

Cet article transpose pour l'essentiel l'article 4 de la directive ainsi que diverses autres dispositions de la directive qui seront marquées en italiques.

Le *paragraphe (1)* transpose le *paragraphe 1. de l'article 4 de la directive*.

Le texte de la directive impose la responsabilité de la mise en place du comité d'entreprise européen ou de la procédure d'information et de consultation transfrontalières à la direction centrale.

Conformément aux principes de droit international privé, cette obligation est traduite dans le texte national par la présente disposition aux termes de laquelle la présente loi, avec toutes ses obligations, dont celle de mettre en place un comité ou une procédure, s'applique aux entreprises de dimension communautaire qui ont leur siège et/ou leur direction centrale au Luxembourg, ainsi qu'aux groupes d'entreprises dont l'entreprise qui exerce le contrôle aux termes de l'article 4 de la présente loi a son siège et/ou sa direction centrale au Luxembourg.

Comme la notion de „direction centrale“ n'a pas de contenu juridique précis, même dans la définition qu'en donne la directive (*article 2, paragraphe 1. sous e) de la directive*), l'utilisation additionnelle ou supplétive de la notion de „siège de l'entreprise“ dans le texte luxembourgeois pourra servir en cas de problèmes d'interprétation et évitera que certaines entreprises ou certains groupes puissent échapper aux obligations de la loi.

Le *paragraphe (2)* précise que dans le cas d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire, le comité d'entreprise ou la procédure d'information et de consultation transfrontalières sont en principe institués au niveau le plus élevé du groupe.

Cependant l'accord entre parties au sens des articles 25 à 33 de la présente loi peut prévoir d'autres solutions.

Ce paragraphe transpose le *paragraphe 3. de l'article 1 de la directive*.

Les quatre alinéas du *paragraphe (3)* traitent du cas où la direction centrale de l'entreprise ou du groupe d'entreprises n'est pas située dans un des dix-huit Etats auxquels la directive est applicable.

Ce paragraphe transpose les *paragraphes 2. et 3. de l'article 4 de la directive*.

Le législateur luxembourgeois estime cependant opportun, en vue d'une meilleure applicabilité du texte, d'insérer dans la procédure une étape supplémentaire par rapport à la procédure prévue par la directive:

L'absence de direction centrale dans un des dix-huit Etats déclenche en effet le mécanisme en cascades suivant:

- il y a d'abord lieu de rechercher si la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises comporte une instance de direction pour tous les établissements ou entreprises établis dans les dix-huit Etats; s'il y a une telle instance de direction pour tous les établissements ou entreprises situés dans l'EEE, la présente loi est applicable si cette instance de direction „intermédiaire“ est établie au Luxembourg (alinéa 1); cette instance assumera alors le rôle de direction centrale et la responsabilité de l'exécution de la présente loi; l'exigence que l'instance de direction intermédiaire soit compétente pour tous les établissements et toutes les entreprises situées dans les dix-huit Etats découle des recommandations du groupe d'experts de haut niveau institué par la Commission européenne pour suivre l'application de la directive;
- à défaut d'une telle instance de direction subordonnée, la direction centrale doit désigner un représentant dans un des dix-huit Etats destinataires de la directive; si ce représentant est un établissement ou une entreprise établis au Luxembourg, la présente loi est applicable (*paragraphe 2., alinéa 1 de l'article 4 de la directive*); le représentant ainsi désigné assumera alors les obligations incombant à la direction centrale en application de la présente loi (alinéa 2);
- à défaut d'un tel représentant (alinéa 3), la responsabilité en question incombera à la direction de l'établissement ou de l'entreprise employant le plus grand nombre de travailleurs dans un des Etats auxquels s'applique la directive; au cas où cet établissement ou cette entreprise sont établis au Luxembourg, la présente loi est applicable (*paragraphe 2., alinéa 2 de l'article 4 de la directive*).

Conformément au *paragraphe 3. de l'article 4 de la directive*, l'alinéa 4 du présent paragraphe répète, pour autant que de besoin, que les entités visées aux alinéas 1, 2 et 3 du paragraphe (3) assument la responsabilité incombant à la direction centrale aux termes du paragraphe (1) du présent article.

Le *paragraphe (4)* clarifie la situation dans le domaine du droit international privé, en précisant que, même si la direction centrale au sens de la directive n'est pas établie au Luxembourg, le présent texte est applicable pour la computation des effectifs occupés au Luxembourg, la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, ainsi qu'en ce qui concerne la protection desdits représentants.

Le *paragraphe (5)* transpose le *paragraphe 4. de l'article 1 de la directive*. Ce texte cerne le champ d'application territorial de la directive.

Il précise que la directive s'applique à tous les établissements et toutes les entreprises situés dans un des dix-huit Etats destinataires.

Cependant l'accord entre parties au sens de l'article 6 de la directive, c.-à-d. des articles 25 à 33 de la présente loi, peut prévoir un champ d'application plus large. Cet accord peut très bien inclure des établissements ou entreprises situés en dehors du territoire des dix-huit Etats.

TITRE 2

Institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs

La structure de ce titre est la suivante:

Le chapitre 1er (articles 7 et 8) a trait au déclenchement de la procédure.

Le deuxième chapitre (articles 9 à 24) règle la mission, la composition et le fonctionnement du groupe spécial de négociation (GSN) ainsi que la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg.

Les chapitres 3 et 4 concernent l'issue des négociations et leurs conséquences.

Le chapitre 3 (articles 24 à 33) règle le cas où les négociations aboutissent à un accord. Cet accord peut aboutir à l'institution d'un comité d'entreprise européen (articles 26 et 27) ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières (articles 28 et 29).

Le chapitre 4 (articles 34 à 52) régit le cas où les partenaires sociaux n'arrivent pas à un accord. Ces articles consacrent, dans ce cas, l'institution obligatoire d'un comité d'entreprise européen et lui rendent applicables les prescriptions minimales de l'annexe.

Finalement le chapitre 5 (articles 51 à 54) contient des dispositions communes applicables au comité d'entreprise conventionnel, à la procédure conventionnelle d'information et de consultations transfrontalières et au comité d'entreprise „légal“. Ce chapitre contient notamment les règles s'appliquant à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les trois institutions précitées.

Chapitre 1er: Déclenchement de la procédure

Article 7.–

L'article 7 reprend textuellement le paragraphe 1. de l'article 4 de la directive en vertu duquel la responsabilité de l'institution d'un comité d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation incombe à la direction centrale au sens de l'article 6 de la présente loi.

Article 8.–

L'article 8 transpose le paragraphe 1. de l'article 5 de la directive.

Les négociations en vue d'un comité d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation sont entamées par la direction centrale

- soit de sa propre initiative;
- soit à la demande écrite d'au moins cent travailleurs ou de leurs représentants issus d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux Etats destinataires de la directive;
- soit à la demande écrite des syndicats signataires de la convention collective le cas échéant applicable, à condition que parmi les signataires figure au moins un syndicat représentatif au niveau national;
- soit à la demande écrite d'un syndicat représentatif au niveau national, lorsqu'il est représenté dans au moins une des délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés.

Conformément aux conclusions de la réunion tripartite du 18 février 1997, le présent texte reflète le compromis entre partenaires sociaux pour réaliser l'équilibre entre les intérêts et pouvoirs des travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement et les intérêts, pouvoirs et le rôle des syndicats représentatifs au niveau national, en tenant compte du rôle prépondérant de ceux-ci au niveau du dialogue social communautaire.

Le deuxième alinéa de l'article 8 précise que la direction centrale au sens de l'article 6 de la présente loi doit révéler aux travailleurs et à leurs représentants l'identité et le lieu d'établissement de la direction centrale.

Chapitre 2: Groupe spécial de négociation

Section 1: Mission

Article 9.–

L'article 9 précise que c'est le groupe spécial de négociation (GSN) qui est l'organe chargé de négocier la conclusion d'un accord portant sur l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Article 10.–

Le paragraphe 1 de l'article 10 transpose en les précisant, les dispositions du paragraphe 3. de l'article 5 de la directive.

Ce texte fixe les missions du GSN.

Elles consistent dans les négociations, avec la direction centrale, en vue d'un accord écrit fixant le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du ou des comités d'entreprises européens ou les modalités de mise en oeuvre et de fonctionnement d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

La mention du fait que le texte s'applique aux directions centrales situées au Luxembourg peut être considérée comme superflue; elle rappelle cependant un principe élémentaire du droit international privé; le législateur luxembourgeois ne peut régler les négociations impliquant une direction centrale établie à l'étranger.

Le texte luxembourgeois, prenant exemple sur certains textes étrangers, et dans la ligne du *paragraphe 1. de l'article 1 de la directive*, précise que dans ce cadre les règles établies doivent garantir la prise en compte appropriée des intérêts des travailleurs.

Il est vrai que cette notion n'est pas d'une nature juridiquement très précise. Elle s'inscrit plutôt dans la ligne des formulations souvent employées dans les textes européens. La mention de cette finalité, qu'on pourrait qualifier d'obligation de moyens, ne paraît cependant pas inutile. Elle fixe du moins la ligne générale que doit suivre un accord entre parties.

C'est d'autant plus vrai que le texte luxembourgeois va s'appliquer à des travailleurs et à des directions d'entreprises établis à l'étranger, et qui n'ont pas nécessairement les traditions luxembourgeoises de partenariat social et de „cogestion“.

Le *paragraphe (2)* est une suite logique de *l'article 9 de la directive*. Ce texte établit le principe d'une coopération dans le respect des droits et obligations réciproques des travailleurs et des entreprises.

Il était donc normal d'exiger de la direction centrale, requise d'ouvrir les négociations, de donner, en temps utile, au GSN toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa tâche et de mettre à sa disposition les documents nécessaires. Cette obligation trouve ses limites dans le traitement des données confidentielles (article 8 de la directive, article 59 de la présente loi, point 5. de l'annexe à la directive). Par contre sa non-observation entraîne l'application des dispositions pénales de l'article 63.

Le *paragraphe (3)* dispose que la direction centrale informera les directions locales concernées de la mise en place et de la composition du GSN (*article 5, paragraphe 4., in fine de la directive*).

Reprenant la philosophie sous-jacente au fonctionnement des comités d'entreprise européens, tel que prévu par la directive, le texte luxembourgeois ajoute que les directions locales en informent les représentants des travailleurs aux niveaux nationaux. Même si la procédure de désignation desdits travailleurs pour le GSN doit en principe constituer une information suffisante, il ne paraît pas inutile d'inscrire dans le texte une disposition précise à ce sujet.

Section 2: Composition

Article 11.–

L'article 11, conformément au *paragraphe 1. sous d) de l'article 2 et au paragraphe 2. sous a) de l'article 5 de la directive* précise que les législations nationales sont applicables pour déterminer le mode d'élection et de désignation des représentants des travailleurs occupés sur le territoire de l'Etat en question. Le législateur luxembourgeois, par le biais de la présente loi, a donc compétence pour régler le mode de désignation ou d'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, ici pour le GSN.

Le texte précise, comme exigé par le *paragraphe 2. sous a), deuxième alinéa de l'article 5 de la directive*, qu'au cas où il n'existe pas de représentants des travailleurs au niveau national (au Luxembourg: les délégations du personnel), ce sont les travailleurs eux-mêmes qui ont le droit d'élire leurs représentants dans les structures prévues par la présente loi.

Article 12.–

L'article 12 précise que le groupe spécial de négociation est composé de trois membres au minimum et de dix-huit membres au maximum (*article 5, paragraphe 2., sous b) de la directive*).

Conformément à la latitude laissée aux législateurs nationaux, et afin de permettre un fonctionnement régulier et fluide du GSN fonctionnant sur territoire luxembourgeois, le deuxième alinéa de l'article 12 prévoit que chaque membre effectif aura un membre suppléant.

Article 13.–

L'article 13 règle la représentation territoriale des représentants des travailleurs au sein des groupes spéciaux de négociation fonctionnant sur territoire luxembourgeois auprès d'une direction centrale établie au Luxembourg. Conformément au *paragraphe 2. sous c), alinéa 1 de l'article 5 de la directive*, le *paragraphe (1)* de l'article 13 précise que les travailleurs de chacun des dix-huit Etats visés par la directive dans lequel il y a un ou plusieurs établissements d'une entreprise de dimension communautaire, ou dans lequel il y a soit l'entreprise qui exerce le contrôle, soit une ou plusieurs entreprises

contrôlées d'un groupe de dimension communautaire, ont au minimum droit à un représentant au sein du GSN. Cette disposition assure une représentation territoriale équitable parmi les représentants des travailleurs.

Le *paragraphe (2)* de l'article 13 a trait à la représentation des travailleurs proportionnelle à l'importance du nombre de travailleurs occupés dans les différents Etats. Cette représentation proportionnelle en fonction de l'importance des effectifs dans chaque Etat vient se greffer sur la représentation territoriale (un représentant des travailleurs au moins par Etat) visée au *paragraphe (1)* (*article 5, paragraphe 2, sous c) alinéa 2 de la directive*).

Les différents législateurs nationaux sont libres de déterminer eux-mêmes la représentation supplémentaire des travailleurs en fonction de l'importance des effectifs par Etat membre. Le modèle proposé s'appuie sur les systèmes mis en place par le législateur belge, pays comparable au niveau de l'importance territoriale au sein des dix-huit Etats.

Il y aura ainsi, au sein du GSN fonctionnant au Luxembourg,

un représentant supplémentaire pour les travailleurs occupés dans chacun des dix-huit Etats dans lequel sont occupés au moins 25% des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

deux représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chacun des dix-huit Etats dans lequel sont occupés au moins 50% des travailleurs;

et,

trois représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans chaque Etat dans lequel sont occupés au moins 75 % des travailleurs concernés.

Le système ainsi proposé, de par la pondération choisie, garantira en principe que les intérêts des travailleurs occupés au Luxembourg, où fonctionneront, dans le cadre de la présente loi, par définition, le comité d'entreprise européen ou la procédure d'information et de consultation transfrontalières, resteront garantis.

Article 14.-

L'article 14 a trait à l'hypothèse dans laquelle la direction et le GSN tombent d'accord pour étendre le champ d'application des négociations à des entreprises ou établissements situés dans des Etats tiers. L'accord en question peut élargir le groupe spécial de négociation à des travailleurs des Etats tiers. L'accord fixera aussi le nombre, le mode de désignation et le statut des représentants des travailleurs occupés sur le territoire d'Etats tiers, donc en dehors du territoire des Dix-huit.

Section 3: Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

Article 15.-

L'article 15 établit le principe que la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans un GSN s'effectue selon les règles fixées aux articles 16 et 17, (*paragraphe (1)*), et ceci tant si le GSN fonctionne à Luxembourg que s'il fonctionne à l'étranger (*paragraphe (2)*), alors que les Etats membres ont la compétence de régler le mode de désignation des représentants des travailleurs occupés sur leur territoire.

Article 16.-

L'article 16, dans son *paragraphe (1)*, dispose que les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg sont désignés ou élus par les membres des délégations du personnel. Cette solution, s'appuyant sur des structures existantes, par ailleurs démocratiquement élues, et qui ne comportera pas des mécanismes bureaucratiques exorbitants, a été approuvée par les partenaires sociaux lors de la réunion tripartite précitée du 18 février 1997.

Peuvent être nommés représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, par désignation ou élection, soit un travailleur de l'établissement ou de l'entreprise, à condition qu'il ait un contrat à durée indéterminée, soit un représentant d'un des syndicats représentatifs au niveau national ayant introduit la demande de négociation. Un secrétaire syndical peut donc être désigné ou élu représentant au groupe spécial de négociation.

L'exigence d'un contrat à durée indéterminée, lorsqu'un travailleur de l'établissement ou de l'entreprise concernés sont appelés à représenter les travailleurs occupés au Luxembourg, se justifie au regard de la nécessaire stabilité dans le chef des représentants et de la nécessité d'une certaine fidélisation au sein de l'entreprise avant d'entamer une mission de représentant des travailleurs de l'entreprise.

Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg auraient droit à plus d'un représentant conformément au paragraphe (2) de l'article 13 de la présente loi, l'un des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg devra obligatoirement être salarié à durée indéterminée de l'entreprise ou de l'établissement concernés.

Les règles précitées sont destinées à trouver un équilibre entre la présence des travailleurs eux-mêmes de l'entreprise et le rôle important des syndicats nationalement représentatifs, notamment dans le cadre du dialogue social au niveau communautaire.

Les paragraphe (2), (3) et (4) de l'article 16 règlent plus en détail la procédure de désignation ou d'élection.

Le paragraphe (2) dispose que, au cas où elle existe, il appartient à la délégation centrale (article 3 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel) d'élire ou de désigner le ou les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans un GSN.

Les deuxième et troisième alinéas précisent la procédure applicable en cas de coexistence d'une délégation centrale des ouvriers et d'une délégation centrale des employés privés.

Dans ce cas, afin de respecter les principes fondamentaux de démocratie sociale, le premier ou, le cas échéant, les deux premiers représentants effectifs seront élus ou désignés par les délégués du personnel représentant la catégorie majoritaire des travailleurs dans l'entreprise. Le ou les deux premiers suppléants seront élus ou désignés par les délégués du personnel représentant la catégorie minoritaire des travailleurs dans l'entreprise. Le texte précise cependant que l'application de cette procédure doit se faire dans le respect du principe fixé au paragraphe (1), alinéa 2 du présent article, à savoir qu'il doit obligatoirement y avoir, au cas où il y a plus d'un représentant, un représentant du personnel de l'entreprise et un représentant des syndicats représentatifs ayant introduit la demande.

Pour que, conformément à l'alinéa 2, deux représentants soient attribués à la catégorie majoritaire de travailleurs (employés privés ou ouvriers), il faut que les travailleurs relevant de cette catégorie de travailleurs représentent au moins 75% des travailleurs de l'entreprise. Dans ce cas l'une des catégories de travailleurs représente en effet l'écrasante majorité des travailleurs, de manière que sa représentation proportionnellement plus importante au GSN s'impose.

S'il reste des effectifs et suppléants à élire ou à désigner, la procédure normale de l'article 17 (désignation dans l'ordre du résultat du vote) devient applicable, avec, dans le présent cas, une dérogation notable:

On ne suivra pas strictement la hiérarchie des résultats, mais il y aura attribution alternative des mandats (effectifs et suppléants) aux élus ou désignés de l'une et de l'autre catégorie des travailleurs. Le troisième élu ou désigné éventuel appartiendra cependant obligatoirement à la catégorie des travailleurs à laquelle n'appartiennent pas le premier ou les deux premiers représentants.

A titre d'exemple:

les deux premiers effectifs seront élus ouvriers, respectivement élus ou désignés par les délégués ouvriers; leurs suppléants seront, sauf le principe de l'alinéa 2 du paragraphe (1) du présent article, des employés privés respectivement élus ou désignés par les délégués employés.

Le troisième représentant effectif sera alors un employé privé, son suppléant un ouvrier, et ainsi de suite.

Le paragraphe (3) dispose qu'à défaut de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des travailleurs occupés au Luxembourg seront élus ou désignés par les délégations principales, la procédure des alinéas 2 et 3 du paragraphe (2) qui précède trouvant le cas échéant application.

Conformément au paragraphe (4), la procédure des alinéas 2 et 3 du paragraphe (2) devient applicable au cas où l'entreprise dispose de délégations des ouvriers et de délégations des employés privés.

Reste à régler la situation dans laquelle les travailleurs qui sont occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises et/ou établissements qui disposent de plusieurs délégations du personnel compétentes.

Il s'agit de trouver un système respectant les principes de la démocratie et de la juste représentation des salariés concernés tout en évitant un excès de formalisme découlant de procédures électorales trop lourdes.

Le paragraphe (5) institue donc un système qui doit répondre à ces deux contraintes:

L'ensemble des délégués seront réunis en assemblée générale pour élire ou désigner les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg. A titre de remarque, la consultation électorale peut évidemment avoir lieu par correspondance.

Pour bien refléter l'importance respective de chacune des deux catégories de travailleurs connues en droit luxembourgeois, les mandats de représentants des travailleurs luxembourgeois au sein du GSN seront répartis comme suit, étant entendu que le principe de l'alinéa 2 du paragraphe (1) du présent article sera respecté (à savoir au moins un représentant des salariés et un représentant des syndicats nationalement représentatifs ayant introduit la demande de négociation):

le premier et, s'il y a lieu, le deuxième représentant effectifs seront élus ou désignés par les membres des délégations représentant la catégorie majoritaire des travailleurs dans les entreprises ou établissements concernés, c.-à-d. soit par l'ensemble des délégués des ouvriers, soit par l'ensemble des membres des délégations des employés privés. Il y aura un deuxième représentant effectif élu parmi la catégorie majoritaire de travailleurs si cette catégorie représente au moins 75% des travailleurs à représenter.

Les suppléants correspondants seront élus par l'ensemble des membres des autres délégations, représentant l'autre catégorie des salariés.

S'il reste des représentants effectifs et suppléants supplémentaires à élire, la procédure normale de l'article 17 ci-après deviendra applicable.

Cependant les mandats de représentants effectifs et suppléants seront alternativement attribués aux travailleurs élus ou désignés de l'une et de l'autre catégorie de salariés.

Le troisième représentant – tant effectif que suppléant – sera cependant obligatoirement un salarié de la catégorie de travailleurs à laquelle n'appartiennent pas les deux premiers élus ou désignés. Il est renvoyé au commentaire du paragraphe (2) ci-dessus.

Le paragraphe (6), pour éviter des difficultés de fonctionnement, oblige les représentants effectif(s) et suppléant(s) à s'informer mutuellement et régulièrement. Le non-respect de cette disposition constitue un délit d'entrave au sens de l'article 63 de la présente loi.

Article 17. –

L'article 17 règle le détail des élections.

Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg seront élus à la majorité simple.

Les délégués du personnel compétents peuvent décider de procéder à un vote par correspondance.

Les mandats seront attribués selon le rang obtenu lors du vote, les premiers élus se voyant attribuer les mandats de représentants effectifs. Il faudra évidemment tenir compte des entraves à ce principe découlant de l'article 16 ci-avant. Il y aura donc une liste d'effectifs et une liste de suppléants, sans que ces derniers ne soient rattachés précisément à un représentant effectif déterminé.

L'Inspection du travail et des mines surveillera ces élections. En cas de besoin, un règlement grand-ducal pourra fixer les modalités des élections.

Section 4: Fonctionnement

Article 18. –

La direction centrale et les directions locales sont informées de la composition du GSN (article 5, paragraphe 2., sous d) de la directive).

Au cas où les représentants des travailleurs ont des problèmes à transmettre les informations requises, ils peuvent demander à la direction centrale de communiquer les informations aux directions locales et aux représentants locaux des travailleurs.

Article 19.-

Aux termes du *paragraphe (1)* la direction centrale convoque la réunion constitutive du GSN, tout en en informant les directions locales (*article 5, paragraphe 4. de la directive*).

Faisant usage de la latitude laissée aux législateurs nationaux dans le domaine du fonctionnement du GSN fonctionnant sur le territoire national en question, le *paragraphe (2)* autorise le GSN (composé, rappelons-le, de représentants des travailleurs) à se réunir avant la réunion avec la direction centrale.

Cependant le nombre de ces réunions préparatoires est fixé à un maximum de trois avant la première réunion GSN – direction centrale, et ne peut excéder une réunion avant les réunions de négociations subséquentes.

Cette disposition est reprise, sur base de l'accord des partenaires sociaux du 18 février 1997, mutatis mutandis, du point 4. (alinéa 2) de l'annexe ayant trait aux prescriptions minimales applicables au comité d'entreprise.

Il paraît en effet justifié, même a fortiori, de donner au GSN la même possibilité de réunion interne, pour permettre une préparation sérieuse des négociations.

Article 20.-

En vertu du *paragraphe (1)* le rythme et le lieu des négociations sont fixés d'un commun accord entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale.

Le *paragraphe (2)*, dans le prolongement des articles 9 et 10 du présent texte, cerne le cadre des négociations entre GSN et direction centrale: ces négociations sont destinées à amener un accord sur les modalités de mise en oeuvre de l'information et de consultation des travailleurs visées par la présente loi.

A cette fin, le *paragraphe (3)* oblige la direction centrale, en temps utile, à soumettre au GSN toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et à mettre à sa disposition les documents nécessaires.

Il est évident que les principes fixés à l'article 59 de la présente loi et régissant la confidentialité des données sont applicables.

Par ailleurs, et tout en acceptant les doutes sur l'absence d'une précision juridique complète de la notion „en temps utile“, le Gouvernement estime nécessaire, pour prévenir d'éventuelles obstructions du processus de négociation, d'inscrire une certaine contrainte dans le texte.

A noter que le refus injustifié de divulguer des données non confidentielles constitue un délit d'entrave au sens de l'article 63.

Le *paragraphe (4)*, qui transpose l'*alinéa 2 du paragraphe 4. de l'article 5 de la directive*, dispose que le groupe spécial de négociation peut se faire assister par des experts de son choix.

Leur nombre et les modalités pratiques de leur présence aux réunions sont fixés par un accord entre la direction centrale et le GSN. A défaut d'accord, il y a lieu de renvoyer à l'article 21, paragraphe (2) du présent texte qui contient des dispositions minimales en la matière. Il est à noter que le présent paragraphe (4) mentionne le fait que la direction centrale visée est celle située sur territoire luxembourgeois. Cette mention est simplement censée rappeler que les présentes dispositions concernant le fonctionnement du GSN et des négociations entre GSN et direction centrale ne peuvent régler que les situations se déroulant sur territoire luxembourgeois. Au cas où la direction centrale est située à l'étranger et où le GSN fonctionne auprès de cette direction centrale à l'étranger, la loi de l'Etat en question est applicable.

Article 21.-

L'*article 21* a trait à la prise en charge des dépenses résultant de l'activité du GSN. Conformément à l'*alinéa 2 du paragraphe 6. de l'article 5 de la directive*, les Etats membres sont libres de fixer les règles budgétaires concernant le GSN.

Aux termes du *paragraphe (1)*, les dépenses résultant de la constitution et du fonctionnement du GSN sont prises en charge par la direction centrale qui mettra à disposition du groupe spécial de négo-

ciation les locaux et les moyens matériels. De même, la direction centrale prend en charge les frais de déplacement et de séjour des membres du GSN. En cas de besoin elle met à disposition du GSN les interprètes et le personnel administratif.

Cette disposition transpose *l'alinéa 1 du paragraphe 6. de l'article 5 de la directive*.

La prise en charge des frais et la mise à disposition des moyens matériels s'effectue dans la mesure où elle permet au GSN de remplir sa mission de manière appropriée.

La précision, dans le texte, du support administratif à prendre en charge est repris du *point 7. de l'annexe de la directive* fixant les prescriptions minimales applicables à un comité d'entreprise européen.

Il n'y a aucune raison pour que ces précisions ne figurent pas non plus dans le chapitre concernant le fonctionnement du GSN.

Cela évitera des discussions ultérieures au sujet de l'interprétation du paragraphe 6. de la directive, donc du présent article.

Quant au *paragraphe (2)*, il limite la prise en charge obligatoire des experts à un seul expert (*article 5, paragraphe 6., alinéa 2 in fine de la directive*).

Article 22.-

Cet article dispose qu'en principe les décisions au sein du GSN sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés moyennant procuration en due forme.

Les membres titulaires peuvent se faire remplacer par un de leurs suppléants, qui n'auront pas besoin de procuration, ou se faire représenter par un autre membre titulaire ou suppléant, auquel cas une procuration sera nécessaire.

Cette procédure de vote „normale“, se rapportant à des décisions courantes ne vaut cependant pas pour les décisions fondamentales selon lesquelles le GSN décide de ne pas ouvrir des négociations ou de mettre fin aux négociations en cours.

Dans ce cas il y a un renforcement du quorum de voix requis (cf. article 23 ci-après).

Article 23.-

Le *paragraphe (1)* dispose que le GSN peut décider soit de ne pas ouvrir des négociations, soit de mettre un terme aux négociations en cours, qui s'en trouvent annulées.

Pour prendre une telle décision, la majorité des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation est requise (*article 5, paragraphe 5. de la directive*). Sont comptées les voix des membres présents ou représentés moyennant procuration en due forme. Les membres effectifs peuvent se faire remplacer (sans procuration) par un de leurs suppléants et se faire représenter (avec procuration) par un autre membre effectif ou suppléant.

Cette disposition transpose *l'alinéa 1 du paragraphe 5. de l'article 5 de la directive*.

Cette décision de ne pas ouvrir ou de cesser des négociations fera sans délai l'objet d'un écrit qui sera daté et signé par les membres du GSN ayant acquiescé à cette décision.

Une copie de la décision doit être sans délai notifiée à la direction centrale. Par ailleurs les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au GSN doivent sans délai informer les représentants des travailleurs au niveau national, à savoir les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprise. L'inobservation de ces dispositions constitue un délit d'entrave au sens de l'article 63 de la présente loi.

En vertu du *paragraphe (2)*, qui reprend *l'article 5, paragraphe 5. alinéa 2 de la directive*, la décision de ne pas négocier respectivement d'annuler les négociations en cours met un terme à la procédure visant la conclusion d'un accord sur l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Le *paragraphe (3)* précise, par application du même *alinéa 2 du paragraphe 5. de l'article 5 de la directive*, que dans ce cas les prescriptions minimales subsidiaires de l'annexe à la directive et donc du chapitre 4 de la présente loi, visant le fonctionnement du comité d'entreprise „légal“ institué d'office ne sont pas applicables. Il n'y aura dans ce cas ni procédure ou comité d'entreprise volontaire, ni comité d'entreprise „légal“.

Cette disposition de la directive pourrait étonner, mais elle découle logiquement du principe de l'autonomie des partenaires sociaux sous-jacent à la directive. Les auteurs de la directive estiment que si le GSN décide de ne pas négocier ou de mettre un terme aux négociations en cours, les représentants des travailleurs réunis en son sein considèrent que les circonstances particulières à l'entreprise ou au groupe d'entreprises sont telles qu'une procédure d'information et de consultation transfrontalières ne s'imposent pas.

L'article 34 de la présente loi, conformément à l'article 7 de la directive, limite le recours aux dispositions subsidiaires, et donc l'institution d'office du comité d'entreprise, aux trois cas suivants:

- la direction et le groupe spécial de négociations en décident ainsi;
- la direction centrale refuse l'ouverture des négociations;
- la direction centrale et le GSN, pendant trois ans de négociations, n'arrivent pas à un accord.

Contrairement à l'article 34, où il y a la volonté d'aboutir à un accord, le présent article 23 part de l'hypothèse que les représentants des travailleurs ne veulent pas d'instance ou de procédure d'information et de consultation transfrontalières. Il y a lieu de respecter leur décision.

Finalement, le *paragraphe (4)* qui transpose *l'alinéa 3 du paragraphe 5. de l'article 5 de la directive*, institue, à la suite de la décision de ne pas négocier ou d'arrêter les négociations en cours, une période de carence de deux ans avant l'expiration de laquelle une nouvelle demande de négociation ne peut pas être introduite.

Toutefois, un accord écrit entre la direction centrale et le GSN peut raccourcir cette période.

Section 5: Information des représentants locaux des travailleurs

Article 24.–

Les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg ont l'obligation d'informer régulièrement les délégations du personnel et les comités mixtes d'entreprises, ou, à défaut l'ensemble des travailleurs, du déroulement des négociations en cours et, le cas échéant, de la décision du groupe spécial de négociations. L'inexécution de cette obligation, sauf application de l'article 59 (données confidentielles) constitue un délit d'entrave au sens de l'article 63 de la présente loi.

Chapitre 3: Institution conventionnelle d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières

Ce chapitre règle la situation dans laquelle les négociations entre la direction centrale et le groupe spécial de négociations aboutissent à un accord.

Cet accord peut consister dans l'institution et l'établissement des règles de fonctionnement

- soit d'un comité d'entreprise européen conventionnel;
- soit d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières.

Section 1: Dispositions générales

Article 25.–

Le *paragraphe (1)* réaffirme la liberté dont bénéficient le GSN et la direction centrale dans le cadre de l'institution et du fonctionnement d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières des travailleurs.

Le deuxième alinéa précise que l'accord entre parties sur cette information et consultation transfrontalières peut mener soit à l'institution d'un ou de plusieurs comités d'entreprise européens, soit à la mise en place d'une ou plusieurs procédures – non dotées d'un comité d'entreprise européen – d'information et de consultation transfrontalières (*article 6, paragraphes 1. et 3. de la directive*).

Le *paragraphe (2)* précise une double condition fondamentale que doit remplir tout accord au sens des dispositions qui précèdent:

1. l'accord doit couvrir tous les travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire;

2. l'accord doit garantir une représentation appropriée, au sein du comité d'entreprise conventionnel et dans le cadre de la procédure conventionnelle d'information et de consultation transfrontalières, des travailleurs occupés dans les Etats auxquels la directive est applicable et dans lesquels l'entreprise ou le groupe d'entreprise dispose d'un établissement ou d'une entreprise.

Ce texte rappelle en fait simplement les principes généraux sous-jacents à la directive.

Section 2: Institution d'un comité d'entreprise européen conventionnel

Article 26.-

L'article 26 transpose le paragraphe 2. de l'article 6 de la directive.

L'accord entre la direction et le groupe spécial de négociations peut donc aboutir à l'institution d'un véritable comité d'entreprise européen, dont l'accord fixe les modalités de mise en place et de fonctionnement.

L'article 26 énumère par la suite les sujets que l'accord doit obligatoirement traiter, conformément au texte de la directive.

Ce sont:

1. la liste exhaustive des entreprises et/ou établissements auxquels s'applique l'accord; cette liste contiendra aussi les entreprises et établissements qui ne sont pas situés sur le territoire des dix-huit Etats destinataires de la directive, mais rentrant néanmoins dans le champ d'application de l'accord; cette dernière disposition est la suite logique du paragraphe (5) de l'article 6 de la présente loi (cf. commentaire y relatif);
2. la composition du comité d'entreprise, le nombre des membres titulaires et suppléants, la répartition des sièges entre représentants des travailleurs occupés dans les divers Etats membres dans lesquels il y a des établissements ou entreprises couvertes par l'accord, ainsi que la durée du mandat des membres du comité;
3. les attributions et les règles de fonctionnement du comité d'entreprise européen;
4. le lieu, la fréquence et la durée de ses réunions;
5. le financement du comité d'entreprise;
6. la durée de l'accord et la procédure applicable pour sa renégociation.

Article 27.-

En principe, conformément aux principes d'autonomie des partenaires sociaux et de subsidiarité (article 32 de la loi et *l'article 6. paragraphe 4. de la directive*), les parties sont entièrement libres de doter le comité d'entreprise européen conventionnel des modalités qu'elles estiment le mieux convenir aux spécificités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Le Gouvernement, dans la tradition du dialogue social luxembourgeois, estime néanmoins important d'inscrire dans le texte de l'article 27 une obligation de moyens aux termes de laquelle les parties devraient chercher à rapprocher le plus possible le contenu de leur accord des prescriptions minimales applicables au comité d'entreprise „légal“.

Certes cette formulation ne revendique pas la dernière précision juridique: elle est cependant dans la lignée de beaucoup de textes communautaires en ce qu'elle fixe pour le moins un but minimal que les partenaires cherchent à atteindre.

Section 3: Institution d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières

Article 28.-

L'accord entre la direction centrale et le GSN peut aboutir à l'institution d'une ou de plusieurs procédures d'information et de consultation transfrontalières, sans comporter l'institution formelle d'un organe appelé comité d'entreprise européen. C'est la forme en principe la plus légère d'information et de consultation transfrontalières.

La pratique montre d'ailleurs que même ces procédures comportent très souvent des structures plus ou moins formelles regroupant les représentants des travailleurs et les mettant face à la direction centrale en vue d'une information et d'une consultation.

Article 29. –

L'accord entre parties va alors prévoir les modalités selon lesquelles les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues sur les informations qui leur sont communiquées.

A noter que le texte n'exclut pas que les représentants des travailleurs puissent aussi se réunir avec la direction centrale (*paragraphe 1*).

Vu la portée générale du paragraphe 1. et de l'alinéa 1 du paragraphe 2. de l'article 6 de la directive, le contenu obligatoire minimal de l'accord entre parties doit aussi être respecté en cas d'institution conventionnelle d'une procédure information et de consultation transfrontalières.

C'est pourquoi le deuxième alinéa du paragraphe (1) rend applicable les points 1., 5. et 6. de l'article 26 de la présente loi (*article 6, paragraphe 2. de la directive*).

L'accord doit donc se prononcer sur la portée (territoriale) de la procédure (point 1.), sur son financement et son fonctionnement (point 5.) et sur la durée de l'accord et sa renégociation (point 6.).

Au cas où la procédure comporte une structure (p. ex. de représentants des salariés ou un organe mixte comprenant la direction et les travailleurs), il est évident que l'accord, comme c'est le cas pour le comité d'entreprise conventionnel, doit mentionner, mutatis mutandis, la composition de cette structure (point 2.), ses attributions et son fonctionnement (point 3.) et le lieu, la fréquence et la durée des réunions.

Le *paragraphe (2)* définit la notion de représentants des travailleurs au cas où un comité d'entreprise européen ou une structure comparable ne sont pas institués comportant une désignation ou élection de membres. Comme il n'y aura pas, dans ce cas, de désignation ou d'élection de représentants des travailleurs, le présent paragraphe, pour éviter toute discussion, précise que les représentants des travailleurs seront alors ceux mandatés dans le GSN.

Finalement, le *paragraphe (3)* dispose que la direction centrale doit prendre en charge les frais d'une telle réunion.

L'accord prévu au paragraphe (1) du présent article peut cependant prévoir que la direction centrale prendra en charge le financement d'autres réunions.

Cette disposition est dans la ligne de celles contenues dans le présent projet en ce qui concerne le groupe spécial de négociations et le comité d'entreprise.

Section 4: Dispositions communes

Article 30. –

L'article 21 de la présente loi fixe le principe général selon lequel les votes au sein du GSN ont lieu à la majorité simple, sauf au cas où la loi stipule autrement.

A titre de rappel, l'article 23 de la présente loi exige une majorité des deux tiers pour les décisions de ne pas ouvrir des négociations ou d'arrêter et d'annuler les négociations en cours.

Le présent *article 30* dispose que les décisions sur les accords visés à l'article 25 de la présente loi, qui portent sur l'institution et le fonctionnement d'un comité d'entreprise conventionnel ou d'une procédure conventionnelle d'information et de consultation, sont prises à la majorité des voix, donc selon les règles générales, selon la procédure fixée à l'article 21 précité.

Ce texte transpose le *paragraphe 5. de l'article 6 de la directive*.

Article 31. –

Conformément à *l'alinéa 1 du paragraphe 2. de l'article 6 de la directive*, *l'article 31* dispose que les accords entre direction et GSN feront l'objet d'un écrit daté et dûment signé par les représentants dûment habilités de la direction centrale et par les membres du GSN.

Article 32. –

En transposant *l'alinéa 3 du paragraphe 3 de l'article 6 de la directive*, *l'article 32* rappelle la finalité essentielle de l'information et la consultation transfrontalières: en effet, celles-ci doivent, pour le moins, porter sur les questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs (alinéa 1).

Pour les besoins de la mise en oeuvre de la directive au Luxembourg, l'alinéa 2 du présent article précise le contenu minimal de la notion de question transnationale affectant considérablement les intérêts des travailleurs. Il s'agit, au moins, des circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, plus particulièrement en cas de délocalisation, de fermetures d'entreprises ou de licenciements collectifs.

L'accord entre parties peut évidemment prévoir des dispositions plus favorables pour les travailleurs.

Pour que cette procédure soit utile, les informations de la part de la direction centrale doivent parvenir en temps utile aux représentants des travailleurs. Cette communication „en temps utile“, notion pas nécessairement à cent pour cent précise, mais qui ne peut guère être cernée de manière plus concrète dans le présent texte, doit permettre aux représentants des travailleurs au sein du comité d'entreprise ou de la procédure d'information ou de consultation, de prendre position en temps utile.

Ce n'est qu'à cette condition qu'existe une véritable „consultation“ au sens de la directive.

Pour conférer quelque poids à cette obligation, il paraît indispensable de lui rendre applicables les dispositions pénales de l'article 63 de la loi.

Article 33. –

L'article 33 est à lire en étroite relation avec l'article 26.

L'article 33, transposant une disposition essentielle dans le mécanisme de la directive (*paragraphe 4. de l'article 6 de la directive*), dispose qu'en principe les dispositions subsidiaires minimales du chapitre 4 du présent titre de la loi (annexe de la directive) ne s'appliquent pas aux accords que les partenaires sociaux trouvent entre eux en vue de l'institution conventionnelle d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières. Les partenaires sont donc en principe libres de déterminer le contenu de leurs accords.

L'article 26, à titre de rappel, dans le cadre des dispositions concernant le contenu des accords entre parties, a fixé une obligation de moyens aux termes de laquelle les accords doivent, au moins, se rapprocher des dispositions minimales du chapitre 4 du présent titre (article 34 et suivants) que transpose l'annexe de la directive. Certes le paragraphe 4. de l'article 6 de la directive interdit de faire de cette disposition une obligation de résultat; néanmoins l'article 26 semble une contrepartie nécessaire au présent article 33, pour éviter que les négociations aboutissent à des accords dépourvus de tout contenu.

Chapitre 4: Prescriptions minimales subsidiaires: institution obligatoire d'un comité d'entreprise européen

L'annexe de la directive contient un certain nombre de dispositions minimales, en vertu desquelles un comité d'entreprise européen „légal“, „statutaire“ est institué, conformément aux prescriptions minimales en question, soit quand les parties en décident ainsi, soit en cas d'absence d'accord entre parties conformément aux articles 25 et suivants de la présente loi.

Le présent chapitre transpose par conséquent l'article 7 de la directive, qui énumère les cas dans lesquels il y aura institution d'un comité d'entreprise „statutaire“ ou légal, ainsi que l'annexe à la directive qui fixe les prescriptions minimales applicables audit comité d'entreprise européen.

A noter que les législations nationales transposant la directive doivent être, au moins, conformes aux prescriptions minimales, sans entraver le droit des Etats membres de renforcer lesdites prescriptions minimales.

Section 1: Champ d'application des prescriptions minimales subsidiaires

Article 34. –

Cet article transpose l'article 7 de la directive.

Il énumère les cas dans lesquels les prescriptions subsidiaires de l'annexe de la directive s'appliquent par subrogation:

Il y aura donc institution automatique d'un comité d'entreprise conforme aux prescriptions minimales du présent chapitre dans les trois cas suivants:

1. la direction centrale et le GSN en décident ainsi;
2. la direction centrale refuse l'ouverture lui demandée de négociations, conformément à l'article 8 de la présente loi, et ce endéans un délai de six mois à partir de la demande; si la demande a été formulée

avant l'entrée en vigueur de la présente loi, il est évident que le délai écoulé entre la demande et l'entrée en vigueur est pris en compte pour la computation du délai de six mois;

si le délai de six mois a déjà expiré avant l'entrée en vigueur de la loi, les prescriptions minimales concernant le comité d'entreprise européen „légal“ deviennent applicables avec l'entrée en vigueur de la loi;

3. les parties – direction centrale et GSN – n'arrivent à conclure un accord conformément aux articles 25 et suivants de la présente loi, et ce endéans un délai de trois ans à compter de la demande d'ouverture de négociations;

il n'y a pas lieu de confondre cette absence d'accord avec la décision unilatérale prise par le GSN de ne pas ouvrir des négociations ou d'annuler les négociations en cours; cette hypothèse ne donnera pas lieu à institution subsidiaire d'un comité d'entreprise européen conforme aux dispositions subsidiaires (article 23 de la présente loi);

le délai de trois ans dont disposent les parties pour trouver un accord court donc à compter de l'introduction de la demande de négociations; si la demande se situe avant l'entrée en vigueur de la loi, le délai écoulé avant cette entrée en vigueur est pris en compte pour le calcul de la procédure de trois ans;

si ce délai est écoulé avant l'entrée en vigueur, les prescriptions minimales s'appliquent d'office à la date d'entrée en vigueur de la loi.

Section 2: Compétence du comité d'entreprise européen

Les articles contenus dans cette section transposent pour l'essentiel les *points 1., sous a) et b), 2., alinéa 2. et 3. alinéa 1 de l'annexe à la directive*.

Article 35.–

Le *paragraphe (1)* transpose pratiquement littéralement le *premier alinéa sous a) du point 1. de l'annexe*.

Ce texte cerne avec précision la compétence du comité d'entreprise européen, en la limitant, conformément à la finalité de la directive et à la philosophie y sous-jacente, à l'information et la consultation transfrontalières sur les questions (économiques et sociales; précision ajoutée par le législateur luxembourgeois) qui sont de nature stratégique et transnationale et qui concernent soit l'ensemble de l'entreprise, soit au moins deux établissements de l'entreprise de dimension communautaire situés dans deux Etats différents, soit au moins deux entreprises du groupe de dimension communautaire situées dans deux Etats différents.

Il y a lieu de se rappeler qu'aux termes du paragraphe (3) de l'article 6 de la présente loi, qui concerne le cas où la direction centrale n'est pas située dans un des dix-huit Etats destinataires, la présente loi est néanmoins applicable au cas où l'entreprise ou le groupe comportent une structure de direction à l'échelon subordonné qui est située au Luxembourg, au cas où un représentant a été désigné sur territoire luxembourgeois, ou au cas où l'établissement ou l'entreprise employant le plus grand nombre de travailleurs dans un Etat membre sont situés au Luxembourg.

Le paragraphe (2) du présent article 35 est la nécessaire contrepartie de la disposition précitée, en ce qu'il s'agit, dans cette hypothèse, de délimiter les compétences du comité d'entreprise européen „légal“, subsidiaire: sa compétence se trouve limitée aux matières visées au paragraphe (1) du présent article, à condition qu'ils concernent soit tous les établissements ou toutes les entreprises situées dans les dix-huit Etats destinataires de la directive, soit au moins deux de ces établissements ou entreprises (*point 1. a), alinéa 2 de l'annexe*).

Article 36.–

Le *paragraphe (1)* reprend le texte de l'article 32 de la présente loi qui concerne les procédures volontaires d'information et de consultation transfrontalières et le comité d'entreprise européen conventionnel, ce par transposition de l'*alinéa final du paragraphe 3. de l'article 6 de la directive*.

Il paraît indiqué de rappeler ici cette prévision tout en renvoyant au commentaire de l'article 32 de la présente loi.

Notons par ailleurs, que le texte du point 3. de l'annexe de la directive reprend la notion. Ce texte a trait à l'information et la consultation en cas de circonstances exceptionnelles. Il n'y a aucune raison de ne pas le préciser ici.

Le *paragraphe (2)* énumère les matières qui relèvent du champ d'application de l'information et de la consultation transfrontalières dans le cadre du comité d'entreprise européen „légal”, à condition que les sujets énumérés constituent des questions transnationales affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Cette énumération reprend la liste contenue dans *l'alinéa 2 du point 2. de l'annexe à la directive*, tout en l'élargissant sur deux points.

La liste en elle-même définit clairement des situations transnationales dans lesquelles les intérêts des travailleurs se trouvent considérablement affectés.

Cette liste reflète l'évidente nécessité d'un texte européen sur l'information et la consultation transfrontalières. Les explications nécessaires en sont fournies au point 2.2. de l'exposé des motifs du présent projet. La liste ne demande donc pas de commentaires supplémentaires.

Notons cependant que l'intégration du deuxième tiret, ayant trait à l'obligation d'une procédure d'information et de consultation en cas de changements substantiels dans l'actionnariat de l'entreprise, paraît indispensable; ces changements affectent considérablement la structure interne des entreprises ou groupes; ils pourraient donc rentrer dans la notion „structure des entreprises” (1er tiret); il paraît cependant indiqué de mentionner le sujet *expressis verbis*.

Notons d'autre part qu'au troisième tiret, conformément aux traditions luxembourgeoises de dialogue social, l'information et la consultation doivent porter non seulement sur la situation économique et financière, mais aussi sur la situation sociale au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprise de dimension communautaire.

Finalement le Gouvernement luxembourgeois estime nécessaire d'intégrer dans le champ d'application matériel de l'information et de la consultation au sein du comité d'entreprise européen „légal”, des débats sur la politique de formation professionnelle continue au niveau transfrontalier dans l'entreprise ou le groupe d'entreprise.

Cette exigence est la suite logique des Lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées par le Conseil européen de Luxembourg de novembre 1997, et confirmées respectivement précisées par le Conseil européen de Vienne de décembre 1998.

Les lignes directrices non seulement mettent un accent particulier sur la formation professionnelle et l'employabilité, mais engagent aussi et surtout la responsabilité directe des partenaires sociaux, notamment au niveau européen.

Article 37.-

L'article 37 énumère les sujets qui ne sont pas des questions transnationales et ne relèvent donc pas de la compétence du comité d'entreprise européen.

Cet article sert, d'une part, à mieux préciser l'activité du comité d'entreprise européen, mais aussi, à définir les matières qui restent dans le champ d'application des législations nationales, notamment en matière d'information et de consultation. Le texte évite donc aussi que le traitement de sujets au niveau du comité d'entreprise européen, moins contraignant que les procédures nationales d'information et de consultation, puisse servir de prétexte à contourner les règles nationales en la matière.

Par ailleurs cette énumération „négative” évite que le comité d'entreprise européen s'accapare des matières relevant de l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux au niveau national.

Le texte a donc un double but:

- éviter de saisir le comité d'entreprise européen de questions qui n'ont pas de portée transnationale ou transfrontalière;
- éviter de contourner les législations nationales en matière d'information et de consultation, et de négociations collectives.

Article 38.-

L'article 38 transpose le point f) du *paragraphe 1. de l'annexe de la directive*.

Après quatre ans de fonctionnement du comité d'entreprise européen „subsidaire”, donc quatre ans après sa réunion constitutive, le comité d'entreprise européen „légal” examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion d'un accord sur une institution d'une procédure ou d'un comité d'entreprise conventionnels au sens des articles 26 et 28 de la présente loi (*paragraphe (1)*).

Ces négociations pourraient permettre de renforcer l'information et la consultation transfrontalières par rapport aux règles minimales régissant le comité européen „légal“.

Le comité d'entreprise „légal“ peut donc prendre deux décisions:

- a) Soit il décide de solliciter la direction centrale pour la conclusion d'un accord portant institution conventionnelle d'une procédure d'information et de consultation ou d'un comité d'entreprise européen. Dans ce cas (la décision étant prise à la majorité simple conformément à l'article 45, paragraphe (2) de la présente loi) le *paragraphe (2)* du présent article, conformément à l'*alinéa 2 du point f) du paragraphe 1. de l'annexe à la directive*, dispose que les articles 9, 10, 14 et 18 à 33 sont applicables mutatis mutandis, c.-à-d. en les adaptant à la présente hypothèse.

Cela veut dire que les règles concernant la mission du groupe spécial de négociation, la possibilité d'élargir le comité à des travailleurs occupés dans des Etats tiers au cas où l'accord doit être rendu applicable à ces Etats, le fonctionnement du GSN, l'information, par le GSN, des représentants locaux des travailleurs et l'institution d'une procédure ou d'un comité d'entreprise conventionnels sont applicables en l'espèce, mutatis mutandis.

Il y a donc seulement lieu de remplacer partout dans les textes précités le terme de „groupe spécial de négociation“ par „comité d'entreprise européen“, ce dernier jouant, dans l'hypothèse du présent article, le rôle de négociateur, donc de GSN.

- b) Soit le comité d'entreprise décide de ne pas entamer les négociations, soit le comité d'entreprise et la direction centrale n'arrivent pas à un accord endéans les 3 ans; dans ce cas le comité d'entreprise „légal“ continuera à fonctionner ou sera réinstitué conformément aux articles 34 et suivants de la présente loi (*paragraphe (4)*).

Le *paragraphe (3)* précise – et cela peut s'avérer important – que pendant la phase des négociations le comité d'entreprise européen „légal“ ne peut pas cesser son activité „normale“.

Section 3: Composition du comité d'entreprise européen

Article 39.–

Conformément au *point b) du paragraphe 1. de l'annexe à la directive*, le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, qui seront élus ou désignés, et cela conformément aux législations et/ou pratiques nationales, par les représentants des travailleurs aux niveaux nationaux, ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs. Le texte précise que la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg se fait selon le principe fixé à l'article 53 de la loi.

Il y a lieu de rendre attentif à la différence par rapport à la constitution du GSN: les représentants des travailleurs au sein du comité d'entreprise „légal“ seront des travailleurs liés par contrat de travail aux établissements et/ou entreprises concernés.

Il y a encore lieu d'attirer l'attention au fait que, à défaut de représentants des travailleurs au niveau national, la désignation ou l'élection des représentants dans un comité d'entreprise européen „légal“ incombera à l'ensemble des travailleurs.

Article 40.–

Le *paragraphe (1)* précise que le comité d'entreprise européen comprend trois membres au minimum et 30 membres au maximum (*point c), alinéa 1, du paragraphe 1. de l'annexe*).

Pour les mêmes raisons que celles justifiant ce choix au niveau du GSN (fonctionnement correct et fluide), il sera désigné un suppléant par membre effectif.

L'*alinéa 2 du point c) du paragraphe 1. de l'annexe à la directive* autorise le comité d'entreprise européen „légal“, au cas où sa taille le justifie, à élire en son sein un comité restreint, donc une espèce de „bureau“, qui comprendra au maximum trois membres. C'est le *paragraphe (2)* de l'article 40 qui transpose cette disposition de la directive en précisant que:

- un comité restreint peut être élu au sein du comité d'entreprise européen „légal“ fonctionnant au Luxembourg, si celui-ci comprend 9 membres au moins;
- le président d'un comité d'entreprise en fera partie;

- le comité restreint est chargé des affaires courantes;
- le comité restreint est le premier destinataire des informations que doit transmettre la direction centrale en cas de circonstances exceptionnelles (article 49 de la loi, paragraphe 3. de l'annexe à la directive).

Article 41.–

L'article 41 transpose le point d) du paragraphe 1. de l'annexe à la directive.

Le paragraphe (1) a trait à la juste répartition géographique des sièges entre les membres du comité d'entreprise, en ce sens que les travailleurs occupés dans chaque Etat membre par un des établissements ou une des entreprises concernés ont droit à un représentant au sein du comité d'entreprise européen „Jégal“ (*tiret 1 du point d) du paragraphe 1 de l'annexe*).

Le paragraphe (2) transpose le *deuxième tiret du point d) du paragraphe 1. de l'annexe*.

En vertu de ce texte, une représentation supplémentaire en vertu de l'importance des effectifs occupés dans les différents Etats visés par la direction vient se greffer sur la représentation par critère géographique conformément au paragraphe (1).

Ainsi, les travailleurs occupés dans les Etats où sont occupés au moins 10% des travailleurs concernés ont droit à un représentant supplémentaire; et il y aura deux représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans les Etats où sont occupés au moins 20% des travailleurs concernés, trois représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans les Etats où sont occupés au moins 30% des travailleurs concernés, quatre représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans les Etats où sont occupés au moins 50% des travailleurs concernés, cinq représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans les Etats où sont occupés au moins 60% des travailleurs concernés et six représentants supplémentaires pour les travailleurs occupés dans les Etats où sont occupés au moins 80% des travailleurs concernés.

Ce système, calqué sur le système belge, assure une répartition équitable des représentants selon l'importance des effectifs dans les différents Etats membres, en gardant le comité d'entreprise dans un ordre de grandeur acceptable, tout en sauvegardant les intérêts des travailleurs occupés au Luxembourg.

Article 42.–

Comme, contrairement au groupe spécial de négociation et aux procédures conventionnelles, les travailleurs occupés dans des Etats tiers ne peuvent pas être membres du comité d'entreprise européen, le comité d'entreprise peut décider d'associer leurs représentants avec voix consultative.

Article 43.–

Comme prévu au point c) du paragraphe 1. de l'annexe à la directive, le comité d'entreprise européen communique, sans délai, à la direction centrale, et, le cas échéant, à tout autre niveau de direction approprié, les noms des membres effectifs et suppléants du comité d'entreprise européen et les entreprises et les établissements dans lesquels ils sont occupés.

La direction centrale et les autres niveaux de direction informés transmettent l'information aux directions „locales“.

Les membres du comité d'entreprise européen informent de leur côté les représentants des travailleurs au niveau national, soit, au Luxembourg, les délégations du personnel et les comités mixtes.

Les dispositions de l'article 63 sont applicables aux alinéas qui précèdent: Il peut y avoir délit d'entrave au fonctionnement d'un comité d'entreprise européen au cas où les informations prévues dans le présent alinéa ne sont pas transmises.

L'article 43 transpose le point 2 du paragraphe 1 de l'annexe.

Section 4: Fonctionnement du comité d'entreprise européen

Article 44.–

(1) Dès qu'elle est informée selon les principes établis à l'article 43 qui précède, la direction centrale convoque la réunion constitutive du comité d'entreprise.

Le paragraphe (2) dispose que le comité d'entreprise élit en son sein son président et son président suppléant.

Cette disposition transpose le *paragraphe 4. de l'annexe de la directive*.

Le président ne peut être qu'un membre du comité d'entreprise européen, alors qu'il se compose de manière uniforme de représentants des travailleurs, conformément au choix pris de ne pas instituer d'organe mixte voire paritaire (cf. point 4.3. de l'exposé des motifs). Les représentants des travailleurs regroupés au comité d'entreprise européen sont les interlocuteurs de la direction centrale.

Aux termes du *paragraphe (3)*, qui fait usage de la liberté laissée aux législateurs nationaux de régler comme ils l'entendent le fonctionnement du comité d'entreprise, le comité d'entreprise européen qui ne dispose pas d'un comité restreint au sens de l'article 40, paragraphe (2) peut confier la gestion des affaires courantes à son président. Cette faculté peut assurer un fonctionnement continu du comité.

Article 45. –

Le *paragraphe (1)*, qui transpose le *troisième alinéa du point c) du paragraphe 1. de l'annexe de la directive*, dispose que le comité d'entreprise européen adopte son règlement intérieur.

Comme pour les autres décisions à prendre par le comité d'entreprise européen, l'adoption du règlement intérieur se fait à la majorité des voix des membres présents ou représentés moyennant procuration en due forme. Les effectifs peuvent donc se faire remplacer par un de leurs suppléants (sans procuration) ou se faire représenter par un autre membre effectif et suppléant (moyennant procuration).

Le principe de cette procédure de vote est énoncé au *paragraphe (2)* du présent article 45.

Article 46. –

Le comité d'entreprise européen et, s'il existe, le comité restreint, peuvent se faire assister par des experts de leur choix, pour autant que cette assistance soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches. (*paragraphe 6. de l'annexe de la directive*)

Article 47. –

La directive n'arrête pas des règles précises de fonctionnement du comité d'entreprise européen, si ce n'est des règles générales se rapportant essentiellement au financement.

Dès lors il appartient au législateur luxembourgeois de régler la matière.

Comme les partenaires sociaux connaissent au mieux les particularités de la structure entrepreneuriale dans laquelle s'intègre un comité d'entreprise européen, il paraît indiqué de leur laisser le soin de régler le détail du fonctionnement.

C'est pourquoi le fonctionnement (date et lieu des réunions et des réunions préparatoires, les délais de convention, les délais de transmission des rapports à fournir par la direction centrale conformément à la directive, le nombre d'experts admis, les règles concernant l'interprétation et la traduction, le secrétariat des réunions et les règles budgétaires) sera fixé soit par le règlement interne, soit par un protocole de collaboration élaboré avec la direction centrale.

Comme les règles régissant le fonctionnement du comité d'entreprise engagent sur de nombreux points la direction centrale, le règlement intérieur, si c'est lui qui établit les modalités, est logiquement soumis à l'approbation préalable de la direction centrale.

Dans la philosophie de la directive même le comité d'entreprise „légal“ ne peut fonctionner correctement que sur base d'un accord entre parties.

En tout état de cause, au cas où il n'y a pas accord sur les modalités de fonctionnement, seules les quelques prescriptions minimales en la matière contenues à l'annexe de la directive seront applicables.

Article 48. –

Cet article fixe la règle minimale applicable en ce qui concerne le rythme auquel peuvent avoir lieu les réunions du comité d'entreprise européen „légal“.

En vertu de l'*alinéa 1 du paragraphe 2. de l'annexe à la directive*, le comité d'entreprise a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an.

L'article 48 transpose cette disposition.

La direction centrale a l'obligation de soumettre au comité d'entreprise un rapport servant de base à l'information et la consultation dans le cadre du comité d'entreprise européen.

Rappelons que, conformément à l'article 47 de la présente loi, les modalités de fonctionnement convenues entre parties peuvent fixer un délai dans lequel le rapport doit être transmis au comité d'entreprise avant les réunions.

A défaut d'accord le présent article dispose que le rapport doit parvenir au comité d'entreprise en temps utile, pour permettre à ce comité de pouvoir réagir à son tour en temps utile. Le fait de ne pas transmettre, ou de le faire tardivement, le rapport précité, donnera lieu à application de l'article 63, sans préjudice de l'article 59 concernant les données confidentielles.

L'inscription de cette règle découle de l'article 9 de la directive qui oblige les partenaires à travailler dans un esprit de collaboration et dans le respect de leurs droits et obligations réciproques (cf. article 58 de la présente loi), et sans préjudice de l'article 59 de la présente loi (données confidentielles).

Les dispositions pénales de l'article 63 sont le cas échéant applicables.

Article 49.-

L'article 49 déroge à la règle générale (une réunion par an) dans le cas où apparaissent des circonstances de dimension exceptionnelle qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

L'article 49 transpose le paragraphe 3. de l'annexe à la directive.

Le *paragraphe (1)* précise qu'en cas d'apparition de telles circonstances exceptionnelles notamment en cas de délocalisation, de fermetures d'entreprises ou d'établissements, ou de licenciements collectifs, le comité restreint, s'il existe, sinon le comité d'entreprise européen bénéficient d'un droit à l'information en temps utile, voire dans les meilleurs délais (cf. paragraphe (3) du présent article).

Le *paragraphe (2)* confère même au comité restreint, s'il existe, sinon au comité d'entreprise européen lui-même, le droit d'exiger, dans le cas des circonstances exceptionnelles prévues au paragraphe (1), une réunion avec la direction centrale et/ou tout autre niveau de direction plus approprié ayant la compétence de prendre des décisions propres. Cette réunion est importante pour permettre au comité restreint ou au comité d'entreprise européen de pouvoir réagir (en temps utile). Ce n'est qu'à cette condition que la mise en oeuvre de la directive dépasse une simple information mais garantit une consultation, ne fût-ce que dans le sens conféré à ces termes par le *point f) du paragraphe 1. de l'article 2 de la directive* (paragraphe (4) de l'article 1er de la présente loi).

C'est dans ce contexte des décisions affectant très directement les intérêts de travailleurs que la directive prend tout son sens et toute son ampleur.

D'où l'importance de la présente disposition.

Conformément au *deuxième alinéa du paragraphe 3. de l'annexe*, le deuxième alinéa du paragraphe (2) de l'article 49 dispose qu'au cas où la réunion „exceptionnelle“, donc en dehors des réunions annuelles, a lieu avec le seul comité restreint, les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les travailleurs des établissements et/ou entreprises directement concernés par les circonstances exceptionnelles ont le droit de participer à ladite réunion.

Le *paragraphe (3)* transpose, en les précisant, les dispositions de l'*alinéa 3 du paragraphe 3. de l'annexe à la directive*.

Pour que la procédure applicable en cas de circonstances exceptionnelles soit utile et ne se résume pas à un simple exercice de style, l'information sur les circonstances exceptionnelles, conformément au paragraphe (1), doit être transmise dans les meilleurs délais au comité restreint et/ou au comité d'entreprise européen. Il n'est guère possible de fixer un délai plus précis. Par ailleurs la directive utilise ce terme.

Une fois l'information transmise, la réunion d'information et de consultation, si elle est demandée par le comité restreint ou le comité d'entreprise européen, doit à son tour avoir lieu dans les meilleurs délais.

Le rapport obligatoire de la direction centrale sur base duquel l'information et la consultation ont lieu doit parvenir au comité restreint et aux membres du comité d'entreprise européen ayant le droit de participer à la réunion.

Les dispositions des articles 58, 59 et 63 concernant les obligations attachées à la transmission des informations dans le cadre de la présente loi respectivement les dispositions pénales concernant le délit d'entrave sont applicables.

Le comité d'entreprise européen peut émettre un avis, soit à l'issue de la réunion, soit endéans un délai raisonnable. Il est inutile de mettre un délai dans cette disposition alors que les représentants des travailleurs faisant partie du comité d'entreprise européen ont tout intérêt à réagir en temps utile.

Le paragraphe (4) reprend le texte de l'alinéa final du paragraphe 3. de l'annexe à la directive.

La procédure d'information et de consultation, même en cas de circonstances exceptionnelles, ne peut pas porter atteinte aux prérogatives de la direction centrale qui lui reviennent du chef du pouvoir de direction revenant aux chefs d'entreprise.

Article 50.–

Comme c'est le cas pour le groupe spécial de négociation, le comité d'entreprise européen, ou, le cas échéant, le comité restreint (aussi en composition élargie en cas de circonstances exceptionnelles) ont le droit de se réunir seuls, en dehors de la présence de la direction centrale, et ce avant les réunions avec la direction et à l'issue desdites réunions. *(alinéa 2 du paragraphe 4. de l'annexe à la directive)*

Le droit de se réunir sans la direction centrale après une réunion d'information et de consultation est important pour permettre au comité de tirer des conclusions et de se prononcer sur la suite des dossiers. Cette procédure pourrait d'ailleurs épargner les frais d'une éventuelle réunion supplémentaire.

Article 51.–

L'article 51 a trait au financement du fonctionnement du comité d'entreprise européen. Les deux alinéas du *paragraphe (1)* reprennent le texte des *alinéas 1, 2 et 3 du paragraphe 7. de l'annexe à la directive*, tout en les précisant.

L'alinéa 1 fixe le principe général: en principe les dépenses résultant de l'institution et de l'activité du comité d'entreprise européen et du comité restreint sont à charge de la direction centrale (alinéa 1 du paragraphe 7. de l'annexe).

L'alinéa 2 regroupe et précise les alinéas 2 et 3 du paragraphe 7. de l'annexe à la directive.

Il précise aussi dans quelles circonstances la direction centrale satisfait à l'obligation lui imposée par l'alinéa 1. Ainsi, sauf accord contraire (cf. paragraphe 3. du présent article) toujours possible, la direction centrale met à disposition du comité d'entreprise ou le comité restreint, les locaux et les moyens matériels nécessaires, et ce dans la mesure du nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission de manière appropriée.

Dans la même mesure, la direction centrale prend en charge les frais de déplacement et de séjour des membres du comité restreint et du comité d'entreprise européen.

En cas de besoin, et toujours dans la mesure du nécessaire pour permettre au comité d'entreprise et au comité restreint de remplir sa mission de manière appropriée, la direction centrale met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif.

Le paragraphe (2) prévoit deux hypothèses où les obligations financières de la direction centrale sont limitées, sauf accord entre parties.

L'alinéa 1 concerne les experts que le comité d'entreprise européen et le comité restreint peuvent s'adjoindre. Il transpose *l'alinéa final du paragraphe 7. de l'annexe à la directive*.

En principe la prise en charge par la direction centrale est limitée à un expert.

Toutefois, un accord préalable entre parties (cf. paragraphe (3): règlement interne, protocole de collaboration) peut prévoir que la direction centrale prendra en charge plus d'un expert. L'accord fixera alors les conditions auxquelles cette prise en charge supplémentaire sera possible.

L'alinéa 2 a trait aux réunions que le comité d'entreprise ou le comité restreint peuvent organiser en l'absence de la direction centrale (article 50 de la présente loi). Par analogie avec les règles applicables en la même matière dans le cadre du fonctionnement du GSN, l'obligation financière de la direction centrale se limite à une réunion par an. Cependant un accord entre parties (cf. alinéa 1 qui précède) peut prévoir un engagement financier plus important de la direction centrale.

Le paragraphe (3) donne aux parties la possibilité de régler les détails du fonctionnement et de la mise à disposition des moyens matériels soit par le règlement interne (de l'accord de la direction centrale comme prévu à l'alinéa 2 de l'article 47), soit par un protocole de collaboration (alinéa 1 de l'article 47).

Cette disposition correspond à la philosophie de base de la directive qui se fonde pour l'essentiel sur l'autonomie des partenaires sociaux. Ceux-ci connaissent au mieux l'entreprise et le groupe d'entreprises et sont donc le mieux à même de tailler sur mesure les règles de fonctionnement du comité d'entreprise.

Chapitre 5: Dispositions communes

Ce chapitre est le chapitre final du titre 2 réservé aux règles régissant l'institution conventionnelle ou légale d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières. Il regroupe les règles qui s'appliquent au comité d'entreprise conventionnel, à la procédure conventionnelle d'information et de consultation transfrontalières et au comité d'entreprise „légal“.

Les règles indistinctement applicables dans les trois hypothèses concernent:

- la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les trois institutions (le groupe spécial de négociation faisant l'objet d'un chapitre à part); ces dispositions font l'objet des articles 52 à 54;
- les obligations imposées aux représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les institutions précitées en vue d'informer les représentants des travailleurs au niveau national luxembourgeois (article 55).

Section 1: Désignation des travailleurs occupés au Luxembourg

Les articles 52, 53 et 54 n'appellent pas de commentaires particuliers. Ils sont pratiquement identiques aux articles 15, 18 et 17 ayant trait à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg pour le GSN.

Il faut cependant souligner **une** différence importante: rappelons que peuvent appartenir à un GSN des personnes ne faisant pas partie du personnel des établissements ou entreprises concernées, mais représentant les syndicats représentatifs au niveau national qui ont introduit la demande de négociation conformément à l'article 8 de la présente loi. Conformément à l'accord du 18 février 1997, cette règle ne s'applique pas aux représentants des travailleurs dans les comités d'entreprise ou dans les procédures d'information et de consultation transfrontalières. Ceux-ci doivent être travailleurs des entreprises ou établissements concernés (cf. article 53, paragraphe (1), in fine).

Section 2: Information des représentants locaux des travailleurs

L'article 55 est identique à l'article 24 concernant le groupe spécial de négociation. Il est renvoyé au commentaire de cet article.

TITRE 3

Dispositions diverses

Chapitre 1er: Statut des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

L'article 10 de la directive oblige les Etats auxquels la directive s'applique à prévoir au bénéfice des membres du GSN, des comités d'entreprises conventionnel et „légal“ et des procédures d'information et de consultation transfrontalières, la même protection et des garanties similaires que celles prévues pour les représentants des travailleurs dans le cadre de la législation nationale.

Cette protection doit concerner la participation aux réunions ainsi que la continuation de la rémunération pendant la durée de leur absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

L'article 56 rend par conséquent applicables aux représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les trois instances précitées les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

Ces textes concernent la protection spéciale contre le licenciement dont bénéficient les délégués du personnel en droit luxembourgeois. Cette protection renforcée, avec notamment la possibilité de faire annuler un licenciement, bénéficiera donc désormais aux représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans les instances européennes d'information et de consultation transfrontalières.

Article 57.–

Cet article a plus particulièrement trait au *deuxième alinéa de l'article 10 de la directive*. Il s'agit de donner le droit aux représentants des travailleurs dans les trois instances d'information et de consultation transfrontalières de quitter leur poste, dans la mesure du nécessaire pour accomplir leur mission, et cela sans perte de rémunération.

Le *paragraphe (1)* établit le droit pour les représentants de quitter leur poste sans perte de rémunération. Ce droit est logiquement subordonné à un accord du chef d'établissement ou de son représentant. Cette condition découle du pouvoir de direction du chef d'entreprise responsable, en fait et en droit de l'organisation de l'entreprise. Même si le représentant salarié bénéficie d'un droit en la matière, il ne s'absentera pas sans qu'il y ait un accord – qui peut être de principe et faire l'objet d'un document écrit préalable signé par la direction et les représentants des travailleurs (cf. *paragraphe (3)* du présent article).

D'autre part le droit du salarié est limité à la mesure du nécessaire pour l'accomplissement de sa mission.

Le *paragraphe (2)*, complément nécessaire au *paragraphe (1)* qui précède, oblige le chef d'établissement à accorder le temps nécessaire et à maintenir la rémunération des représentants des travailleurs dans les institutions d'information et de consultation transfrontalières.

Cela signifie en clair que l'accord visé au *paragraphe (1)* est purement formel, alors que le chef d'établissement ne peut prononcer de refus, et est simplement destiné à lui permettre d'organiser ses services en l'absence du représentant salarié.

L'alinéa 2 précise que les représentants des travailleurs occupés au Luxembourg doivent continuer à percevoir, en leur absence, la même rémunération que celle redue en cas de travail effectif.

Dans la logique de la directive, basée sur l'autonomie des partenaires sociaux, le *paragraphe (3)* dispose que les modalités concrètes du droit du représentant du travailleur de quitter son poste et de son droit au maintien de la rémunération peuvent être précisées dans un accord entre la direction centrale et les représentants des travailleurs.

Un tel accord est même hautement souhaitable alors qu'il peut tailler sur mesure, pour chaque entreprise et établissement, les modalités de l'exercice des droits reconnus aux représentants des travailleurs par les paragraphes (1) et (2).

Etant donné que le droit au maintien de la rémunération demande moins de précisions par voie d'accord, le *paragraphe (4)* se limite à fixer des règles minimales régissant le droit des représentants des travailleurs de s'absenter de leur poste, en cas d'absence d'un accord précisant les modalités de l'exercice de ce droit conformément au *paragraphe (3)*.

Cette disposition modifie l'article 21, *paragraphe (2)* de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel. Il s'agit d'introduire, pour garantir le droit du représentant des travailleurs de s'absenter de son poste sans perte de rémunération, un crédit d'heures particulier pour l'activité au sein du groupe spécial de négociation, des comités d'entreprise européens et des procédures d'information et de consultation transfrontalières.

Ce crédit d'heures ne pourra évidemment jouer que pour les salariés des entreprises ou établissements concernés, et non, dans le cas du GSN, pour les secrétaires syndicaux professionnels qui font éventuellement partie d'un GSN.

Le texte se base sur la philosophie sous-jacente aux derniers textes adoptés au Luxembourg en matière de crédit d'heures, notamment en faveur du délégué à l'égalité.

Le nombre d'heures supplémentaires accordées pour les besoins des représentants des travailleurs au Luxembourg dans les enceintes relevant de la directive 94/45 ont été adaptées en tenant compte du fait que les réunions sont en général très espacées (réunions annuelles) et que le volume du travail n'est – en principe – pas nécessairement aussi élevé que pour certaines charges nationales, tout en prévoyant suffisamment de temps.

Il est dès lors proposé d'accorder un crédit d'heures supplémentaires de

- deux heures rémunérées par mois en cas d'occupation régulière de 500 travailleurs au plus;

- trois heures rémunérées par mois en cas d'occupation régulière d'au moins 501 travailleurs;
- quatre heures rémunérées par mois en cas d'occupation régulière d'au moins 1.501 travailleurs.

Cela signifie, dans le dernier cas par exemple, que le représentant des travailleurs occupés au Luxembourg bénéficie de six jours par an de crédit d'heures exclusivement réservé aux activités découlant de la présence au GSN, aux comités d'entreprise ou dans une procédure transfrontalière.

Le crédit d'heures supplémentaire est par ailleurs réservé à l'usage exclusif des représentants des travailleurs faisant partie d'une des trois institutions faisant l'objet de la directive et ne peut servir qu'à la seule exécution de la mission incombant auxdits représentants dans le cadre de la présente loi.

Si le représentant des travailleurs est de toute manière un délégué libéré en application du paragraphe (3) de l'article 21 de la loi de 1979 concernant les délégations du personnel, le crédit d'heures supplémentaires précité est reporté sur la délégation restante, étant entendu que la mission découlant de l'application de la présente loi doit être exercée personnellement par les représentants élus ou désignés.

Finalement, conformément au paragraphe (5), seul le délégué libéré (cf. alinéa qui précède) peut cumuler la fonction de représentant des travailleurs occupés au Luxembourg dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation transfrontalières avec la qualité de délégué du personnel.

Ce cumul n'est possible ni pour le délégué des jeunes, ni pour le délégué à l'égalité, ni pour le délégué à la sécurité, ni pour les missions incombant à un travailleur délégué dans le cadre de la loi du 17 juin 1994 concernant la santé et la sécurité au travail.

Chacune desdites fonctions a en effet une importance telle qu'elle ne permet pas d'y ajouter les fonctions au sein par exemple d'un comité d'entreprise européen. Par ailleurs l'évolution de l'économie et des conséquences en découlant au niveau social sont telles que de plus en plus de spécialisation est requise dans chacune des fonctions.

Chapitre 2: Principes régissant la coopération et la confidentialité des données

Article 58.–

Dans cet article se trouvent transposées les dispositions de *l'article 9 de la directive*.

Ce texte de la directive, assez vague, ressemble à une déclaration d'intention plus qu'à une disposition juridique en ce qu'elle dispose que la coopération entre la direction centrale et le GSN, les comités d'entreprise européens et dans le cadre des procédures d'information et de consultation doit se dérouler dans un esprit de coopération et de confiance mutuelle et dans le respect des droits et obligations réciproques.

Pour être conforme à la directive il faut reprendre ce texte dans la loi de transposition.

L'alinéa 3 de l'article 58 tente en plus d'ajouter du contenu concret à la déclaration de principe précitée, en faisant le lien entre l'article 58 et l'article 63 de la présente loi ayant trait au délit d'entrave au fonctionnement.

Dès lors les actes, agissements et omissions qui empêchent les différentes enceintes prévues dans la présente loi de fonctionner conformément au principe visé à l'alinéa 1 de l'article 58 peuvent constituer un délit d'entrave. Rentrent notamment dans le champ d'application de la présente disposition le fait de ne pas transmettre, ou de transmettre tardivement ou incorrectement les informations requises par la présente loi.

Article 59.–

Cette disposition transpose *l'article 8 de la directive* ayant trait à la confidentialité des informations.

Le *paragraphe (1)* dispense la direction centrale de divulguer des informations qui risquent de rendre publics un secret de fabrication ou un secret commercial ainsi que des informations qui entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises ou établissements ou leur porteraient préjudice (*paragraphe 2. de l'article 8 de la directive*).

L'alinéa 2 du paragraphe 2. de l'article 8 de la directive permet aux législateurs nationaux de subordonner cette dispense pour la direction centrale à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.

Il semble cependant contre-indiqué de transférer ainsi la gestion d'une entreprise au niveau d'une administration voire au niveau judiciaire, donc sur la place publique. Le Gouvernement a plutôt opté pour une tentative de règlement à l'amiable en prévoyant, au deuxième alinéa du paragraphe (1) de l'arti-

cle 59, qu'un comité d'arbitrage comprenant un représentant de la direction, un représentant des travailleurs en vertu de la présente loi et qui sera présidé par le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué peut être saisi du litige en vue d'une solution à l'amiable.

La décision de ce comité ne constitue pas de décision administrative susceptible de recours, mais servira à débloquer la situation dans un sens ou dans l'autre.

Cette disposition est d'ailleurs conforme au *paragraphe 4. de l'article 11 de la directive*.

Les *paragraphes (2) et (3)* concernent l'utilisation des données qui ont été transmises aux représentants des travailleurs et aux experts à titre confidentiel.

Ces dispositions assurent la transposition du *paragraphe 1. de l'article 8 de la directive*.

Il est interdit aux représentants des travailleurs au GSN, aux comités d'entreprise, dans les procédures d'information et de consultation transfrontalières, aux experts et aux représentants locaux des travailleurs auxquels des informations ont été divulguées d'utiliser ou de révéler à des tiers des secrets de fabrication, des secrets commerciaux ainsi que toutes les données que la direction avait transmises à titre confidentiel.

Ne constituent pas de tiers au sens de la présente disposition les membres du GSN, des comités et les représentants dans les procédures d'information et de consultation et les experts, mais cela uniquement dans la mesure où ils doivent être informés en vertu de la présente loi.

A noter que le texte précise que l'interdiction faisant l'objet des paragraphes (2) et (3) continue à s'appliquer après la cessation des fonctions des personnes concernées.

Chapitre 3: Prorogation des accords en vigueur

Article 60.-

Cet article transpose *l'article 13 de la directive*.

Il a trait à un mécanisme essentiel de la directive basé sur les principes de la prééminence des accords entre parties et de la double subsidiarité (la directive ne joue qu'à défaut d'accord entre les parties, et le comité d'entreprise européen „légal“ n'est institué qu'à défaut de comités ou de procédures conventionnels).

A titre de rappel, une première application de ces principes se retrouve dans la disposition aux termes de laquelle les accords entre parties ne doivent pas, sauf l'une ou l'autre disposition minimale, être conformes aux prescriptions minimales subsidiaires (article 33 de la présente loi).

Le prolongement de cette disposition se retrouve dans la présente disposition, qui prévoit que les accords entre parties en vigueur le 22 septembre 1996 restent valables. C'est la date limite de transposition fixée par la directive.

D'après l'avis des services de la Commission européenne, les Etats membres violent le texte de la directive s'ils fixent une autre date à laquelle des accords volontaires en dehors du cadre de la directive au sens de l'article 13 seraient encore possibles. A partir de cette date limite, seuls des accords conformes à l'article 6 de la directive sont en principe valables.

Le texte de la présente loi tente cependant de sauver, pour autant que possible, les accords conclus après le 22 septembre 1996 et avant l'entrée en vigueur de la présente loi. La solution proposée correspond à la philosophie de base du texte, qui consacre la prééminence des accords entre parties et trouve l'approbation des services de la Commission.

Le *paragraphe (1)* énonce le principe de la validité des accords conclus avant le 23 septembre 1996, mais l'entoure de deux garanties:

- la première concerne l'exigence que l'accord entre parties doit couvrir l'ensemble des travailleurs couverts par la présente loi (cette disposition se trouve dans le texte du *paragraphe 1 de l'article 13 de la directive*);
- la deuxième, importante pour un petit pays comme le Luxembourg, vise le fait qu'une représentation géographique équitable des travailleurs doit être assurée.

En vertu du *paragraphe (2)*, les accords conclus avant le 23 septembre 1996 qui ne sont pas conformes aux deux conditions précitées peuvent être adaptés, mais seulement sur ces points, endéans six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi (alinéa 1).

Le *paragraphe (2)* concerne les accords conclus entre le 23 septembre 1996 et la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Les dispositions de la présente loi ne leur sont pas applicables dans deux cas: soit ils sont reconduits tacitement, soit s'il y a reconduction expresse.

Le *paragraphe (4)* dispose que les modifications qui doivent obligatoirement être apportées aux accords suite à une modification dans la structure de l'entreprise ou du groupe, peuvent évidemment être faites au-delà du délai précité de six mois.

Le *paragraphe (5)* transpose l'article 4 de la directive 97/74 portant extension de la directive 94/45 au Royaume-Uni. Comme la date limite de transposition est fixée au 15 décembre 1999, les modifications aux accords conclus antérieurement à cette date doivent être applicables pour le 15 décembre 1999 au plus tard.

Conformément au *paragraphe 2. de l'article 13 de la directive*, le *paragraphe (6)* prévoit que les accords entre parties, le cas échéant adaptés conformément au *paragraphe (2)*, qui sont à durée déterminée et qui viennent à expiration après l'entrée en vigueur de la loi, peuvent être prorogés d'un commun accord par les parties à l'accord. Cet accord fera l'objet d'un écrit daté et signé par les représentants dûment habilités de l'entreprise ou du groupe et des travailleurs.

A défaut d'un tel accord de prorogation, les dispositions de la présente loi s'appliquent (demande de négociation, GSN, accord volontaire ou institution d'un comité d'entreprise „légal“).

Le *paragraphe (7)* ajoute une précision non contenue dans la directive.

Les accords entre parties conclus avant l'entrée en vigueur de la loi peuvent en effet être à durée indéterminée.

En cas de demande de négociation conformément à la présente loi (article 8), ces accords à durée indéterminée resteront en vigueur jusqu'à la mise en place d'un comité ou d'une procédure conventionnels respectivement d'un comité d'entreprise européen „légal“.

Chapitre 4: Interaction entre la présente loi et d'autres dispositions légales

Article 61.-

L'article 12 de la directive est destiné à éviter que la directive sur le comité d'entreprise européen fasse préjudice à l'application des textes communautaires et nationaux en matière d'information et de consultation des travailleurs.

Le *paragraphe (1)* dispose donc que les textes luxembourgeois, transposant en partie des directives européennes, concernant les délégations du personnel, les comités mixtes d'entreprise et la représentation des salariés dans les conseils d'administration, les licenciements collectifs et le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, restent applicables en sus de la présente loi.

En ce qui concerne notamment les textes sur les licenciements collectifs et sur le transfert d'entreprises, qui transposent les directives 75/129 et 77/187, ceux-ci prévoient entre autres des dispositions renforcées en matière d'information et de consultation. Ces règles restent en vigueur et ne peuvent être remplacées ou contournées par la présente loi.

Le Gouvernement estime qu'il faut ajouter à la date des dispositions restant applicables, la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail (*paragraphe (2)*).

Chapitre 5: Dispositions pénales et dispositions relatives au contentieux

Les *articles 62 et 63* transposent les *paragrophes 1. à 3. de l'article 11 de la directive*.

Ces dispositions obligent les Etats à veiller à ce que les directions établies sur leur territoire et les représentants des travailleurs et, le cas échéant, les travailleurs occupés sur leur territoire respectent les obligations de la directive (*paragraphe 1.*).

En vertu du *paragraphe 2.*, les Etats membres assurent que les informations sur le nombre des travailleurs soient transmises par les directions aux représentants des travailleurs.

Finalement le *paragraphe 3.* prévoit que les Etats membres prennent des dispositions en cas de non-respect de la directive et prévoient des procédures administratives et judiciaires qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive.

Ces articles 62 et 63 sont à rapprocher de l'article 58 et des différents articles de la présente loi renvoyant aux dispositions pénales de l'article 63.

Article 62. –

L'Inspection du Travail et des Mines est évidemment compétente pour surveiller l'exécution de la présente loi. Comme la loi organique de l'Inspection du Travail et des Mines, à savoir la loi modifiée du 4 avril 1974 portant réorganisation de l'Inspection du Travail et des Mines, devient applicable, le présent texte de transposition est donc conforme à la directive, alors que la loi sur l'ITM prévoit des dispositions permettant d'assurer l'application de la loi par intervention administrative auprès des entreprises et des représentants des travailleurs.

Article 63. –

Cet article a trait aux sanctions pénales encourues par ceux

- 1) qui entravent intentionnellement la mise en place, la libre désignation des membres et le fonctionnement régulier des différentes institutions prévues par la présente loi;
- 2) qui favorisent ou désavantagent, en raison de leur mission, les membres des institutions en questions;
- 3) qui divulguent des données confidentielles à des tiers.

Article 64. –

Les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des tribunaux du travail, sans préjudice des dispositions pénales visées à l'article 63, qui relèvent des juridictions pénales.