

N° 5242<sup>2</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

---

---

**PROJET DE LOI****portant création d'un comité permanent du travail et de l'emploi  
et d'une instance de médiation tripartite**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES**

(19.2.2004)

Par lettre du 12 novembre 2003, Monsieur Biltgen, ministre du Travail, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des Employés Privés.

1. Le présent projet vise à créer auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions un Comité permanent du travail et de l'emploi tripartite chargé d'examiner régulièrement la situation en matière d'emploi et de chômage ainsi que de conditions de travail, de sécurité et de santé des travailleurs.

2. L'actuel Comité permanent de l'emploi est doté d'un volet portant sur la législation en matière de travail.

Le nouveau Comité permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE), présidé par le ministre du Travail et de l'Emploi, est donc composé de deux sections. La première sera caractérisée par le rôle prédominant de l'ADEM et la seconde section par celui de l'Inspection du travail et des mines.

3. En vue de diminuer les litiges portés devant le tribunal du travail, le projet prévoit également la création d'une instance de médiation au sein du CPTE. Cette instance tripartite sera présidée par un représentant de l'Inspection du travail et des mines assisté par un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs.

4. Cette instance doit être saisie d'un commun accord par les deux parties, ce qui suspend tous les délais de recours en justice. Le résultat de la médiation est une transaction qui doit être acceptée par les deux parties.

Il s'agit ici d'une étape qui se situe, le cas échéant, après les efforts informels de conciliation de l'ITM et avant le recours au tribunal. En cas de constat d'échec de la conciliation, il est prévu que les délais de recours en justice reprennent cours.

5. La Chambre des Employés Privés accueille favorablement la nouvelle architecture tripartite qui est instaurée en matière de surveillance et d'analyse du marché du travail sous tous ses aspects.

Les partenaires sociaux obtiennent ainsi un droit de regard et de codécision en matière de développement durable des conditions de travail ainsi que de sécurité et de santé des travailleurs, entre autres à l'égard de la législation, de la formation ou de la stimulation du dialogue social au sein des entreprises.

Dans ce contexte, il est d'ailleurs précisé que le Comité pourra demander aux ministres de prendre les décisions nécessaires pour ajuster l'action et le fonctionnement de l'ITM, ce dont notre Chambre se félicite.

En effet, en raison notamment de leur expérience sur le terrain et leur contact direct avec le milieu professionnel, les syndicats doivent pouvoir influencer sur le fonctionnement d'une institution qui est censée jouer le rôle primordial dans la protection des droits des salariés.

Notre Assemblée salue également la mise en place de l'instance de médiation qui pourrait apparaître comme un outil efficace de conciliation dans la mesure où cette médiation constitue un processus simple et direct.

Epuré d'une trop lourde procédure administrative et d'une trop grande technicité juridique, cet espace de médiation disposant d'un caractère moins formel qu'une juridiction pourrait inciter les salariés à défendre leurs intérêts, alors que le recours au tribunal du travail peut exercer un effet de dissuasion et décourager ceux-ci.

Nonobstant cette approbation de principe, il reste que le projet de loi tel que présenté suscite un certain nombre de questions et d'observations de la part de notre Chambre.

#### **• Du Comité permanent du travail et de l'emploi**

6. En préliminaire, la CEP•L souhaiterait qu'il soit clairement prévu que le CPTE puisse recevoir un compte rendu régulier sur la procédure de reclassement pour les travailleurs à capacité réduite, découlant de la loi du 25 juillet 2002 et gérée par la Commission mixte de reclassement et par l'ADEM, afin de pouvoir entreprendre les actions qui s'imposeraient.

##### **a) Réglementer le fonctionnement en interne**

7. Le texte du projet reste silencieux sur le fonctionnement et la prise de décision au sein dudit Comité. Par exemple, comment les décisions sont-elles prises par le Comité: par une majorité individuelle, à la majorité des groupes ou encore à l'unanimité? Par quels voies et moyens le Comité peut-il demander aux ministres de prendre les décisions nécessaires par rapport à l'ITM (article 1er, alinéa 3)?

*La CEP•L suggère par conséquent que la loi en projet serve de base légale et renvoie à un règlement d'ordre intérieur à établir pour fixer les procédures et mécanismes de prise de décision nécessaires au bon fonctionnement du Comité.*

*Aux yeux de notre Assemblée, ces mécanismes doivent rester souples. Pour cette raison, elle privilégie la piste du règlement intérieur plutôt que celle d'un règlement grand-ducal, laissant ainsi la responsabilité au CPTE lui-même de fixer ses propres règles et de les modifier rapidement si le besoin s'en fait sentir.*

8. Mentionnons également que l'article 3 prévoit que le seul président-ministre convoque le Comité. *La CEP•L propose que, à l'instar de ce qui se pratique habituellement dans d'autres enceintes de concertation sociale, le Comité puisse être convoqué à la demande expresse de plusieurs de ses membres ou à la majorité des membres effectifs d'un groupe représenté dans ce même Comité.*

Ce procédé pourrait être utilement intégré dans le règlement d'ordre intérieur.

##### **b) Ne pas préjuger de la composition du CPTE**

9. L'article 2, alinéa 1, point 2 désigne entre autres comme membres effectifs du Comité: „Quatre représentants des salariés des organisations syndicales représentatives sur le plan national dans les secteurs privé et public ou leurs suppléants.“

Cette volonté suscite tout d'abord une observation quant au fond. Si la CEP•L ne s'oppose pas à la présence des représentants syndicaux de la fonction publique dans cette enceinte, elle aurait tout de même trouvé cette présence plus légitime si l'ITM, qui sera au centre des débats du CPTE, était pleinement compétente pour le secteur public.

Au vœu du projet portant réforme de l'ITM, ce n'est pas le cas puisque, dans le secteur public, seuls les ouvriers et les employés privés de l'Etat, des communes et des établissements publics sont de son ressort.

10. En effet, comme nous l'avons souligné dans notre avis sur le même projet, il aurait été plus cohérent de fusionner les deux services d'inspection du travail existants, en créant éventuellement une cellule interne dédiée aux particularités du service public, plutôt que de simplement les coordonner.

Cette fusion aurait permis une application cohérente de la législation sur le travail, la sécurité et la santé au travail, respectant aussi de la sorte les principes généraux européens d'uniformité en la matière entre les secteurs privé et public.

11. Ensuite, notre Assemblée estime qu'ancrer le nombre de représentants des salariés dans le texte de loi pose problème. En effet, qu'advient-il si, au vu de la nouvelle définition des syndicats nationalement représentatifs telle que prévue par le projet de loi sur les conventions collectives, il n'y a plus que trois organisations reconnues ou qu'elles viennent à passer au nombre de cinq?

Par conséquent, il conviendrait plutôt de renvoyer à un règlement grand-ducal, qui fixerait le nombre pertinent de représentants selon les critères de représentativité nationale générale repris dans la législation afférente en projet.

12. Quant à la forme de cette disposition, notre Chambre considère que l'énoncé lui-même est flou. Les termes ou leurs suppléants devraient être soit supprimés soit explicités.

Y a-t-il autant de suppléants que d'effectifs? Sont-ils toujours présents? S'il faut comprendre que c'est uniquement en cas d'empêchement des titulaires que les suppléants pourront siéger au Comité, il conviendrait alors que les auteurs du projet formulent plus précisément le fond de leur pensée.

***La CEP•L demande d'ailleurs qu'il soit prévu, afin d'assurer le fonctionnement optimal du CPTE, que le suppléant puisse remplacer le membre effectif absent au cas par cas (maladie, congé, empêchement) et non pas uniquement sur la base de l'abandon des fonctions par le membre effectif en cours de mandat.***

La remarque vaut aussi pour le point 3 du même alinéa relatif aux représentants des employeurs.

***13. Enfin, l'intention des auteurs du projet est certainement de faire nommer des représentants des salariés désignés par les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale. Il conviendrait alors d'affiner la formulation du point 2 qui laisse entendre que ce sont uniquement les représentants des seuls salariés des organisations syndicales qui seront nommés.***

#### **c) Nomination d'experts**

***14. La CEP•L souhaite que les membres du Comité représentant les partenaires sociaux puissent se faire accompagner par des experts de leur choix.***

Il s'agirait ici de formaliser la pratique courante qui voit les membres du gouvernement qui participent à des réunions similaires se faire seconder par leurs fonctionnaires.

Ces experts, qui seront donc les conseillers des membres effectifs, ne sont pas à confondre avec les experts de l'alinéa 3 de l'article 4 qui précise que le comité peut s'adjoindre ses propres experts.

15. Toujours à cet égard, l'alinéa 2 de l'article 2 stipule d'ailleurs que les membres des organisations qui n'ont pas été désignés comme membres du comité seront invités en qualité d'expert.

Aux yeux de notre Chambre, le terme d'expert semble ici quelque peu galvaudé: les représentants des organisations syndicales ne sont pas, ou pas forcément, des experts dans les domaines associés à l'emploi et au travail.

***Si les auteurs du projet veulent élargir la composition du CPTE, la CEP•L est d'avis qu'il conviendrait alors de mentionner distinctement que, en plus des représentants de syndicats justifiant de la représentativité nationale générale, le Comité est également composé de membres à voix consultative qui proviennent d'organisations salariales (ou patronales) de type sectoriel conformément à la loi à venir sur les conventions collectives. Ceci permettrait d'éviter que des organisations peu ou pas représentatives de l'intérêt général puissent franchir les portes du CPTE.***

Pour rappel, le projet de loi sur les relations collectives prévoit en effet en son article 3 qu'un syndicat doit être doté d'une organisation structurée interne et doit établir son indépendance financière et organique par rapport aux employeurs en prouvant qu'il remplit notamment chacun des quatre critères suivants: capacité organisationnelle, indépendance organique, capacité et autonomie financières.

Pour pouvoir justifier d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (au moins 10% de l'emploi du secteur privé luxembourgeois), l'organisation doit en outre notamment disposer de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour pouvoir assumer les responsabilités découlant de la représentativité sectorielle et pour pouvoir soutenir un éventuel conflit d'intérêts d'ordre social au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de travailleurs concernées.

Le syndicat doit aussi avoir obtenu au moins 50% des voix pour le groupe d'une chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée ou, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, 50% des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur visé. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.

La représentation des travailleurs de la fonction publique sera également assurée en tenant compte des critères de représentativité spécifiques à la fonction publique.

Ces dispositions seront utilement énoncées dans un règlement grand-ducal ad hoc.

### • De l'instance de médiation

#### a) La nomination d'un président

**16. Notre Chambre souhaiterait que le projet indique clairement que le médiateur-président sera nommé par le ministre et pour une durée définie (par exemple cinq ans, au même titre que ses assesseurs, ou de manière permanente).**

**La CEP•L se demande en outre si le président doit automatiquement être issu des rangs de l'ITM. Ce procédé ne risque-t-il en effet pas de générer une confusion des rôles chez l'inspecteur qui serait amené à intervenir à l'échelon de l'intermédiation et à celui de la médiation?**

**Aussi serait-il envisageable d'élargir la présidence à d'autres cercles compétents où l'on pourrait trouver un médiateur, comme le ministère du Travail lui-même.**

**Il conviendrait à tout le moins de stipuler, si le président-médiateur doit émaner de l'ITM, qu'il ne pourra nullement intervenir dans une éventuelle procédure d'intermédiation telle qu'elle est prévue par le projet de loi portant réforme de l'ITM.**

#### b) La nomination et la mise à disposition des assesseurs

**17. La CEP•L attire l'attention des auteurs du projet sur l'absence de modalités portant sur la désignation de l'assesseur salarial et patronal par le CPTE.**

**Elle propose à nouveau que le règlement d'ordre intérieur suggéré ci-avant fixe le mode opératoire adéquat. Il est clair que chaque groupe choisira son propre délégué à la majorité de ses membres.**

**18. Se pose aussi la double question de la mise à disposition par l'employeur et de la rémunération des assesseurs salariés. Le projet est muet à ce sujet alors que l'instance de médiation risque d'être consommatrice en temps pour les personnes qui en font partie.**

**Dans la même ligne que son avis sur le projet de loi portant sur les conventions collectives à propos des membres de l'Office national de conciliation, la CEP•L invite les auteurs du projet à considérer le modèle du „congé politique“ et à en étendre le champ d'application aux assesseurs de l'instance de médiation.**

Cette solution aurait ainsi le mérite de résoudre en même temps le problème de la mise à disposition et de la rémunération.

**19. Finalement, comme elle l'a également demandé dans son avis sur le projet de loi portant réforme de l'ITM et instaurant une intermédiation informelle, la CEP•L insiste pour que l'instance de médiation ne court-circuite pas les délégations du personnel au sein des entreprises. En effet, celles-ci ont déjà pour mission notamment d'aplanir les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement (article 10 de la loi modifiée du 18 mai 1979).**

Notre Chambre requiert par conséquent que la délégation du personnel soit informée de toute entreprise de médiation, voire consultée pour autant que le salarié concerné en soit d'accord.

20. Sous réserve de la prise en considération de ces observations, la Chambre des Employés Privés approuve le présent projet.

Luxembourg, le 19 février 2004

*Pour la Chambre des Employés Privés,*

*Le Directeur adjoint,*  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING

