

N° 5045⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI**concernant les relations collectives de travail, le règlement des
conflits collectifs de travail et l'Office National de Conciliation**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(17.6.2003)

Par lettre en date du 29 octobre 2002, FB/GT/cb, le ministre du Travail et de l'Emploi a saisi pour avis notre chambre du projet loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail et l'Office national de conciliation.

Notre chambre félicite le gouvernement d'avoir pris l'initiative de réformer les relations collectives de travail dans un double sens:

- D'abord il a adapté la législation sur les conventions collectives de travail et sur l'Office national de conciliation (ONC) au rôle que jouent, de nos jours, les partenaires sociaux dans la vie économique et sociale de notre pays à travers le dialogue social;
- Ensuite il a renforcé le pouvoir des partenaires sociaux par une extension des missions de l'ONC et par la possibilité de conclure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel.

Les missions de l'ONC ont été étendues par rapport à la législation actuellement en vigueur dans la mesure où le règlement de litiges collectifs et la déclaration d'obligation générale de conventions collectives et d'accords en matière de dialogue social national et/ou interprofessionnel relèveront dorénavant des attributions de l'ONC.

La possibilité de conclure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel est une nouveauté de taille qui permet aux partenaires sociaux de légiférer dans des matières où le cadre de la loi est trop rigide. Etant donné que l'accord interprofessionnel concernant l'accès individuel à la formation professionnelle vient d'être conclu, notre chambre espère que les dispositions du présent projet de loi entreront en vigueur le plus vite possible afin que l'accord ait force de loi.

Tout en saluant les grandes lignes directrices du présent projet, notre chambre se doit néanmoins de faire un certain nombre d'observations générales et ponctuelles concernant les différents chapitres et articles du texte de loi

*

TITRE I

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**1. La procédure de reconnaissance du syndicat***Ad article 8(1), alinéa 2*

Notre chambre exige que les critères analysés par l'ITM dans son „rapport circonstancié évaluant la situation du syndicat concerné“ ne doivent pas porter préjudice à la liberté syndicale dont une des conditions est la confidentialité des données personnelles et financières.

Ad article 8(2)

Notre chambre salue que – contrairement à la situation actuelle – la procédure de reconnaissance peut être déclenchée à tout moment et notamment avant le dépôt d'une convention collective, ce qui permet

d'éviter qu'une convention collective est élaborée, entre en vigueur et est rendue caduque par après, simplement parce qu'un syndicat signataire ne remplissait pas les conditions telles que prévues aux articles 3, 4 et 5, soit, le cas échéant, aux articles 3, 6 et 7 du présent projet.

Ad article 8(7)

Notre chambre se demande si, en cas de réformation de la décision ministérielle par le tribunal administratif, une action en dommages et intérêts contre l'Etat ne doit pas rester possible dans l'hypothèse où le ministre agit de sa propre initiative pour retirer ou refuser les qualités d'un syndicat visées aux articles 3 à 7. Qui répare le préjudice du syndicat qui est exclu de la négociation collective et de la signature d'une convention collective et qui, par après, se voit reconnaître la qualité de syndicat par jugement de réformation du tribunal administratif?

2. La signature et la validité de la convention collective

Notre chambre estime qu'en vertu de l'autonomie de chacun des syndicats ayant qualité de signer une convention collective, celle-ci doit être valablement signée non pas par l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, mais par au moins le ou les syndicats représentant la majorité des salariés couverts par la convention collective et ayant fait partie de la commission de négociation.

Il y a lieu de souligner qu'en vertu des règlements internes et des statuts de chacun des syndicats, la décision de signer ou de ne pas signer nécessite l'accord des organes compétents de chacun des syndicats en cause (selon le cas, il peut s'agir soit de la commission tarifaire soit de la section syndicale de l'entreprise). Il se peut donc très bien que l'acceptation d'un syndicat de signer une convention collective au niveau de la commission de négociation ne trouvera pas l'accord de l'organe compétent de ce syndicat.

Notre chambre opine que chaque syndicat doit rester libre de signer ou de ne pas signer, quitte à fournir aux autres syndicats en temps utile les motifs du refus de signature.

Notre chambre se prononce également contre un référendum ayant pour objet de désamorcer un litige qui a trait à la signature et la validité d'une convention collective pour les motifs suivants:

- Le référendum pourrait annihiler la décision de refus de signature des syndicats représentant la majorité des salariés couverts par la convention collective au sein de la commission de négociation et renverser le rapport de forces au détriment de ces mêmes syndicats;
- La décision de signer ou de ne pas signer une convention collective n'incombe pas aux travailleurs entrant dans le champ d'application de la convention collective par voie de référendum, mais aux organes compétents du syndicat signataire;
- Le recours au référendum met en cause l'intérêt pour les salariés de se syndiquer et par conséquent la liberté syndicale;
- Le recours au référendum laisse la porte ouverte à l'arbitraire dans la mesure où le texte ne prévoit pas un quorum, mais uniquement un pourcentage des votes exprimés (Quelle est la valeur d'un référendum où 10% des salariés couverts par la convention collective se sont exprimés même si 50% parmi les 10% se prononcent en faveur de la convention collective?).

Sans préjudice quant aux articles 27, 28 et 29 de la présente loi, notre chambre désapprouve le fait que l'ONC puisse s'immiscer dans toute question de représentativité pendant des négociations pendantes devant lui. L'ONC ne peut pas être juge et partie à la fois. Si l'ONC devait trancher la question de la représentativité, les membres permanents du patronat ou du salariat seraient amenés à se prononcer soit sur leur propre représentativité soit sur celle de l'autre. Notre chambre exige que la question de la représentativité soit tranchée par le ministre du Travail et de l'Emploi.

La mission de l'ONC doit se limiter à aplanir les différends et à chercher une solution sans porter préjudice à l'autonomie de chacun des syndicats.

Par ailleurs notre chambre décline à un syndicat tel que défini à l'article 9(3), hormis la faculté de participer à la négociation collective, le pouvoir d'attaquer la qualité d'un syndicat signataire telle que définie aux articles 3, 4, 5 et 6 de la présente loi. Tout au plus doit-il avoir la possibilité de saisir le ministre du Travail et de l'Emploi afin de contester que le ou les syndicats (refusant de signer) représentent la majorité des salariés couverts par la convention collective.

Toutes les observations formulées ci-dessus impliquent un remaniement des articles 13 à 16.

Voilà pourquoi notre chambre propose de remplacer les articles 13 à 16 par un nouveau texte dont la teneur est la suivante:

Sans préjudice de la signature des représentants qualifiés de l'employeur au sens de l'article 10 de la présente loi, une convention collective n'est valablement signée et n'entrera en vigueur, sous réserve de l'article 17 de la présente loi concernant le dépôt des conventions collectives, que si elle est signée par au moins le ou les syndicats représentant la majorité des salariés couverts par la convention collective et ayant fait partie de la commission de négociation constituée suite à l'application de l'article 9 de la présente loi et qui remplissent les conditions visées, soit aux articles 3, 4 et 5, soit, le cas échéant, aux articles 3, 6 et 7 de la présente loi.

Si le ou les syndicats représentant la majorité des salariés couverts par la convention collective et ayant fait partie de la commission de négociation ne trouvent pas d'accord pour signer la convention collective, ils doivent saisir l'ONC conformément aux articles 28 et suivants du projet de loi tels qu'amendés par la suite par notre chambre.

Si un syndicat conteste que le ou les syndicats ayant l'intention de signer la convention collective ou ayant déjà signé la convention collective représentent la majorité des salariés couverts par cette dernière, il peut saisir le ministre du Travail et de l'Emploi pour trancher la question de la représentativité endéans un délai de 15 jours respectivement à partir de la manifestation du ou des syndicats ayant l'intention de signer et à partir de la signature de la convention collective par le ou les syndicats.

La décision du ministre du Travail et de l'Emploi sera notifiée aux parties par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, dans un délai d'un mois à partir de la date de réception de la contestation.

La décision du ministre est susceptible d'un recours en réformation devant le tribunal administratif.

3. Le dépôt et la publicité de la convention et la mise en vigueur

Ad article 17(9)

Notre chambre propose de reformuler le paragraphe 9 de la façon suivante:

La convention collective valable est portée à la connaissance des salariés relevant de son champ d'application de la façon suivante:

- *par remise sur support papier aux salariés concernés, aux frais des employeurs concernés;*
- et*
- *par affichage aux entrées principales des lieux de travail.*

La convention collective doit être traduite dans la ou les langues usuellement parlées dans l'entreprise ou le secteur concernés aux frais des employeurs concernés. En cas de divergences d'interprétation entre une version traduite et la version originale seule la dernière fera foi.

4. Durée de validité de la convention collective de travail et des accords subordonnés

Ad article 22

Quel est le bien-fondé de cette durée maximale de 4 ans? Comme l'exposé des motifs n'en souffle mot, notre chambre demande le maintien de la durée de validité actuelle de 3 ans. Le texte prendra donc la teneur suivante:

La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois ans au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article 17 de la présente loi.

Ad article 23, paragraphe 1

Notre chambre est d'avis que le délai de préavis maximal de 3 mois à fixer par la convention collective est trop court et propose de l'étendre à 6 mois pour permettre aux parties signataires de négocier une

nouvelle convention collective sans risquer la reconduction de l'ancienne avec l'expiration du délai tel que prévu à l'article 23(2) („ ... *et, dans tous les cas, au plus tard jusqu'au premier jour du douzième mois suivant la notification de la dénonciation ...*“).

Le texte prendra donc la teneur suivante:

La convention collective de travail pourra être dénoncée, en tout ou en partie, par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis sera de six mois au maximum avant la date de son échéance.

5. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective

Ad article 24

Notre chambre suppose que le renvoi à l'article 28 ne concerne non pas le paragraphe 2, mais bien le paragraphe 5(2) de ce même article et qui règle la grève d'avertissement.

Notre chambre se prononce contre la grève d'avertissement telle qu'elle est prévue par le projet de loi. Elle propose d'instaurer le modèle allemand du „befristeter Warnstreik“, de courte durée, et qui doit avoir lieu pendant les négociations collectives proprement dites, c'est-à-dire avant la saisine de l'ONC.

Les salariés pourraient ainsi faire valoir leurs revendications avant la procédure de conciliation, à un moment où il s'agit de fixer la base de négociation. Les représentants des employeurs ont la possibilité soit de prendre en compte les revendications des salariés qui se manifestent par le biais d'une grève d'avertissement soit de ne pas les accepter. Dans cette dernière hypothèse, la procédure de conciliation est déclenchée.

Notre chambre estime que le déclenchement d'une grève d'avertissement pendant la procédure de conciliation risque de détériorer et de prolonger les négociations de conciliation.

Si le gouvernement n'introduit pas le modèle allemand, notre chambre se prononce contre l'introduction d'une grève d'avertissement, et propose de maintenir, sur ce point, la législation actuellement en vigueur.

6. Contenu de la convention collective de travail

Ad article 25(3), point 1

L'adaptation du montant des rémunérations aux variations du coût de la vie conformément aux modalités applicables aux traitements et aux pensions des fonctionnaires de l'Etat est déjà garantie par l'article 1 de la loi du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements de sorte qu'il n'est plus utile de prévoir une telle disposition dans la convention collective.

Ad article 25(3), point 2

Comme il s'agit d'un texte général, notre chambre propose d'ajouter à la fin de la première phrase „*sous réserve de dispositions spécifiques applicables dans certains secteurs*“ pour souligner qu'un texte spécial prime toujours un texte général. Tel est par exemple le cas de l'article 8 de la loi du 20 décembre 2002 portant réglementation de la durée de travail des ouvriers, apprentis et stagiaires dans l'hôtellerie et la restauration qui prévoit une majoration de 25% pour le travail de nuit, à prendre soit en temps libre, soit en numéraire.

Ad article 25(4), point 4

Notre chambre aimerait souligner que les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes sont limitées dans le temps et tributaires d'une décision politique à prendre avant le 31 juillet 2003 et consistant à évaluer les effets des dispositions légales prises dans le cadre de la loi „PAN“ de 1999.

Force est cependant de constater que le caractère révisable de ces dispositions n'est plus prévu dans le présent texte.

Par ailleurs notre chambre estime qu'il est de mauvaise pratique législative de fixer des lignes directrices de nature purement politique et dépourvues de toute valeur juridique dans une convention collective.

Elle estime finalement qu'une telle obligation à charge des partenaires sociaux entrave la liberté syndicale et est susceptible de violer les conventions prévues par l'OIT.

Ad article 25(3), point 5

Notre chambre exige que le législateur définisse d'abord le mobbing ou le harcèlement moral avant de donner aux partenaires sociaux le pouvoir de fixer les modalités d'application par convention collective. Ce n'est qu'ainsi qu'on garantit que la même définition s'applique à tous les salariés, couverts ou non par une convention collective.

Ad article 25(4)

Notre chambre est d'avis qu'il faudrait ajouter un point 5 prévoyant des mesures en faveur de l'occupation de travailleurs handicapés à l'instar des mesures en faveur des travailleurs âgés de plus de 45 ans prévues au point 3 de ce paragraphe.

Ad article 25(6)

Notre chambre salue le fait d'avoir incorporé dans le texte de loi le principe général du droit qu'est le respect de la hiérarchie des normes.

*

TITRE II

L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

1. Les attributions

Notre chambre félicite le gouvernement d'avoir à la fois précisé et étendu les attributions de l'ONC.

La première mission de l'ONC est de prévenir et d'aplanir les litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles collectives, et se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail. Le texte du projet de loi est plus exhaustif que celui de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un ONC dans la mesure où ce dernier ne parle que de „conflits collectifs du travail“ sans néanmoins préciser ce qui tombe sous cette expression. Le texte du projet, au contraire, définit les litiges collectifs comme ceux „se rapportant aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail“ et évoque même la possibilité pour l'ONC de prévenir et d'aplanir des litiges collectifs en dehors de la convention collective („litiges collectifs pouvant naître des relations professionnelles ...“).

Deux autres missions inédites ont été confiées à l'ONC, à savoir:

- régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas autrement abouti à une solution par voie de négociation collective à une convention collective ou un accord collectif, ainsi que de
- déclarer d'obligation générale les conventions collectives de travail et les accords en matière de dialogue social national et/ou interprofessionnel entre partenaires sociaux.

Voilà pourquoi notre chambre approuve le contenu des articles 27 à 29, mais se doit de procéder à des retouches formelles.

Ad article 28(1)

Notre chambre propose de biffer le bout de phrase „avant tout arrêt ou cessation définitive“ dans la mesure où le modèle allemand de la grève d'avertissement doit rester possible avant la saisine de l'ONC.

Ad article 28(3), 1°

Notre chambre estime que „les contestations contre une convention collective ...“ mettant en cause la qualité de signer d'un syndicat ne devraient pas être portées devant l'ONC, mais devant le ministre du Travail et de l'Emploi, conformément aux développements de notre chambre figurant sous le point 2 intitulé „signature et validité de la convention collective“.

Ad article 28(4), alinéa 1

Afin de rendre le texte plus clair et compréhensible, notre chambre propose de le reformuler en lui donnant la teneur suivante:

On entend par litiges collectifs, les litiges qui concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel et découlant de problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.

Ad article 28(5)

Voir commentaire sous article 24.

2. Composition

Ad article 30(1) et (2)

Notre chambre se prononce contre la constitution de l'ONC sous forme d'un établissement public. L'ONC devrait être rattaché au ministère du Travail et de l'Emploi afin que le ministre maintienne la responsabilité politique en matière de litiges collectifs et puisse intervenir dans des situations délicates.

Notre chambre demande que le ministre du Travail et de l'Emploi reste le président de l'ONC, mais qu'il puisse déléguer cette fonction à un fonctionnaire exerçant cette mission à titre principal. Afin de garantir le remplacement de ce fonctionnaire, notre chambre propose la création d'un „pool“ de fonctionnaires auxquels le ministre peut déléguer cette fonction.

Notre chambre exige que la durée de mandat des fonctionnaires faisant partie du pool soit de cinq ans. La durée de cinq ans, et non pas de sept ans comme prévue pour le président, serait calquée sur la durée de mandat des assesseurs permanents ce qui assurerait une égalité absolue entre le président et les assesseurs.

Ad article 30(4)

Notre chambre juge insuffisant le nombre de trois assesseurs suppléants pour le patronat et de trois assesseurs suppléants pour le salariat pour assurer le remplacement des assesseurs effectifs. Vu la charge de travail souvent considérable des assesseurs permanents, notre chambre propose de doubler le nombre d'assesseurs suppléants.

Notre chambre est d'avis que l'assesseur effectif doit pouvoir désigner lui-même son suppléant.

Il est indispensable pour assurer le bon fonctionnement des réunions de la commission paritaire que chaque organisation soit en mesure de se faire représenter par un de ses ressortissants.

Ad article 30(5)

Notre chambre est d'avis que seul les membres permanents de la commission paritaire peuvent exprimer leur vote sur une proposition de conciliation, à l'exclusion des membres spéciaux.

Aussi notre chambre propose-t-elle de remplacer le terme de „membres spéciaux“ par celui de „parties au litige“. Il est en effet aberrant d'accorder le vote également aux parties au litige alors qu'elles seraient à la fois partie et juge.

Par contre, la décision finale d'acceptation ou de non-acceptation d'une proposition de conciliation devra faire l'objet d'un accord entre les parties au litige.

En ce qui concerne la composition de la délégation des parties au litige, elle doit représenter convenablement les deux parties au litige (cf. infra, commentaire ad article 39).

Ad article 30(6)

Etant donné que notre chambre exclut les parties au litige de la procédure de vote, la commission paritaire est composée de deux catégories de groupes, à savoir les membres permanents (employeurs et salariés) disposant du droit de vote, et les parties au litige (employeurs et salariés) dépourvues du droit de vote.

Ad article 31

Notre chambre réitère sa revendication de calquer la durée de nomination du „pool“ de fonctionnaires – et donc celle du président – sur celle du mandat des assesseurs permanents qui est de cinq ans.

Ad article 34

Plutôt que d'accorder une indemnité d'assiduité aux assesseurs permanents, notre chambre propose d'appliquer un système calqué sur le modèle du congé politique. Un tel système serait préférable à une indemnité fixe, vu qu'il est difficile d'estimer à l'avance le nombre d'heures consacrées à la tâche d'assesseur permanent.

3. La procédure

Ad article 35(2)

Le texte prévoit que les membres permanents de la commission paritaire peuvent refuser un dossier introduit pour conciliation pour deux raisons:

- le dossier n'est pas prêt;
- le dossier ne rentre pas dans le champ d'application de la présente loi.

Dans les deux cas de figure, la décision de l'ONC peut faire l'objet d'un recours en réformation devant le tribunal administratif.

Notre chambre ne voit pas le bien-fondé d'un recours administratif dans le premier cas de figure, c.-à-d., lorsque le dossier n'est pas prêt pour faire l'objet d'une conciliation. Il s'agit en l'espèce d'une question de fait et non de droit. Un recours devant le tribunal administratif n'est pas susceptible de remédier à un défaut d'information ou un déficit d'instruction d'un dossier. Si un dossier n'est pas en état d'être traité, il incombe aux membres permanents de demander un supplément d'information aux parties au litige et de reporter le dossier à une session ultérieure de la commission paritaire.

Un recours devra donc uniquement être possible dans le deuxième cas de figure où il s'agit de savoir si oui ou non un litige rentre dans le champ d'application de la loi, c.-à-d., si un litige peut être qualifié de collectif au sens de l'article 28(4). Si un tel recours contre une décision de l'ONC doit être porté devant le tribunal administratif, notre chambre se pose néanmoins la question si le contenu du litige, à savoir sa qualification, ne devrait pas être porté devant le tribunal du travail, quitte à ce que le tribunal administratif au moment de sa saisine soit obligé de surseoir à statuer jusqu'à ce que le tribunal du travail ait rendu son jugement.

Ad article 37(1)

Il y a lieu de reformuler le premier paragraphe de cet article comme suit:

Le Président convoque la commission paritaire, dans sa composition compétente pour le différend dont l'Office est saisi, le plus tôt possible et au plus tard

- *dans un délai de huit jours à compter de la réception des propositions visées au paragraphe 1 de l'article 36 ou, en cas d'absence de propositions, dans un délai de huit jours à compter de l'expiration du délai fixé pour l'envoi des propositions en question;*
- *pour des réunions subséquentes à la première, dans un délai de huit jours à compter de la réception d'une demande écrite et motivée de la part de deux membres de la commission; cette demande doit être contresignée par un assesseur permanent ou par une des parties au litige.*

Ad article 37(3)

Il y a lieu de préciser le début de phrase comme suit:

Le délai prévu au paragraphe 2 peut être ...

Ad article 38

Notre chambre est d'avis qu'une proposition de conciliation doit être faite conjointement par le président et les deux groupes de membres permanents.

Hormis ses fonctions purement administratives, les compétences du Président doivent être exactement les mêmes que celles des assesseurs permanents.

Une telle approche serait d'ailleurs conforme à l'esprit de l'article 30, paragraphe 2 qui dispose que *la fonction de conciliateur est dévolue au Président conjointement avec les assesseurs permanents de la commission paritaire.*

Par ailleurs notre chambre exige que le vote de la proposition de conciliation doive se faire par groupe et non par accord majoritaire. Il faut en effet éviter que la majorité d'un groupe puisse être mise en minorité via un accord majoritaire par vote individuel. Tel pourrait par exemple être le cas si les trois assesseurs patronaux et un assesseur salarial votent pour une proposition tandis que les deux autres assesseurs salariaux votent contre.

Ad article 39(1)

Notre chambre estime que les parties au litige (dans le texte appelées „membres spéciaux“) ne devraient pas compter pour la fixation du quorum d'autant plus que notre chambre n'entend pas leur attribuer le droit de vote en raison du fait qu'elles ne peuvent être juge et partie à la fois.

Notre chambre est d'avis qu'il est utile d'assurer qu'à chaque réunion, les parties au litige soient représentées de façon à ce que tant du côté patronal que du côté salarial les positions de chacune d'elles ne soient pas remises en question par leurs propres représentants d'une réunion à l'autre.

Ad article 39(2)

Notre chambre estime qu'il appartient à l'assesseur effectif empêché de désigner son suppléant et non pas – comme peut le laisser sous-entendre le texte – le Président. Les assesseurs suppléants ne doivent donc pas être affectés à un titulaire déterminé, mais peuvent remplacer tous les trois membres effectifs.

Le texte prendra donc la teneur suivante:

En cas d'empêchement d'un membre effectif, il sera remplacé par un des suppléants sur proposition de l'assesseur effectif empêché.

Ad article 40

Notre chambre ne voit pas l'opportunité de prévoir un supplément de dispositions formalistes pour la fixation de réunions de groupes. Plutôt faudra-t-il laisser aux différents groupes eux-mêmes le choix et la manière de se réunir. Voilà pourquoi elle propose de supprimer cet article.

Ad article 41(2)

Notre chambre est d'avis que le règlement d'un différend doit se manifester non pas par l'acceptation unanime des quatre groupes de la proposition de conciliation, mais par la signature d'un accord entre les parties au litige habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

Etant donné que la commission paritaire est la mieux placée pour faire une proposition de conciliation – comme elle n'est pas partie au litige – il devrait être aussi dans la logique des choses que seules les parties au litige soient souveraines pour accepter ou ne pas accepter une proposition de conciliation.

Les parties au litige ne devraient pouvoir voter ou signer un tel accord qu'après avoir consulté leurs mandants, c'est-à-dire, les salariés du côté syndical et le conseil d'administration du côté patronal.

S'il y a lieu de prendre une décision d'acceptation ou de non-acceptation d'une proposition de conciliation, il n'y aurait donc pas de vote, mais consultation des mandants. Si après cette consultation, les syndicats et les organisations patronales, mandatés à signer la proposition, représentent tous les deux isolément 50% de leurs mandants, l'accord devra être considéré comme accepté.

Le 3ième alinéa du paragraphe 2 est à rayer puisqu'il ne fait que reprendre les dispositions de l'article 45, paragraphe 1.

Ad article 41(3)

Notre chambre estime qu'il n'appartient pas au président seul d'apprécier si les moyens de conciliation sont épuisés, mais aux membres permanents conjointement.

Le texte est donc à modifier et prend la teneur suivante:

Lorsque les membres permanents estiment conjointement suite à un vote par groupe que les moyens de conciliation sont épuisés ou lorsqu'une des parties au litige demande la déclaration de la

non-conciliation après avoir rejeté la proposition de conciliation des membres permanents, le Président doit proposer un procès-verbal de non-conciliation.

Notre chambre opine que ce procès-verbal ne doit pas constituer un procès-verbal classique, mais seulement prendre acte de l'échec de la procédure de conciliation. Un procès-verbal détaillé des négociations risque en effet d'empêcher les discussions ouvertes et de limiter la formulation de propositions sans engagement lors des négociations.

Ad article 42

Si le texte de l'article 41 était modifié dans le sens souhaité par notre chambre, c'est-à-dire qu'un des groupes des parties au litige pouvait demander à tout moment la non-conciliation, l'article 42 n'aurait plus de raison d'être.

Ad article 43, alinéa 1

La procédure telle que décrite applicable à un litige collectif concernant les conditions de travail est organisée au 3ème alinéa. La référence à ce type de litige doit donc être rayée au 1er alinéa.

Ad article 43, alinéa 2

La modification doit être acceptée par toutes les parties à la convention et non pas par les quatre groupes. Il y a lieu de remplacer les termes „l'accord unanime des quatre groupes“ par „l'accord des mêmes signataires“.

Ad article 45(5)

Notre chambre salue que le premier alinéa réitère le principe de la hiérarchie des normes qui veut qu'une convention collective ne peut déroger à la loi que dans un sens plus favorable.

Pour garantir une meilleure compréhension et lisibilité, elle propose néanmoins de reformuler le premier alinéa de la façon suivante:

Si le président et les membres permanents estiment de concert que la convention collective de travail ou l'accord intervenu devant l'ONC et qui est susceptible de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contient des dispositions qui diffèrent par rapport aux dispositions légales, ils analyseront la conformité des premières par rapport aux secondes. S'il se révèle que les dispositions contenues dans l'accord collectif ou dans la convention collective de travail sont plus favorables que les dispositions légales, ils proposeront sur base d'un avis motivé au gouvernement de donner suite à la demande de déclaration d'obligation générale.

Dans la négative, ils proposeront de ne pas donner une suite favorable à la demande de déclaration d'obligation générale.

Elle demande de biffer le deuxième alinéa dans son intégralité qui ne fait que semer la confusion dans la hiérarchie et la qualification des normes applicables en matière de droit du travail.

4. L'arbitrage

Ad article 46

Notre chambre est d'avis qu'il est inutile que le ministre puisse nommer un médiateur en cours de négociations, vu que, d'après les développements antérieurs, le ministre serait déjà impliqué dans les négociations par le biais de son fonctionnaire délégué.

Voilà pourquoi elle propose de rayer le passage relatif à la possibilité de nommer un médiateur.

**LES ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL
INTERPROFESSIONNEL**

Ad article 49(6)

Comme pour l'article 45(5), notre chambre propose d'adopter le même texte pour l'alinéa 1 et de biffer le deuxième alinéa du paragraphe 1 dans son intégralité.

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

Luxembourg, le 17 juin 2003

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Henri BOSSI

