

N° 5435⁸**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

PROJET DE LOI

- 1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et**
- 2. modifiant 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**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

(4.7.2006)

La Commission se compose de: M. Marcel GLESENER, Président-Rapporteur; MM. Niki BETTENDORF, Emile CALMES, John CASTEGNARO, Aly JAERLING, Aly KAES, Mme Viviane LOSCHETTER, MM. Romain SCHNEIDER, Marc SPAUTZ, Mme Vera SPAUTZ et M. Michel WOLTER, Membres.

*

1. PROCEDURE LEGISLATIVE

Le projet de loi sous rubrique fut déposé à la Chambre des Députés le 21 janvier 2005 par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen. Il était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles, ainsi que d'une table de concordance entre les dispositions de la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 et celles du projet de loi.

Le projet de loi a été avisé par:

- la Chambre de Travail le 18 mars 2005;
- la Chambre des Employés Privés le 25 mars 2005 et le 16 mai 2006;
- la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers qui ont rendu deux avis communs le 17 janvier 2006 et le 2 juin 2006.

Le Conseil d'Etat a avisé le projet de loi sous rubrique le 17 janvier 2006. Il a rendu un avis complémentaire en date du 20 juin 2006.

La Commission du Travail et de l'Emploi a entamé ses travaux parlementaires en date du 23 février 2006. Suite à la présentation du projet de loi par le Ministre du Travail et de l'Emploi, la Commission a désigné son président M. Marcel Glesener comme rapporteur. Elle a procédé également à l'examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat du 17 janvier 2006.

La Commission a poursuivi ses travaux dans ses réunions des 14 et 28 mars 2006. Lors de cette dernière réunion, elle a adopté une série d'amendements parlementaires. La Commission s'est réunie encore le 4 avril 2006 pour adopter un amendement supplémentaire. L'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 20 juin 2006 sur les amendements parlementaires a été examiné par la Commission lors de sa réunion du 27 juin 2006.

Finalement, la Commission a adopté le présent rapport dans sa réunion du 4 juillet 2006.

*

2. CONSIDERATIONS GENERALES

Objet et genèse du projet de loi

Le projet de loi sous rubrique vise à transposer en droit luxembourgeois la Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne (SE), créée par le Règlement CE 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne. Ce dernier concerne le volet „droit des sociétés“, alors que la Directive 2001/86/CE a trait aux aspects „droit du travail“.

L'idée d'une SE est apparue peu de temps après la fin de la seconde guerre mondiale dans le cadre du Conseil de l'Europe. Le premier projet de „compagnie européenne“ remonte en effet à 1949. L'avènement du marché intérieur avec la signature du Traité de Rome viendra renforcer la nécessité d'une adaptation des structures économiques à la dimension de la Communauté. Plusieurs nouvelles propositions vont être élaborées notamment au courant des années '70 et '80, mais aucune ne rencontra l'accord des Etats membres en raison de leurs divergences quant au volet social et plus particulièrement quant à la participation des travailleurs.

Il a fallu attendre le Sommet de Nice des 7 et 8 octobre 2000 pour que les Etats membres s'accordent sur le principe d'une SE. Il est vrai qu'entre-temps les législations des pays concernés se sont considérablement rapprochées facilitant de ce fait l'adoption d'un compromis en l'espèce.

L'intérêt de disposer d'un statut de SE est évident. Un tel statut permettra aux entreprises de développer et de restructurer leurs activités au niveau communautaire sans avoir à se heurter à des difficultés d'ordre juridique ou fiscal, voire sans passer par des formalités administratives interminables et coûteuses qu'implique notamment l'établissement d'un réseau de filiales. Le rapprochement du droit des sociétés des Etats membres est insuffisant pour remédier à ces difficultés qui constituent autant d'handicaps pour les entreprises. La création de sociétés dont la constitution et les activités sont régies par des dispositions communautaires applicables dans tous les Etats membres permettra aux entreprises d'exploiter au mieux les atouts du marché intérieur et consolidera celui-ci pour autant que de besoin.

A toutes fins utiles, il est rappelé qu'une SE peut être créée:

- par fusion de sociétés anonymes préexistantes relevant, pour le moins deux d'entre elles, du droit d'Etats différents de l'Union;
- par constitution d'une société européenne holding réunissant des sociétés anonymes ou des sociétés à responsabilité limitée répondant, en principe, à l'exigence précédente;
- par création d'une filiale commune, constituée sous la forme de société européenne, dont le capital est détenu par des sociétés ou „autres entités juridiques de droit public ou privé“ relevant en principe du droit d'Etats différents de l'Union;
- par métamorphose d'une société anonyme constituée selon le droit d'un Etat membre de l'Union ayant son siège statutaire et son administration centrale dans cet Etat de l'Union, sous réserve qu'elle ait, depuis au moins deux ans, une société filiale relevant du droit d'un autre Etat membre.

Si la mise en place – par le biais du règlement précité – d'un cadre juridique uniforme dans lequel les entreprises des différents Etats membres peuvent planifier et réorganiser, le cas échéant, leurs activités au niveau européen est nécessaire, il n'en demeure pas moins que le volet „social“ a son importance.

La Directive 2001/86/CE du 8 octobre 2001, que le projet de loi sous examen vient transposer, entend promouvoir les objectifs sociaux de la Communauté en arrêtant des dispositions spécifiques relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE afin de garantir que la création d'une telle société n'ait pour conséquence la disparition ou l'affaiblissement du régime de participation des travailleurs tel qu'il existe dans les sociétés participant à la création de la SE. La Directive 2001/86/CE vient compléter le Règlement 2157/2001 précité. Ces deux textes n'auraient pu voir le jour l'un sans l'autre. Il s'ensuit que le projet de loi sous rubrique ainsi que le projet de loi 5352¹ qui met en œuvre les dispositions du règlement précité sont liés entre eux et qu'ils doivent être adoptés de manière concomitante.

¹ Projet de loi concernant la société européenne (SE), la société anonyme à directoire et conseil de surveillance et la société anonyme unipersonnelle, modifiant la loi modifiée du 10 août 1915 et certaines autres dispositions légales.

Il échet encore de mentionner dans ce contexte que le projet de loi sous rubrique ne se contente pas de transposer la Directive 2001/86/CE du 8 octobre 2001. Il constitue une suite à la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. Il reflète également la volonté du législateur de moderniser le droit du travail et notamment son volet „dialogue social“ dont la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail constitue l'un des exemples les plus illustratifs.

Les grandes lignes du projet de loi sous rubrique

Il ressort de la Directive sub-mentionnée qu'on ne saurait ni laisser aux Etats membres le soin d'établir une réglementation concernant l'implication des travailleurs applicable à la SE, ni instaurer un modèle européen unique d'implication des salariés en raison de la grande diversité des règles et des pratiques existant en la matière au niveau des Etats membres. La Directive et, par voie de conséquence, le projet de loi sous rubrique se limitent dès lors à fixer des règles minimales ayant pour objectif de garantir les droits des travailleurs en matière de participation dans les décisions des entreprises et à mettre en œuvre le principe dit „avant-après“. D'après ce principe, „les droits des travailleurs existant avant la constitution des SE devraient être à la base de l'aménagement de leurs droits en matière d'implication dans la SE“. A noter que le respect de ce principe s'applique non seulement à la constitution initiale d'une SE, mais aussi aux modifications ultérieures apportées à une SE ainsi qu'aux sociétés concernées par le processus de modifications structurelles. A noter encore qu'en dehors de la garantie d'implication des travailleurs, les autres questions relevant du droit social, et plus particulièrement du droit du travail, restent régies exclusivement par les législations nationales.

Parmi les aspects essentiels que le projet de loi sous rubrique règle on peut citer:

– la création d'un groupe spécial de négociation (GSN)

Le GSN représente les travailleurs et a pour mission de négocier les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE. A noter qu'un GSN est créé au moment où les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes décident d'établir un projet de constitution d'une SE. La constitution d'une telle société oblige partant ses promoteurs à entamer en parallèle une négociation sur la participation des salariés avec le GSN.

Les membres du GSN sont élus ou désignés dans chaque Etat membre selon les modes prévus dans les dispositions nationales pertinentes. Leur nombre est fonction du nombre des travailleurs occupés dans chaque Etat membre dans les différentes sociétés participantes. La détermination des sièges se fait par pays. Chaque Etat membre se voit alloué un siège par tranche de travailleurs employés représentant 10% des travailleurs employés à travers tous les Etats dans les sociétés et entités participant au projet de constitution d'une SE.

A noter encore qu'au cas où une SE est constituée par voie de fusion, des membres supplémentaires devront être désignés au niveau du GSN, s'il appert que les travailleurs d'une ou de plusieurs sociétés participantes qui cesseront d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE ne sont pas spécifiquement représentés.

– l'attribution des sièges parmi les sociétés participantes d'un même Etat membre

Les représentants au GSN des travailleurs occupés au Luxembourg 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. Ils sont élus ou désignés soit parmi les travailleurs, soit parmi les représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle et signataires d'une convention collective applicable dans une société participante, une filiale ou un établissement concerné.

Chaque poste de représentant au GSN est pourvu d'un membre effectif et d'un membre suppléant. La désignation des représentants au GSN est soit l'œuvre de la délégation centrale d'entreprise, soit de la délégation principale. Dans les entreprises dans lesquelles il existe à la fois une délégation centrale des ouvriers et une délégation centrale des employés privés, le premier représentant effectif est élu par la délégation représentant la majorité des salariés de l'entreprise, alors que son suppléant est désigné par l'autre délégation. Au cas où la catégorie de travailleurs majoritaire représente au moins les 2/3 des travailleurs occupés au Luxembourg, les deux premiers représentants effectifs sont élus par la délégation centrale représentant cette catégorie de travailleurs, les deux premiers suppléments quant à

eux seront désignés par l'autre délégation centrale. Pour le détail des règles, il est renvoyé à l'article 4 du projet de loi.

A noter que le texte sous rubrique aborde également la question de la représentation des fonctionnaires et employés publics. En effet, les représentants du personnel occupé au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

– la négociation d'un accord

Les négociations avec les représentants des travailleurs regroupés s'ouvrent avant toute constitution d'une SE. En effet, d'après le projet de loi sous rubrique, „les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué“. Or, comme nous l'avons déjà indiqué, un GSN est établi le plus tôt possible après que le projet de fusion ou de constitution d'une holding ait été publié ou celui de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE ait été adopté.

Le GSN négocie un tel accord avec les organes compétents des sociétés participantes. Celles-ci informent le GSN du projet et du déroulement réel du processus de constitution d'une SE.

Les négociations durent en principe six mois, les parties se voient néanmoins reconnaître la possibilité de prolonger d'un commun accord les négociations jusqu'à un an, au total.

L'accord conclu entre les organes des sociétés participantes et le GSN fixe entre autres le champ d'application de l'accord, la composition, ainsi que le nombre des membres et la répartition de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements ou encore les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de référence voire la date d'entrée de l'accord ainsi que sa durée. Au cas où une SE est constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE. Il s'agit là d'une application concrète du principe „avant-après“ censée préserver les travailleurs contre une perte importante d'influence.

L'accord a bien évidemment force obligatoire, il oblige tant la SE que toutes les sociétés participantes, ainsi que leurs filiales et établissements dans leur configuration actuelle et future sans oublier les travailleurs et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

– les dispositions de référence ou supplétives

Le projet de loi sous rubrique prévoit également la mise en place de règles de référence ou supplétives applicables aux SE qui ont leur siège au Grand-Duché de Luxembourg dès leur immatriculation. Ces dispositions ne s'appliquent que si les parties à la négociation en conviennent ou si aucun accord n'a été conclu à la fin de la période de négociation, alors que l'immatriculation de la SE est néanmoins poursuivie et que le GSN n'a pas p. ex. décidé de clore les négociations.

Ces dispositions de référence ont trait à la composition de l'organe de représentation des salariés, à leur information et consultation ainsi qu'à leur participation dans les organes sociaux.

– la composition, le fonctionnement et les compétences de l'organe de représentation

L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou à défaut par l'ensemble des travailleurs conformément à la législation et aux pratiques nationales.

Les membres sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés. Chaque Etat membre se voit allouer un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans son pays et représentant 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes dans l'ensemble des Etats membres ou une fraction de ladite tranche. A noter que les membres de l'organe de représentation d'une SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg sont nommés pour une durée de cinq ans.

La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre. L'organe de représentation a le droit d'être

informé et consulté sur la base de rapports réguliers établis par l'organe d'administration ou de direction sur l'évolution des activités de la SE ainsi que sur ses perspectives. Il a le droit d'être informé et de rencontrer l'organe d'administration ou de direction de la SE lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs comme p. ex. une délocalisation, afin d'être informé et consulté sur les mesures les plus appropriées à mettre en œuvre.

L'organe de représentation peut se faire assister par un expert si cela devait s'avérer utile et les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.

L'organe de représentation et celui d'administration ou de direction travaillent dans un esprit de coopération et dans le respect de leurs droits et obligations réciproques. Les actes, agissements et omissions qui empêchent l'organe de représentation de fonctionner correctement constituent des délits d'entrave et sont sanctionnés. Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises par l'organe de représentation ou de leur transmission tardive.

– *le statut social des membres du GSN et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE*

Les membres du GSN, ceux de l'organe de représentation des travailleurs, ainsi que ceux des organes de surveillance ou d'administration d'une SE jouissent des protections et garanties prévues par la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

*

3. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Les chambres professionnelles ont toutes rendu des avis très circonstanciés où elles font part de leurs observations et de leurs remarques par rapport au projet de loi sous rubrique.

Sans vouloir entrer dans le détail des avis, auxquels il est renvoyé, il échet de revenir brièvement sur une question qui a retenu tout particulièrement l'attention des Chambres professionnelles, à savoir la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance d'une société anonyme qui aura opté pour le mode de gestion dualiste.

Il ressort de l'avis du 25 mars 2005 de la Chambre des Employés privés que pour elle, il est essentiel d'adapter 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 aux nouvelles dispositions introduites par le projet de loi 5352 en matière de mode de gestion des sociétés anonymes, à savoir le libre choix entre le système moniste actuel et le système dualiste. La Chambre des Employés privés est d'avis que si la loi du 6 mai 1974 précitée n'est pas modifiée, il sera facile d'éviter la participation des salariés dans les SE, voire dans les sociétés anonymes tout court dans la mesure où dès l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions du projet de loi 5352 concernant la gestion des sociétés anonymes, il n'existera aucune obligation légale pour les sociétés anonymes nationales et européennes, qui optent pour le système dualiste de gestion, d'introduire la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance.

La Chambre de Travail partage les inquiétudes de la Chambre des Employés privés. Dans son avis du 18 mars 2005, elle plaide pour la représentation des travailleurs au sein du directoire et non uniquement au niveau du conseil de surveillance.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment, au contraire, qu'il ne faut pas alourdir le cadre social par un renforcement des règles de cogestion et ce afin de ne pas dissuader les entreprises étrangères tentées de choisir le site luxembourgeois comme futur siège d'une société et/ou de s'associer, pour la constitution d'une société européenne à des entreprises de droit luxembourgeois. Elles encouragent le législateur à préserver un cadre sociétair alliant souplesse et efficacité.

*

4. AMENDEMENTS PARLEMENTAIRES

La Commission du Travail et de l'Emploi a adopté une série d'amendements au texte initial du projet de loi lors de ses réunions du 28 mars et du 4 avril 2006.

Parmi ces amendements, on peut citer la proposition d'ajouter un chapitre 5 nouveau intitulé „Dispositions modificatives“ qui vise entre autres à modifier les articles 23 et 24 de 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.

Ce faisant, la Commission parlementaire a tenu compte des critiques émises par la Chambre des Employés privés et la Chambre de Travail, critiques partagées par le Conseil d'Etat et concernant la représentation des travailleurs dans l'organe de surveillance d'une société anonyme ayant opté pour la gestion dualiste. Grâce aux modifications suggérées, une société, qui prend la forme dualiste sous droit national luxembourgeois avant de se transformer en SE, ne peut échapper aux règles de représentation des salariés.

A noter dans ce contexte que dans son avis du 16 mai 2006, la Chambre des Employés privés approuve ces amendements.

La Commission du Travail et de l'Emploi a également complété les articles 10 (article 11 du texte initial) et 13 (article 14 du texte initial) en réglant la question de la représentation des fonctionnaires et employés publics dans les SE dont le capital est détenu par des entités de droit public. En effet, le texte du projet de loi initial a omis cet aspect. Il a été complété par un renvoi à l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 relatif au statut général des fonctionnaires de l'Etat. A noter que le Conseil d'Etat avait soulevé le problème dans son avis du 17 janvier 2005 en proposant de compléter l'article 4 du texte initial relatif à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le GSN. Or, pour être complet, la Commission a estimé nécessaire de compléter également les articles 10 et 13 précités.

Pour la présentation et la motivation des différents amendements parlementaires, il est renvoyé au commentaire des articles.

*

5. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat a rendu deux avis sur le projet de loi, à savoir son avis principal du 17 janvier 2005 et l'avis complémentaire sur les amendements parlementaires du 20 juin 2006. Pour le détail de ces avis, il est renvoyé au commentaire des articles.

*

6. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

La commission reprend l'intitulé tel que proposé par le Conseil d'Etat. La commission reprend également les observations d'ordre légistique formulées par le Conseil d'Etat.

Article 1er

La commission se rallie aux observations du Conseil d'Etat concernant l'article 1er relatif à l'objet du projet de loi. Elle adopte cet article dans la version proposée par le Conseil d'Etat.

Article 2

Cet article comporte une série de définitions résultant de l'article 2 de la directive ainsi que trois définitions supplémentaires introduites dans le texte gouvernemental dans un souci de clarté du texte.

La commission reprend l'ensemble des propositions techniques et de nature légistique du Conseil d'Etat.

Article 3

Les paragraphes (1) et (2) de cet article concernent le déclenchement de la procédure de création d'un groupe spécial de négociation respectivement la répartition des sièges au sein de ce groupe.

Ces textes ne donnent pas lieu à observation du Conseil d'Etat.

Au paragraphe (3), le projet entend régler deux situations qui ne sont pas spécialement prévues par la directive.

L'alinéa 1 vise l'hypothèse où, après la création du groupe spécial de négociation (ci-après GSN) le projet de constitution d'une SE serait modifié au point qu'un membre du groupe spécial ne représenterait plus des travailleurs concernés par le projet.

L'alinéa 2 règle l'hypothèse où le projet de constitution d'une SE est modifié au point d'exiger une recomposition du GSN pour respecter les dispositions figurant aux paragraphes 1er et 2.

Le Conseil d'Etat ne conçoit pas la plus-value de ces dispositions. Il estime que le texte gouvernemental est trop restrictif alors qu'il ne vise qu'une hypothèse en rapport avec le nombre de salariés concernés par le projet de constitution. Par ailleurs, la référence à un changement du nombre de sièges „modifié de plus de 25%“, *a priori* très précise, risquerait, selon le Conseil d'Etat, de soulever plus de questions qu'elle ne peut en résoudre.

Le Conseil d'Etat constate que la formulation figurant à l'article L 439-31 du Code du travail français est plus vaste:

„Si des changements substantiels interviennent durant cette période, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la société européenne ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation est, le cas échéant, modifiée en conséquence.“

Ce texte couvre également d'autres hypothèses, en dehors d'un éventuel changement des effectifs concernés, comme par exemple l'hypothèse d'un transfert du siège et la modification de la composition de la SE projetée. Le Conseil d'Etat propose d'introduire ce libellé dans la loi en le substituant au texte de l'alinéa 2.

La Commission du Travail et de l'Emploi peut en principe suivre le raisonnement du Conseil d'Etat. Au-delà de la généralité du texte à reprendre du Code du travail français, la commission estime également utile de régler deux situations concrètes pouvant se présenter et elle peut donc se rallier à la proposition du Ministère du Travail et de l'Emploi d'insérer à la suite de ce texte l'alinéa 2 initial du paragraphe (3) de l'article 4 en le faisant précéder, pour souligner le caractère exemplatif par rapport à la règle générale qui précède, de la locution „Il en est notamment ainsi ...“.

La commission a donc proposé de conférer à l'alinéa 3 du paragraphe (3) la teneur suivante:

„Il en est notamment ainsi lorsque le projet de constitution d'une SE est modifié de telle sorte que le nombre total ou la répartition des sièges, conformément aux points a) et b) du paragraphe (2), au sein du groupe spécial de négociation se trouvent modifiés de plus de 25%. Dans ces cas, le groupe spécial de négociation devra être intégralement recomposé selon les règles fixées aux paragraphes précédents.“

Le Conseil d'Etat propose par ailleurs de compléter ce paragraphe par l'alinéa suivant:

„Les dirigeants des sociétés compétents sont tenus d'informer immédiatement le groupe spécial de négociation au sujet de ces changements.“

La commission décide de reprendre ce texte.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat relève que l'alinéa 3 du paragraphe (3) tel que proposé par la Commission qui se réfère à deux situations concrètes qui peuvent se présenter, institue une solution différente de celle prévue à l'alinéa 2 dans la mesure où ce dernier prévoit une modification de la composition du GSN alors que l'alinéa 3 nouveau proposé par la commission parlementaire compétente impose, dans les hypothèses y visées, une recomposition intégrale (selon les règles fixées aux paragraphes précédents).

Le Conseil d'Etat propose dès lors d'omettre du moins la dernière phrase de l'alinéa 3 proposée par la commission parlementaire.

La commission se rallie à cette proposition de sorte que la phrase „Dans ces cas, le groupe spécial de négociation devra être intégralement recomposé selon les règles fixées aux paragraphes précédents“ est supprimée.

Article 4

Cet article détermine les règles de désignation des représentants du groupe spécial de négociation.

La commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat d'omettre le paragraphe (1) du texte gouvernemental initial comme n'ayant pas de contenu normatif.

Les paragraphes (2) à (7) prévoient une procédure de désignation qui est très proche de celle de l'article 16 de la loi précitée de 2000 sur les comités d'entreprises européens.

Le Conseil d'Etat approuve le choix des auteurs du projet de permettre également l'élection de représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle et signataires d'une convention collective applicable dans une entité participante. Cette disposition est de nature à assurer l'élection d'un représentant plus expérimenté en la matière.

Le Conseil d'Etat relève la complexité extrême des dispositions légales projetées relatives à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au GSN. Selon le Conseil d'Etat, cette complexité souligne une fois encore le caractère suranné de la distinction entre travailleurs manuels et employés privés en droit luxembourgeois, de même que la distinction, en matière de représentation du personnel, entre les travailleurs du secteur public et les travailleurs du secteur privé.

Le Conseil d'Etat rappelle que la directive s'applique tant aux entreprises du secteur privé qu'à celles du secteur public.

Pour tenir compte de la dualité du système de représentation du personnel au Luxembourg, selon qu'il s'agit d'une entité de droit public ou d'une entreprise privée, le Conseil d'Etat propose un ajout au paragraphe 2 (1er suite à la suppression du (1)) *in fine* se lisant comme suit:

„Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.“

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

Les paragraphes (2) à (5) ne donnent pas lieu à observation.

Le paragraphe (6) prévoit que les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux. Le Conseil d'Etat estime que ce texte règle une évidence et que l'obligation y énoncée découle du rôle des représentants du personnel et ne doit être imposé spécialement par le législateur.

La commission décide de ne pas suivre le Conseil d'Etat et de maintenir le texte gouvernemental qui a l'avantage de responsabiliser les représentants des travailleurs.

Article 5

La directive impose l'ouverture de négociations avec les représentants des travailleurs regroupés dans le GSN avant toute constitution d'une SE. Le Conseil d'Etat estime que l'article 4(1) de la directive aurait sa place dans l'article 5 qui porte sur les négociations plutôt que dans l'article 6 relatif au contenu de l'accord.

Le premier alinéa du paragraphe 1er se lira dès lors comme suit:

„Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes négocient les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord.“

La commission se rallie à cette proposition de texte du Conseil d'Etat.

Article 6

Cet article concerne le contenu de l'accord négocié entre le GSN et les organes compétents de sociétés participantes.

Le paragraphe 1er est à omettre dans la mesure où son contenu a été repris, selon la proposition du Conseil d'Etat, à l'article 6(1).

Eu égard à l'abandon du paragraphe 1er, il y a lieu de remplacer le renvoi figurant au deuxième paragraphe du projet par un renvoi au paragraphe 1er de l'article 5.

Le Conseil d'Etat souligne que le paragraphe 4 est censé transposer, en application du principe „avant-après“ l'article 4(4) de la directive. Or, si la directive exige, sans aucune nuance ou réserve, que dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord doit prévoir „pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE“, ce libellé très restrictif n'est pas repris tel quel dans le projet de loi. Le texte du projet se cantonne en effet à exiger „un niveau sensiblement équivalent“ d'implication des travailleurs.

Dans la mesure où la disposition afférente constitue un élément essentiel du dispositif de protection des salariés libellé dans la directive, le Conseil d'Etat estime qu'il doit être repris littéralement dans la loi sous peine de ne pas assurer une transposition correcte.

La commission se rallie à cette proposition alors que la question est d'importance. En effet, un éventuel non-respect du principe „avant-après“ frapperait l'accord visé à l'article 7 de nullité.

Enfin le renvoi à l'article 3, lettre k) figurant au paragraphe 3 est remplacé, au vu du nouvel agencement des articles, par un renvoi à l'article 2, point 11.

Article 7

Le GSN et les organes compétents des sociétés participantes doivent fixer par écrit les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE.

Le document n'est soumis à aucun formalisme particulier, sauf à respecter l'obligation d'aborder l'ensemble des thèmes figurant au paragraphe 2 de l'article 7 et dont le législateur européen impose le traitement.

*

Le *chapitre III* comporte les dispositions de référence qui ne s'appliquent que si les parties à la négociation en conviennent ou si elles n'ont pu aboutir à un accord à la fin de la période de négociation. Ces dispositions concernent la composition de l'organe de représentation des salariés, l'information et la consultation des salariés ainsi que leur participation dans les organes sociaux.

Article 8

L'article 8 énonce dans quels cas s'appliquent les dispositions dites de référence.

La commission reprend les adaptations des renvois et références mentionnés par le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat relève que dans l'hypothèse de la transformation d'une société de droit national en SE, l'application des dispositions de référence n'a lieu que si les salariés de ladite société bénéficiaient d'un régime de participation avant la transformation. Tel ne serait notamment pas le cas dans l'hypothèse où une société de droit luxembourgeois décidait d'adopter un système de gestion dualiste avant de participer à la création d'une SE.

Il résulte de ces dispositions légales ainsi que de la directive y transposée que dans de nombreuses hypothèses la SE peut être constituée sans participation des salariés aux organes d'administration ou de surveillance.

La Commission du Travail et de l'Emploi rappelle que la réponse à cette problématique consiste dans l'introduction dans le droit luxembourgeois des sociétés du système de gestion dualiste prévoyant deux organes de direction, à savoir le conseil d'administration et le Conseil de surveillance (Vorstand und Aufsichtsrat).

Le principe de l'introduction de cette forme de gestion est arrêté dans le projet de loi 5352 pendant devant la Commission juridique alors que les modalités de l'implication des travailleurs dans les sociétés empruntant cette nouvelle forme de gestion devront être réglées par une disposition générale modificative de la loi précitée de 1974, à insérer dans le présent projet (voir ci-dessous les articles 23 et 24 nouveaux).

Par ailleurs le projet de loi prévoit qu'à défaut de prise de décision par le GSN endéans un mois à compter du moment où les organes compétents des sociétés participantes ont invité le GSN à se prononcer, il appartient aux organes compétents des sociétés participantes de choisir la forme de participation. Le délai d'un mois ainsi fixé dans le projet de loi est censé éviter une paralysie. Le Conseil d'Etat remarque que ce délai relativement bref n'est nullement imposé par le législateur européen et qu'il paraît d'ailleurs relativement sévère. Le Conseil d'Etat propose de l'étendre à deux mois.

La commission se rallie à cette proposition.

Article 9

L'article 9 énonçant les dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des travailleurs ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat et est adopté tel que proposé dans le texte gouvernemental.

Article 10

Le paragraphe (1) prévoit que *„les travailleurs occupés au Luxembourg appelés à faire partie de l'organe de représentation, institué en application de la directive 2001/86/CE, d'une SE située au Luxembourg ou dans un autre Etat membre, sont désignés selon les règles fixées ci-dessous“* (c'est-à-dire dans les articles précédents de la loi).

Le Conseil d'Etat estime que ce texte est superfétatoire alors qu'il n'a pas de valeur normative.

La commission décide de maintenir le texte qui, à défaut de posséder une valeur normative, a néanmoins l'avantage d'améliorer la lisibilité du texte.

Par voie d'amendement, la commission propose de compléter l'article 10 par un nouveau paragraphe (2) ayant la teneur suivante:

„(2) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.“

Dans le même ordre d'idées, la commission propose de compléter l'article 13 (article 14 dans le texte initial) par un paragraphe (4) de la teneur suivante:

„(4) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.“

La motivation de ces amendements se présente comme suit:

Même si la situation risque de s'avérer purement hypothétique alors que la plupart des entreprises relevant de cette remarque sont constituées sous forme de sociétés commerciales, le Conseil d'Etat relève à juste titre que, dans la mesure où la société européenne (SE) peut se réaliser notamment par création d'une filiale commune, constituée sous la forme de SE, dont le capital est détenu par des sociétés mais aussi par d'„autres entités juridiques de droit public ou privé“, c'est-à-dire notamment des établissements publics, la représentation des fonctionnaires et employés de ces entités doit être régie par la loi. Or, le projet de loi omet cet aspect. Il doit dès lors être complété impérativement en incluant un renvoi à l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 relatif au statut général des fonctionnaires et les dispositions en découlant du règlement grand-ducal du 5 mars 2004 relatif à la représentation du personnel au sein des administrations, services et établissements publics de l'Etat.

Cependant le Conseil d'Etat, tout en relevant le problème dans sa partie générale, n'a effectué qu'un ajout du texte à l'article 4 relatif à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation. Or, pour être complet, la Commission du Travail et de l'Emploi propose dès lors de rajouter le même texte dans les articles 10 et 13 ayant trait respectivement à la désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg étant issu des négociations du GSN et à la désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE. Ainsi toutes les hypothèses se trouvent couvertes.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve ces amendements.

Le Conseil d'Etat relève encore que, selon le paragraphe 3 – contrairement aux dispositions figurant sous l'article 5 pour le GSN –, il n'est pas prévu d'ouvrir, dans les dispositions de référence, la possibilité de faire désigner les représentants des travailleurs effectifs ou suppléants occupés au Luxembourg en dehors des membres du personnel de l'entreprise. La loi modifiée du 18 mai 1979 sur les délégations du personnel excluait d'ailleurs également formellement cette possibilité en son article 14. Les dispositions de référence n'étant toutefois applicables qu'en l'absence d'accord alternatif, il est parfaitement possible de réintroduire cette possibilité dans le cadre des négociations entre partenaires sociaux.

La commission se rallie à cette lecture du texte.

Article 11

Cet article contient les dispositions de référence pour l'information et la consultation des travailleurs.

Il ne donne pas lieu à observation du Conseil d'Etat et est adopté par la commission.

Article 12

Cet article comporte les dispositions de référence pour la participation.

Si une SE est constituée par transformation, elle n'est tenue de comporter un mécanisme de participation que si la société transformée connaissait un système de participation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance de l'entreprise. Le Conseil d'Etat relève la question de savoir si, en l'absence de dispositions légales nationales obligeant les sociétés commerciales, constituées selon le régime de gestion dualiste, de concevoir un régime de participation, une société anonyme de droit luxembourgeois à gestion moniste transformée en SE sous le régime de gestion dualiste, est tenue de maintenir une forme de participation des salariés. Il constate que le projet de loi sous avis ne contient aucune indication à ce sujet, si ce n'est la formule très vague figurant sous le paragraphe 1er de l'article 7 préconisant des négociations sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs „dans un esprit de coopération“.

La commission reconnaît la pertinence des réflexions développées par le Conseil d'Etat sur cet article et renvoie à cet égard à l'amendement ayant pour objet d'introduire dans le projet les articles 23 et 24 nouveaux.

Article 13

Cet article concerne la désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE.

Le Conseil d'Etat regrette la complexité des dispositions figurant aux articles 13 et 14 (12 et 13 selon sa proposition). Ces textes sont le fruit de la conjugaison des difficultés créées par des régimes d'implication très diversifiés des salariés au niveau européen, d'une part, et de la division surannée des statuts des travailleurs dans la législation luxembourgeoise, d'autre part. Enfin, le Conseil d'Etat exprime l'espoir que la lecture souvent malaisée de ces règles ne découragera pas les acteurs économiques désireux de constituer une SE au Luxembourg.

La commission prend connaissance de ces observations du Conseil d'Etat.

En ce qui concerne le paragraphe (4) nouveau introduit par voie d'amendement, la commission renvoie à la motivation figurant ci-dessus sub article 10.

Article 14

Cet article porte sur le fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs.

La commission procédera à la rectification matérielle relevée par le Conseil d'Etat et adopte cet article tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article 15

Cet article porte sur l'obligation de confidentialité et de secret qui lie les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation ainsi que les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration de la SE, de même que les experts qui les assistent.

Les paragraphes (1) et (2) ne donnent pas lieu à observation.

Compte tenu des remarques juridiques pertinentes formulées par le Conseil d'Etat, la commission reprend le paragraphe (3) concernant les sanctions pénales en cas d'infraction à l'obligation de confidentialité et de secret dans la teneur proposée par la Haute Corporation, se lisant comme suit:

„(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 309 du Code pénal, les personnes énumérées aux paragraphes 1er et 2 qui révèlent des renseignements dont la divulgation est interdite par le présent article sont punies des peines prévues à l'article 458 du même code.“

La commission souligne encore que, dans la logique de l'obligation d'information mutuelle prévue par l'article 10 (9), l'obligation de confidentialité prévue par le présent article s'applique à la fois aux membres effectifs et suppléants du GSN.

Article 16

L'article 16 détermine le statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE.

Conformément à la suggestion du Conseil d'Etat, les parenthèses sont supprimées au paragraphe 6, alinéa 2.

Quant au paragraphe 7 de cet article, le Conseil d'Etat ne conçoit pas l'intérêt de la règle de non-cumul entre le mandat de représentant du personnel avec la fonction de délégué des jeunes travailleurs et de délégué à l'égalité, même si une restriction identique figure déjà à l'article 56(5) de la loi du 28 juillet 2000 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.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi a fait valoir que le texte gouvernemental entend précisément s'inspirer de la loi précitée sur les comités d'entreprise européen alors que la règle de non-cumul y énoncée a également sa raison d'être dans le présent contexte.

Au vu de ses explications, la commission s'est prononcée pour le maintien du texte gouvernemental.

Article 17

Sans observation.

Article 18

L'article traite du détournement de procédure en ce sens qu'il vise à éviter que la création d'une SE soit utilisée de manière abusive afin de priver les travailleurs de leurs droits en matière d'implication ou de leur refuser des droits.

Le texte prévoit que si, dans l'année suivant l'immatriculation de la SE, l'organe de représentation démontre que celle-ci a été constituée abusivement aux fins de priver les travailleurs de leurs droits d'implication, une nouvelle négociation devra avoir lieu.

La commission partage l'avis du Conseil d'Etat que la simple perspective d'une renégociation de l'accord et l'insécurité juridique en résultant devraient avoir un effet suffisamment dissuasif pour empêcher de tels abus.

L'article 18 est adopté dans la teneur du projet gouvernemental.

Article 19

Le Conseil d'Etat estime que la sanction pénale prévue au paragraphe 2 est certes identique à celle figurant à l'article 63 de la loi du 28 juillet 2000 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, mais qu'elle paraît néanmoins particulièrement douce comparée aux sanctions prévues pour les mêmes délits à l'article 35 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Le Conseil d'Etat propose le libellé suivant pour le paragraphe 2:

„(2) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 euros, celui qui entrave intentionnellement ...“.

La commission reprend cette proposition et adopte cet article tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article 20

Sous le bénéfice du redressement du renvoi erroné signalé par le Conseil d'Etat, cet article est adopté tel qu'il figure dans le texte gouvernemental.

Article 21

Sans observation.

Article 22

L'article 22 (article 2 dans le texte gouvernemental initial) introduit des règles de compétence juridictionnelle internationale et matérielle au profit des juridictions du travail luxembourgeoises.

La compétence matérielle englobe toutes „les contestations à naître de la présente loi“. Le Conseil d'Etat relève que le projet de loi ne prévoit aucun renvoi à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail et à l'Office national de conciliation et en déduit logiquement que tous les litiges à naître dans le contexte de la création d'une SE seront exclusivement de la compétence du tribunal du travail territorialement compétent.

La commission estime que c'est à bon escient que le projet a opté pour cette solution alors qu'un renvoi à la loi précitée de 2004 sur les conventions collectives impliquerait la compétence de la juridiction administrative, ce qui ne semble pas opportun en l'espèce.

La commission s'est interrogée sur la question de savoir si, au regard des conventions internationales et des règles du droit international privé en matière de compétence territoriale, la loi luxembourgeoise peut prévoir d'office une compétence générale des juridictions luxembourgeoises. Il se pose la question de savoir s'il n'y a pas lieu d'excepter de cette attribution générale de compétence les litiges découlant d'un contrat individuel de travail, litiges pour lesquels le salarié, précisément en vertu du droit international, dispose de la faculté d'opter soit pour la compétence territoriale du tribunal de son lieu de travail, soit pour celle de son domicile.

Conformément à la proposition du Conseil d'Etat, la Commission a reporté l'article 2 du projet initial relatif aux compétences juridictionnelles comme disposition finale au chapitre 4. Dans un premier temps, elle a proposé de conférer à cet article la teneur amendée suivante:

„Art. 22.– Juridictions compétentes

– Compétence matérielle

(1) Sans préjudice des articles 15 et 19, les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des juridictions de travail qui connaîtront des litiges relatifs à:

- la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg;*
- la procédure et la conduite des négociations;*
- les accords sur l'implication des travailleurs;*
- les conditions d'application et le contenu des dispositions de référence;*
- le fonctionnement des organes de représentation et les procédures d'information et de consultation des travailleurs;*
- le statut et la protection des représentants des travailleurs;*
- la relation entre la présente loi et d'autres dispositions visées à l'article 20.*

– Compétence territoriale

(2) Les litiges résultant de l'application de l'article 16, rendant applicables les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, sont régis par les dispositions de la section 5 du règlement CE No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.“

Les considérations qui ont amené la commission à présenter cet amendement étaient les suivantes:

1. Les articles 15 et 19 exceptés du champ d'application du présent article concernent les sanctions pénales qui sont de la compétence des juridictions pénales.
2. En matière de contrats individuels de travail, la section 5 du règlement CE No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, qui depuis le 1er mars 2002 remplace la Convention de Bruxelles (sauf dans les relations avec le Danemark), prévoit les règles suivantes:
 - l'employeur, s'il est demandeur, doit agir devant les tribunaux de l'Etat membre dans lequel le salarié a son domicile;*
 - le salarié, s'il est demandeur, doit agir soit devant les tribunaux de l'Etat membre dans lequel l'employeur a son domicile, soit devant les tribunaux de l'Etat membre dans lequel se situe le lieu de travail.*

Concrètement, cela veut dire que l'employeur qui demande la résolution du contrat de travail d'un délégué du personnel „transfrontalier“ doit agir en France, en Belgique ou en Allemagne, et que ce sont les juges de ces pays qui apprécieront, sur base de la loi luxembourgeoise, s'il y a eu faute grave. Ce sont également les règles de procédure de ces pays qui détermineront la durée du procès.

Or, l'article 17 du projet de loi 5435 rend applicable les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

3. Pour les litiges pouvant résulter des autres dispositions du projet de loi 5435, *qui ne concernent pas directement le contrat individuel de travail, c'est a priori le principe général de la compétence des tribunaux de l'Etat membre du domicile du défendeur qui devrait jouer. Comme, en pratique, le défendeur sera toujours l'employeur, les tribunaux luxembourgeois seront compétents.*

*

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat estime que le paragraphe (2) réglant la compétence territoriale est superfétatoire alors qu'il ne fait que renvoyer à une disposition – la section 5 du règlement CE No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale – qui est de toute manière applicable. En cas de modification ultérieure du règlement 44/2001 le législateur se verrait obligé de procéder à son tour à une adaptation de la loi. Le Conseil d'Etat propose dès lors d'omettre ce paragraphe.

La commission peut se rallier à cette proposition tout en soulignant l'utilité du renvoi au règlement précité pour régler les litiges en matière de compétence territoriale.

Article 23 du texte gouvernemental (supprimé)

Le Conseil d'Etat propose de ne pas prévoir de disposition relative à l'entrée en vigueur, alors qu'il estime qu'il serait logique de faire coïncider la date d'entrée en vigueur du présent projet de loi avec celle résultant du projet de loi 5352 concernant la société européenne (SE), la société anonyme à directoire et conseil de surveillance et la société anonyme unipersonnelle, modifiant la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales et certaines autres dispositions légales.

La commission se rallie à cette proposition.

Articles 23 et 24 nouveaux

Dans son train d'amendements du 4 avril 2006, la Commission du Travail et de l'Emploi a proposé d'ajouter au projet de loi un chapitre 5 nouveau intitulé „Dispositions modificatives“ comprenant les articles 23 et 24 libellés comme suit:

„Art. 23.– Les articles 23 et 24 de 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 prennent la teneur suivante:

„Art. 23.– Par dérogation aux dispositions des articles 51, alinéa 1er et 60bis-15 de la loi modifiée du 10 août 1915, concernant les sociétés commerciales, les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article 22 qui précède doivent être au nombre de neuf au moins.

Art. 24.– (1) Un tiers des administrateurs ou membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article 22, paragraphe (1) de la présente loi doit représenter le personnel de l'entreprise. Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure.

(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article 22, paragraphe (2) de la présente loi doivent représenter le personnel de l'entreprise. Les conseils d'administration ou de surveillance seront composés par des membres représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers du nombre total d'administrateurs ou membres du conseil de surveillance.“

Art. 24.– (1) Dans les articles 25 à 44 de 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 le terme „administrateurs“ est remplacé chaque fois par les termes „membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel“.

(2) Dans les mêmes articles le terme „conseil d'administration“ est remplacé par les termes „conseil d'administration ou conseil de surveillance“.

*

En proposant cet amendement, la commission a développé les considérations suivantes:

Le Conseil d'Etat souligne à juste titre les lacunes de 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. A partir de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, introduites par le projet de loi 5352 en matière de mode de gestion des sociétés anonymes – libre choix entre le système moniste actuel et le système dualiste (directoire et conseil de surveillance) – il n'existera aucune obligation légale imposant aux sociétés anonymes nationales et européennes optant pour le mode de gestion dualiste d'introduire la participation des travailleurs dans l'organe de surveillance. Il est dès lors urgent d'adapter la loi du 6 mai 1974 à la nouvelle donne pour empêcher une abrogation rampante du cadre législatif de participation des salariés actuellement en vigueur. C'est pourquoi les amendements 4 et 5 garantissent qu'aucune société prenant la forme dualiste sous droit national luxembourgeois, avant de se transformer en SE, ne puisse échapper aux règles de représentation des salariés. Pour garantir cette représentation sans changer de fond au comble le modèle connu, il est proposé de faire admettre les représentants des salariés au conseil de surveillance, selon les mêmes modalités et règles que celles valables pour le conseil d'administration.

Cette façon de procéder règle aussi le problème soulevé par le Conseil d'Etat sous le titre III (Dispositions de référence: article 8), à savoir que dans certaines hypothèses de constitution de la SE, notamment par transformation, la SE serait dépourvue de mécanisme d'implication des travailleurs, dans les cas où cette implication n'existe pas au niveau national auparavant (principe avant-après).

Les dispositions concernant le fonctionnement de l'organe de représentation ou la représentation des salariés dans les organes de la SE mentionnent systématiquement des références aux organes de direction, respectivement d'administration ou de surveillance, et couvrent donc les deux types de sociétés, moniste (CA) et dualiste (directoire et conseil de surveillance).

Enfin, il convient de préciser que l'intitulé du projet de loi doit également être complété par la mention de ces dispositions modificatives.

*

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat approuve en principe les amendements ayant introduit dans le projet les articles 23 et 24 nouveaux.

Il relève que contrairement aux observations y relatives dans son avis du 17 janvier 2006, 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 contient, enfoui sous le chapitre VI intitulé „Dispositions transitoires“, un article 44 ainsi libellé:

„Art. 44.– Lorsqu'à la suite de l'introduction du type de société anonyme à directoire et conseil de surveillance une société tombant sous l'application de la présente loi aura opté pour ce nouveau régime, les dispositions de la présente loi visant le conseil d'administration seront applicables au conseil de surveillance.“

Le Conseil d'Etat remarque que cet article n'est pas repris dans la version consolidée de la loi telle que reproduite notamment dans le „Recueil des lois spéciales“, probablement en raison de sa localisation malencontreuse et incorrecte parmi les „dispositions transitoires“. Dans la mesure où il s'agit évidemment d'une disposition qui a vocation à s'appliquer en permanence, il y a lieu de redresser cette erreur ce qui est précisément l'objet des amendements précités.

Le Conseil d'Etat estime toutefois que quelques modifications de texte s'imposent. Ainsi, remarque-t-il qu'afin de maintenir la représentation du personnel dans les termes prévus dans la loi modifiée du 6 mai 1974, le libellé de l'amendement 5 devra être légèrement modifié alors qu'il pourrait prêter à confusion. Le texte proposé prévoit en effet que les travailleurs seraient représentés, respectivement au conseil d'administration et au conseil de surveillance, par des membres représentant le personnel

par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise (au lieu de: un membre). Dans la mesure où il n'était pas envisagé de modifier dans le cadre du projet sous avis le nombre de représentants du personnel dans les organes des sociétés anonymes, cette erreur doit être redressée.

Le Conseil d'Etat propose de conférer à l'article 24, paragraphe 2 de la loi modifiée du 6 mai 1974 la teneur suivante:

„(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article 22, paragraphe 2 de la présente loi doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé par un membre représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance.“

Par ailleurs, le Conseil d'Etat souligne que l'article 24 du projet de loi introduit par l'amendement 6, modifiant les articles 25 à 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974 en y remplaçant le terme „administrateurs“ par les termes „membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel“ ainsi que le terme „conseil d'administration“ par l'expression „conseil d'administration ou conseil de surveillance“ ne devrait viser que les articles 25 à 35 alors que les articles 36 à 43 de la loi soit ne contiennent aucune de ces notions, soit sont actuellement tombés en désuétude, s'agissant de mesures transitoires.

Enfin, dans la mesure où le nouveau libellé proposé à l'endroit de l'article 23 du projet de loi sous avis rend l'article 44 de la loi modifiée du 6 mai 1974 superfétatoire, le Conseil d'Etat estime qu'il y a lieu de l'abroger expressément.

Le Conseil d'Etat propose dès lors d'ajouter à cet effet un nouvel article 25 libellé comme suit:

„Art. 25.– L'article 44 de 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 est abrogé.“

La commission reprend l'ensemble de ces propositions pertinentes du Conseil d'Etat.

*

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

*

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

PROJET DE LOI

- 1. complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs et**
- 2. modifiant 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**

Chapitre 1er. – *Dispositions générales*

Art. 1er.– *Objet*

La présente loi transpose la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne, visée au règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001, pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Art. 2.– *Définitions*

Aux fins de la présente loi, on entend par:

1. la „Société européenne“: une société constituée conformément au règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE);
2. les „sociétés participantes“: les sociétés et les entités de droit public ou privé participant directement à la constitution d'une SE;
3. la „filiale d'une société“: une entreprise sur laquelle ladite société exerce une influence dominante.

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:

- a) détient la majorité du capital souscrit de l'entreprise, ou
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise, ou
- c) 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 c) de l'alinéa qui précède est présumée l'entreprise qui exerce le contrôle, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise exerce une influence dominante.

Aux fins de l'application des deux alinéas qui précèdent, 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.

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 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 relatif au contrôle des concentrations entre entreprises.

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.

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 membres, la législation luxembourgeoise est applicable pour déterminer si l'entreprise est une entreprise qui exerce le contrôle au cas où le représentant de l'entreprise est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ou, à défaut d'un tel représentant, la direc-

- tion 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;
4. la „filiale ou établissement concerné“: une filiale ou un établissement d'une société participante, qui deviendrait filiale ou établissement de la SE lors de la constitution de celle-ci;
 5. les „représentants des travailleurs“: les représentants des travailleurs prévus par la législation et/ou la pratique nationales;
 6. l'„organe de représentation“: l'organe représentant les travailleurs, institué par les accords conclus avec le groupe spécial de négociation ou conformément aux dispositions de référence afin de mettre en œuvre l'information et la consultation des travailleurs d'une SE et de ses filiales et établissements situés dans un Etat membre et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SE;
 7. le „groupe spécial de négociation“: le groupe constitué afin de négocier avec l'organe compétent des sociétés participantes ou de la SE, la fixation de modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE;
 8. l'„implication des travailleurs“: l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise;
 9. l'„information“: le fait que l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sont informés, par l'organe compétent de la SE, sur les questions qui concernent la SE elle-même et toute filiale ou tout établissement situé dans un autre Etat membre ou sur les questions qui excèdent les pouvoirs des instances de décision d'un Etat membre, cette information se faisant à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SE;
 10. la „consultation“: l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs et l'organe compétent de la SE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations fournies, d'exprimer un avis sur les mesures envisagées par l'organe compétent, qui pourra être pris en considération dans le cadre du processus décisionnel au sein de la SE;
 11. la „participation“: l'influence qu'a l'organe représentant les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur les affaires d'une société:
 - en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société; ou
 - en exerçant leur droit de recommander la désignation d'une partie ou de l'ensemble des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer;
 12. l'„Etat membre“: un Etat membre de l'Union européenne et les autres pays membres de l'Espace économique européen visés par la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs;
 13. les „dispositions de référence“: les dispositions des articles 8 à 13 de la présente loi.

Chapitre 2. – Négociation d'un accord

Art. 3.– Création d'un groupe spécial de négociation

(1) Lorsque les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une SE, ils prennent, dès que possible après la publication du projet de fusion ou de constitution d'une société holding ou après l'adoption d'un projet de constitution d'une filiale ou de transformation en une SE, les mesures nécessaires pour engager des négociations avec les représentants des travailleurs des sociétés sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs dans la SE.

Ils communiquent aux représentants des travailleurs des sociétés participantes et des filiales et établissements concernés des informations concernant l'identité des sociétés participantes, de leurs filiales et établissements, le nombre de travailleurs employés par chacun d'eux, le nombre de travailleurs couverts le cas échéant par un système de participation et de ceux qui ne le sont pas.

(2) A cet effet, un groupe spécial de négociation représentant les travailleurs des sociétés participantes ou des filiales ou établissements concernés est créé conformément aux dispositions ci-après:

- 1) Les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés dans chaque Etat membre selon les modes prévus dans les dispositions nationales pertinentes. Les sièges sont répartis en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre au moment de la création du groupe spécial de négociation par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.
- 2) Dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, il y aura lieu d'élire ou de désigner des membres supplémentaires du groupe spécial de négociation si, conformément aux règles régissant dans chaque Etat membre l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, les travailleurs d'une ou de plusieurs sociétés participantes qui, selon le projet, cesseront d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SE ne sont pas spécifiquement représentés par des membres du groupe spécial de négociation employés par la ou les sociétés en question ou désignés à titre exclusif par les travailleurs desdites sociétés.

Ces sièges supplémentaires sont attribués à des sociétés d'Etats membres différents visées à l'alinéa précédent selon l'ordre décroissant du nombre de travailleurs qu'elles emploient, leur nombre ne pouvant pas dépasser 20% du nombre de membres élus ou désignés conformément au point 1).

Le droit à élire ou à désigner un membre supplémentaire cesse d'exister s'il s'avère que, conformément aux règles qui dans chaque pays régissent l'élection ou la désignation des membres du groupe spécial de négociation, cela entraînerait une double représentation des travailleurs des sociétés en question. Dans ce cas, le siège supplémentaire en question est, le cas échéant, attribué à la société participante suivante en termes de nombre de travailleurs.

(3) Lorsque, à la suite d'une modification du projet de constitution d'une SE, un membre du groupe spécial de négociation ne représente plus de travailleurs concernés par le projet, ses fonctions prennent fin.

Si des changements substantiels interviennent durant cette période, notamment un transfert de siège, une modification de la composition de la SE ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation est, le cas échéant, modifiée en conséquence.

Il en est notamment ainsi lorsque le projet de constitution d'une SE est modifié de telle sorte que le nombre total ou la répartition des sièges, conformément aux points a) et b) du paragraphe (2), au sein du groupe spécial de négociation se trouvent modifiés de plus de 25%.

Les dirigeants des sociétés compétents sont tenus d'informer immédiatement le groupe spécial de négociation au sujet de ces changements.

Art. 4.– Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg

(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, soit parmi les représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle et signataires d'une convention collective applicable dans une société participante, une filiale ou un établissement concerné.

Chaque poste doit être pourvu d'un membre effectif et d'un membre suppléant, le membre suppléant remplaçant d'office le membre effectif en cas d'empêchement de celui-ci ou de vacance définitive du poste.

Les fonctions de membre effectif ou suppléant du groupe spécial de négociation prennent fin:

- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les travailleurs, quand la relation de travail cesse;
- lorsqu'ils ont été élus ou désignés parmi les représentants d'une organisation syndicale, quand ils cessent de faire partie de celle-ci.

Sauf décision contraire du groupe spécial de négociation, un nouveau suppléant sera élu ou désigné de la même manière que le suppléant initial en cas de remplacement définitif d'un membre effectif ou lorsque les fonctions du suppléant ont pris fin.

Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

(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 au paragraphe 6 du présent article 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 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.

(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 au paragraphe 7 du présent article.

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 additionnels restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 7 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.

(7) 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 paragraphes qui précèdent.

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

Sans préjudice des dispositions des paragraphes qui précèdent, les mandats effectifs et suppléants seront attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

Les élections auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(8) Dans les entreprises ou établissements occupant des travailleurs au Luxembourg, qui doivent élire un représentant au groupe spécial de négociation mais dans lesquels il n'y a pas de représentants des travailleurs pour des motifs indépendants de leurs volontés, ces représentants sont élus directement par l'ensemble des travailleurs sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(9) Au cas où les travailleurs occupés au Luxembourg ont droit à plusieurs représentants dans le groupe spécial de négociation, ceux-ci sont élus ou désignés en sorte que chaque société participante occupant des travailleurs au Luxembourg soit représentée, sans toutefois que le nombre total de membres du groupe spécial de négociation ne s'en trouve augmenté.

Le procès-verbal d'élection ou de désignation de chaque membre du groupe spécial de négociation élu ou désigné conformément aux dispositions qui précèdent précise le groupe et le nombre de travailleurs représentés par celui-ci.

Lorsqu'il y a lieu d'élire ou de désigner un membre supplémentaire du groupe spécial de négociation, les travailleurs de la société participante en question ne sont représentés que par ce membre supplémentaire.

Art. 5.– Négociation d'un accord

(1) Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des sociétés participantes négocient les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SE dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord.

A cet effet, les organes compétents des sociétés participantes informent le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci. A la demande du groupe spécial de négociation, les organes précités l'informent du nombre de travailleurs que représente chaque membre dudit groupe.

(2) Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent. Les parties peuvent décider, d'un commun accord, de prolonger les négociations au-delà de la période visée au paragraphe 1er, jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.

(3) Sous réserve du paragraphe 5 ci-après, le groupe spécial de négociation prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres, à condition que cette majorité représente également la majorité absolue des travailleurs. Chaque membre dispose d'une voix.

Toutefois, si le résultat des négociations devait entraîner une réduction des droits de participation, la majorité requise pour pouvoir décider d'adopter un tel accord est constituée par les voix des deux tiers des membres du groupe spécial de négociation représentant au moins les deux tiers des travailleurs, ce chiffre incluant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres,

- dans le cas d'une SE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25% du nombre total de travailleurs employés par les sociétés participantes, ou
- dans le cas d'une SE constituée par création d'une société holding ou par constitution d'une filiale, si la participation concerne au moins 50% du nombre total des travailleurs des sociétés participantes.

On entend par réduction des droits de participation une proportion de membres des organes de la SE au sens de l'article 2, point 11), qualitativement inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des sociétés participantes. Une telle réduction suppose que le nouveau mode de participation aboutisse à une réelle diminution d'influence des travailleurs. L'appréciation tiendra compte notamment de la nature de l'organe dans lequel s'exerceront les droits de participation et de la portée concrète de ces droits.

(4) Aux fins des négociations, le groupe spécial de négociation peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, notamment des représentants des organisations des travailleurs appropriées au niveau communautaire. Ces experts peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du groupe spécial de négociation, le cas échéant pour promouvoir la cohérence au niveau communautaire. Le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation.

Le groupe spécial de négociation peut décider d'informer les représentants d'organisations extérieures appropriées, y compris des organisations de travailleurs, du début des négociations.

(5) Le groupe spécial de négociation peut décider, à la majorité prévue ci-dessous, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, et de se fonder sur la réglementation relative à l'information et à la consultation des travailleurs qui est en vigueur dans les Etats membres où la SE emploie des travailleurs. Une telle décision met fin à la procédure destinée à conclure l'accord visé à l'article 6. Lorsqu'une telle décision a été prise, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

La majorité requise pour décider de ne pas entamer des négociations ou de les clore est constituée par les voix de deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs, comportant les voix de membres représentant des travailleurs employés dans au moins deux Etats membres.

Dans le cas d'une SE constituée par transformation, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il y a participation dans la société qui doit être transformée. Le groupe spécial de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10% des travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements, ou de leurs représentants, au plus tôt deux ans après la date de la décision visée ci-dessus, à moins que les parties ne conviennent de rouvrir les négociations plus rapidement. Si le groupe spécial de négociation décide de rouvrir les négociations avec la direction mais que ces négociations ne débouchent pas sur un accord, aucune des dispositions de référence n'est applicable.

(6) Les majorités visées aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculées en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment de la création du groupe spécial de négociation. Par dérogation, le nombre de travailleurs à prendre en considération pour les demandes visées au paragraphe 5, alinéa 4 ci-dessus est celui des travailleurs présents au moment de ces demandes.

(7) Les dépenses relatives au fonctionnement du groupe spécial de négociation et, en général, aux négociations sont supportées par les sociétés participantes, de manière à permettre au groupe spécial de négociation de s'acquitter de sa mission d'une façon appropriée. A moins que l'accord visé au paragraphe 4 ci-dessus ne le stipule autrement, chaque société participante prendra en charge les frais d'un expert assistant le groupe spécial de négociation, cette prise en charge se limitant aux frais qui sont directement en relation avec la participation de l'expert à une réunion.

Art. 6.– Contenu de l'accord

(1) Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 3, l'accord visé au paragraphe 1er de l'article 5 conclu entre les organes compétents des sociétés participantes et le groupe spécial de négociation fixe:

1. le champ d'action de l'accord;
2. la composition, le nombre de membres et la répartition des sièges de l'organe de représentation qui sera l'interlocuteur de l'organe compétent de la SE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SE et de ses filiales ou établissements;

3. les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;
4. la fréquence des réunions de l'organe de représentation;
5. les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;
6. si, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un organe de représentation, les modalités de mise en œuvre de ces procédures;
7. si, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris (le cas échéant) le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer, les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander ces membres ou s'opposer à leur désignation, ainsi que leurs droits;
8. la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les cas dans lesquels l'accord devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation.

(2) L'accord n'est pas soumis, sauf dispositions contraires de cet accord, aux dispositions de référence visées ci-après.

(3) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des travailleurs, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société qui doit être transformée en SE. Le niveau de participation des travailleurs est censé équivaloir lorsque les organes de la SE, au sens de l'article 2, point 11), comportent une proportion de membres désignés ou élus par les travailleurs égale à celle existant au sein de la société qui doit être transformée et ce quelle que soit la nature de l'organe et ses compétences.

Art. 7.– Force obligatoire de l'accord

L'accord négocié doit revêtir une forme écrite. Il oblige la SE de même que toutes les sociétés participantes, leurs filiales et établissements dans leur configuration actuelle et future ainsi que leurs travailleurs et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

Chapitre 3. – Dispositions de référence

Art. 8.– Application des dispositions de référence

(1) Les dispositions de référence sont applicables aux SE fixant leur siège au Grand-Duché de Luxembourg dès leur immatriculation:

1. lorsque les parties en conviennent ainsi,
2. lorsque, dans le délai visé à l'article 5, paragraphe 2, aucun accord n'a été conclu et
 - que l'organe compétent de chacune des sociétés participantes décide néanmoins de poursuivre l'immatriculation de la SE, et
 - que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article 5, paragraphe 5,
 ou
3. lorsque l'accord visé à l'article 7 est frappé de nullité.

(2) Toutefois, les dispositions de référence prévues aux articles 12 et 13 ne s'appliquent que:

1. dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre imposant la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient à une société transformée en SE;
2. dans le cas d'une SE constituée par fusion:
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 25% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou

- si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 25% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi;
3. dans le cas d'une SE constituée par la création d'une société holding ou la constitution d'une filiale:
- si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant au moins 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes; ou
 - si, avant l'immatriculation de la SE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des sociétés participantes en couvrant moins de 50% du nombre total des travailleurs employés dans l'ensemble des sociétés participantes et si le groupe spécial de négociation en décide ainsi.

S'il y avait plus d'une forme de participation au sein des différentes sociétés participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SE. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des sociétés participantes de sa décision. Celle-ci doit être prise dans un délai de deux mois à compter du moment où les organes compétents des sociétés participantes ont invité le groupe spécial de négociation à se prononcer. En l'absence de décision du groupe spécial de négociation, il appartient aux organes compétents des sociétés participantes de choisir la forme de participation. Ils en informent le groupe spécial de négociation.

(3) Les pourcentages visés aux paragraphes ci-dessus qui font référence au nombre de travailleurs employés sont calculés en prenant en considération le nombre de travailleurs présents au moment où les dispositions de référence s'appliquent conformément au paragraphe 1er.

Art. 9.– Dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des travailleurs

(1) L'organe de représentation est composé de travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou à défaut par l'ensemble des travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

(2) Pour la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg, l'article 10 de la présente loi s'applique.

(3) Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de travailleurs employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de travailleurs employés par les sociétés participantes et les filiales ou établissements concernés dans l'ensemble des Etats membres, ou une fraction de ladite tranche.

Les membres de l'organe de représentation d'une SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg sont nommés pour une durée de cinq ans.

Le nombre de membres de l'organe de représentation d'une telle SE et sa composition sont déterminés lors du renouvellement quinquennal des mandats.

(4) Au cas où l'organe de représentation comprend 9 membres au moins, l'organe de représentation élit en son sein un comité restreint comprenant au maximum trois membres, dont le président. Le comité restreint est chargé des affaires courantes.

(5) L'organe d'administration ou de direction de la SE est informé de la composition de l'organe de représentation.

(6) L'organe de représentation adopte son règlement intérieur à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

L'organe de représentation prend ses décisions à la majorité des voix de ses membres effectifs ou suppléants présents ou dûment représentés par procuration en due forme.

(7) Quatre ans après l'institution de l'organe de représentation, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé aux articles 6, 7 et 8 ou de maintenir l'application des dispositions de référence. L'article 5, paragraphes 3 à 7, ainsi que l'article 5, paragraphe 2 et l'article 6 s'appliquent par analogie s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6, auquel cas les termes „groupe spécial de négociation“ sont remplacés par les termes „organe de représentation“. Lorsque, à l'expiration du délai imparti pour la clôture des négociations, aucun accord n'a été conclu, les dispositions initialement adoptées en conformité avec les dispositions de référence continuent à s'appliquer.

Art. 10.– Désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg

(1) Les travailleurs occupés au Luxembourg appelés à faire partie de l'organe de représentation, institué en application de la directive 2001/86/CE, d'une SE située au Luxembourg ou dans un autre Etat membre, sont désignés selon les règles fixées ci-dessous.

(2) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

(3) Les représentants des travailleurs effectifs ou suppléants occupés au Luxembourg sont élus ou désignés parmi les travailleurs.

(4) 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 au paragraphe 8 du présent article 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.

(5) 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 4 est applicable.

(6) 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 4.

(7) 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 au paragraphe 8 du présent article.

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 au paragraphe 8 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.

(8) 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 paragraphes qui précèdent.

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

Sans préjudice des dispositions des paragraphes qui précèdent, les mandats effectifs et suppléants seront attribués dans l'ordre du résultat du vote en commençant par les représentants effectifs. En cas d'égalité de voix entre deux candidats, le candidat le plus âgé est élu.

Les élections auront lieu sous le contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Les modalités des élections peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

(9) Les représentants effectifs et suppléants s'informeront mutuellement et régulièrement du déroulement des travaux.

Art. 11.– Dispositions de référence pour l'information et la consultation

La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation institué dans une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg sont régis par les règles ci-après:

- 1) La compétence de l'organe de représentation est limitée aux questions qui concernent la SE elle-même ou toute filiale ou tout établissement situés dans un autre Etat membre, ou qui excèdent les pouvoirs des instances de décision dans un seul Etat membre.
- 2) Sans préjudice des réunions tenues conformément au point 3), l'organe de représentation a le droit d'être informé et consulté et, à cette fin, de rencontrer l'organe d'administration ou de direction de la SE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe d'administration ou de direction, au sujet de l'évolution des activités de la SE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

L'organe d'administration ou de direction de la SE fournit à l'organe de représentation l'ordre du jour de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de direction et de surveillance, ainsi que des copies de tous les documents soumis à l'assemblée générale de ses actionnaires. La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, les réductions de capacité ou les fermetures d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

- 3) Lorsque des circonstances exceptionnelles interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de transferts, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'en être informé. L'organe de représentation ou, s'il en décide ainsi, notamment pour des raisons d'urgence, le comité restreint, a le droit de rencontrer, à sa demande, l'organe d'administration ou de direction de la SE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs.

Lorsque l'organe d'administration ou de direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe d'administration ou de direction de la SE pour tenter de parvenir à un accord ou de concilier leurs points de vues.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, les membres de l'organe de représentation qui représentent des travailleurs directement concernés par les mesures en question ont aussi le droit de participer.

Les réunions visées ci-dessus ne portent pas atteinte aux prérogatives de l'organe d'administration ou de direction et notamment ne l'empêchent pas de prendre toute décision avant la réunion avec l'organe de représentation.

- 4) Les réunions d'information et de consultation sont présidées par le président de l'organe d'administration ou de direction de la SE.

Avant toute réunion avec l'organe d'administration ou de direction de la SE, l'organe de représentation ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3), troisième alinéa, est habilité à se réunir sans que les représentants de l'organe d'administration ou de direction soient présents.

- 5) Sans préjudice de l'article 15, les membres de l'organe de représentation informent les représentants des travailleurs de la SE et de ses filiales et établissements de la teneur et des résultats des procédures d'information et de consultation.
- 6) L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leur tâche.
- 7) Dans la mesure où cela est nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches, les membres de l'organe de représentation ont droit à un congé de formation sans perte de salaire.
- 8) Les dépenses de l'organe de représentation sont supportées par la SE. Sauf accord contraire, celle-ci met à disposition dans la mesure nécessaire pour permettre à l'organe de représentation, et, le cas échéant, au comité restreint, de fonctionner de manière appropriée, les locaux et les moyens matériels nécessaires. La SE prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour de ses membres. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et/ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la SE met à leur disposition les interprètes et le personnel administratif.

En ce qui concerne toutefois les experts, désignés par l'organe de représentation, et, le cas échéant, par le comité restreint, la prise en charge financière par la SE est limitée à un expert par tranche de 9 membres de l'organe de représentation, sauf accord contraire préalable. 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 SE des réunions de l'organe de représentation ou du comité restreint en dehors de la présence de l'organe d'administration ou de direction de la SE est limitée à une réunion par an, à laquelle s'ajoute une réunion en dehors de la présence de ses organes en cas de réunion d'information et de consultation en cas de circonstances exceptionnelles.

Art. 12.– Dispositions de référence pour la participation

(1) La participation des travailleurs dans la SE est régie par les dispositions suivantes:

- 1) Dans le cas d'une SE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des travailleurs continuent de s'appliquer à la SE.
- 2) Dans les autres cas de constitution d'une SE, les travailleurs de la SE, de ses filiales et établissements et/ou leur organe de représentation ont le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation d'un nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SE qualitativement égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SE. L'équivalence exigée reposera sur une comparaison concrète entre la portée que revêtait le droit d'élire, de désigner, de recommander ou de s'opposer à la désignation de membres de l'organe d'administration ou de surveillance dans la société participante concernée et celle qu'il reçoit dans la SE, qui tient compte de la nature des organes vis-à-vis desquels s'exerce le droit de participation. Le maintien du niveau de participation devra, par ailleurs,

s'apprécier de manière globale en tenant compte du nombre de travailleurs représentés avant la constitution de la SE et le nombre de travailleurs représentés à la suite de la constitution de la SE.

(2) Sans préjudice des dispositions posées par l'article 8, paragraphe 2, si aucune des sociétés participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des travailleurs.

(3) L'organe de représentation décide de la répartition par pays des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentant les travailleurs des différents Etats membres, ou de la façon dont les travailleurs de la SE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer, en fonction de la proportion des travailleurs de la SE employés dans chaque Etat membre. Si les travailleurs d'un ou plusieurs Etats membres ne sont pas couverts par ce critère proportionnel, l'organe de représentation alloue l'un des sièges initialement attribués à l'Etat membre ayant le plus de sièges par travailleurs représentés à l'Etat membre du siège statutaire de la SE, sauf s'il dispose déjà d'un représentant, auquel cas il revient à celui des autres Etats membres non encore représentés qui compte le plus grand nombre de travailleurs.

(4) La désignation des membres attribués aux travailleurs s'opère selon les règles nationales des Etats membres où ces travailleurs sont occupés. En l'absence de telles dispositions nationales, ces membres seront désignés par l'organe de représentation parmi les travailleurs de l'Etat concerné.

(5) Tout membre de l'organe d'administration ou, le cas échéant, de l'organe de surveillance de la SE qui a été élu, désigné ou recommandé par l'organe de représentation ou, selon le cas, par les travailleurs est membre de plein droit, avec les mêmes droits et obligations que les membres représentant les actionnaires, y compris le droit de vote.

Art. 13.– Désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE

(1) Les membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE dont le siège statutaire est au Luxembourg ou dans un autre Etat membre sont, nonobstant toute disposition contraire du droit régissant la SE, désignés par la ou les délégations d'entreprise par vote secret à l'urne, au scrutin de liste suivant les règles de la représentation proportionnelle parmi les travailleurs occupés dans l'entreprise; leur désignation s'effectuera au plus tard dans le mois qui précède l'expiration de la période visée à l'article 17.

(2) La répartition de ces membres entre ouvriers et employés se fera au prorata de l'importance numérique respective des ouvriers et des employés occupés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global du personnel de l'entreprise. Pour l'application du présent alinéa les fractions de siège supérieures à la demie seront arrondies à l'unité immédiatement supérieure; en cas d'égalité du nombre des ouvriers et de celui des employés, le sort décidera à défaut d'accord entre les délégations respectives.

Les délégations ouvrières et les délégations d'employés procéderont, s'il y a lieu, par voie de scrutins séparés à la désignation des représentants du personnel.

(3) Les règles du scrutin et le contentieux électoral sont régies par le règlement grand-ducal visé à l'article 25, paragraphe 3 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

(4) Les représentants du personnel occupés au Luxembourg au sein d'entités juridiques de droit public sont désignés par la représentation du personnel telle que constituée en application de l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Chapitre 4. – Dispositions diverses

Art. 14.– Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs

(1) L'organe d'administration ou de direction de la SE et l'organe de représentation travaillent dans un esprit de coopération dans le respect de leurs droits et obligations réciproques.

Il en est de même pour la coopération entre l'organe de surveillance ou d'administration de la SE et les représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs.

(2) Les actes, agissements et omissions empêchant le fonctionnement de l'organe de représentation conformément aux principes qui le régissent sont susceptibles de constituer des délits d'entrave au fonctionnement visé à l'article 19, paragraphes 2 et 3, 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 du paragraphe 3 ci-dessous.

(3) La SE et les sociétés participantes ne peuvent être obligées à donner des informations que dans la mesure où ce faisant elles ne risquent 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 de la SE ou de ses filiales et établissements ou leur porteraient préjudice.

Art. 15.– *Obligation de confidentialité et de secret*

(1) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE ainsi que les experts qui les assistent sont tenus de ne pas utiliser, ni de révéler à des tiers des secrets de fabrication ou des secrets commerciaux ni des données qui leur ont été communiquées à titre confidentiel par la SE.

Cette interdiction s'applique quel que soit le lieu où les intéressés peuvent se trouver et 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 groupe spécial de négociation, de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SE ni les experts auxquels il a été fait appel.

(2) L'interdiction visée au premier alinéa du paragraphe 1er s'applique aussi aux représentants des travailleurs dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation instituée en vertu 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.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 309 du Code pénal, les personnes énumérées aux paragraphes 1er et 2 qui révèlent des renseignements dont la divulgation est interdite par le présent article sont punies des peines prévues à l'article 458 du même code.

Art. 16.– *Statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE*

(1) Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des travailleurs siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SE qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg jouissent des protections et garanties prévues aux articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

(2) Ils 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 vertu de la présente loi.

(3) Dans la limite de l'accomplissement de ces missions, le chef d'établissement doit leur accorder le temps nécessaire et rémunérer ce temps comme temps de travail.

Ils ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé en effectuant les missions leur incombant.

(4) Les modalités d'application des paragraphes 2 et 3 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, l'organe de représentation ou impliqués dans une procédure d'information et de consultation d'autre part.

(5) 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 1.501 au moins.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du ou des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg dans le groupe spécial de négociation et l'organe de représentation ou dans la procédure d'information et de consultation.

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 au premier alinéa 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.

(6) Les membres effectifs de l'organe de représentation qui sont des travailleurs de la SE, de ses filiales ou établissements ou d'une société participante et qui sont occupés au Luxembourg ont droit au temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des travailleurs.

Ils ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat luxembourgeois.

La durée du congé-formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé; elle est assimilée à une période de travail.

Le bénéfice du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise à leur demande et dans les limites visées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, aux représentants qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

(7) 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 (5) 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 11bis 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.

Art. 17.- *Statut particulier des représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg*

(1) Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou de surveillance d'une SE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg seront élus ou désignés pour une période

égale à celle de la durée du mandat des autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance; leur mandat est renouvelable.

(2) Leur mandat prend fin en cas de décès, de renonciation volontaire et de cessation de la relation de travail.

Il prend fin en outre lorsqu'ils sont révoqués par l'organe ou l'instance qui les nomme ainsi que dans l'hypothèse où l'entité à laquelle ils se trouvent liés cesse d'appartenir à la SE.

(3) Lorsqu'un représentant cesse ses fonctions pour l'une des raisons énumérées au paragraphe 2, l'organe ou l'instance qui l'a nommé procédera à son remplacement.

Le nouveau titulaire achèvera le mandat de celui qu'il remplace.

(4) Les dispositions des articles 51, alinéas 3 à 6, 52 et 60*bis*-15 en tant qu'il fait renvoi aux premières dispositions citées de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, ne sont pas applicables aux représentants visés par les dispositions du présent article.

(5) Les représentants des travailleurs sont responsables des fautes commises dans leur gestion conformément au droit commun régissant la responsabilité des administrateurs et des membres du conseil de surveillance.

(6) Ils sont solidairement responsables avec les autres administrateurs et membres du conseil de surveillance conformément aux dispositions de l'article 59, alinéa 2, et de l'article 60*bis*-18, alinéa 2, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales.

Art. 18.– Détournement de procédure

Si, dans l'année suivant l'immatriculation de la SE, l'organe de représentation de la SE démontre que celle-ci a été constituée abusivement aux fins de priver les travailleurs de leurs droits d'implication, une nouvelle négociation aura lieu. Cette négociation sera régie par les règles suivantes:

- 1) Elle aura lieu à la demande de l'organe de représentation ou des représentants des travailleurs de nouvelles filiales ou établissements de la SE.
- 2) Les articles 3 à 8 s'appliquent *mutatis mutandis*, les références aux sociétés participantes étant remplacées par des références à la SE et ses filiales et établissements, les références au moment avant l'immatriculation de la SE étant remplacées par des références au moment où les négociations échouent et le terme „groupe spécial de négociation“ étant remplacé par „organe de représentation“.

Art. 19.– Mesures destinées à assurer le respect de la présente loi

(1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions de la présente loi.

(2) Est passible d'une amende de 251 à 10.000 euros, 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 organe de représentation et d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

Est passible des mêmes peines, celui qui entrave intentionnellement la libre désignation des représentants des travailleurs au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE.

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 organe de représentation ou d'un représentant des travailleurs dans le cadre d'un accord sur une procédure d'information et de consultation.

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

(4) Le Livre Ier du Code pénal ainsi que les articles 130-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables aux délits prévus par la présente loi.

Art. 20.– Relation entre la présente loi et d'autres dispositions

(1) Lorsqu'une SE est une entreprise de dimension communautaire ou une entreprise de contrôle d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens de la directive 94/45/CE ou de la directive 97/74/CE étendant au Royaume-Uni ladite directive, la loi du 28 juillet 2000 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 ne leur est pas applicable, ni à leurs filiales. Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article 5, paragraphe 5, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, les dispositions de la loi du 28 juillet 2000 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 sont applicables.

(2) Le Chapitre II de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes n'est pas applicable aux SE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg.

Art. 21.– Relation entre la présente loi et le cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne

Une SE peut valablement être constituée et immatriculée au Luxembourg sans qu'il y ait lieu de créer un groupe spécial de négociation ni de négocier un accord sur l'implication des travailleurs lorsque les dispositions nationales prises en application de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ne s'appliquent à aucune des sociétés participantes, à leurs filiales ou établissements concernés.

Art. 22.– Juridiction compétente

Sans préjudice des articles 15 et 19, les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des juridictions de travail qui connaîtront des litiges relatifs à:

- la désignation ou l'élection des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg;
- la procédure et la conduite des négociations;
- les accords sur l'implication des travailleurs;
- les conditions d'application et le contenu des dispositions de référence;
- le fonctionnement des organes de représentation et les procédures d'information et de consultation des travailleurs;
- le statut et la protection des représentants des travailleurs;
- la relation entre la présente loi et d'autres dispositions visées à l'article 20.

Chapitre 5. – Dispositions modificatives

Art. 23.– Les articles 23 et 24 de 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 prennent la teneur suivante:

„**Art. 23.–** Par dérogation aux dispositions des articles 51, alinéa 1er et 60bis-15 de la loi modifiée du 10 août 1915, concernant les sociétés commerciales, les administrateurs respectivement les membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article 22 qui précède doivent être au nombre de neuf au moins.

Art. 24.– (1) Un tiers des administrateurs ou membres du conseil de surveillance des sociétés visées à l'article 22, paragraphe (1) de la présente loi doit représenter le personnel de l'entreprise. Pour l'application des dispositions de l'alinéa qui précède les fractions de siège supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure.

(2) Trois administrateurs ou membres du conseil de surveillance au moins des sociétés visées à l'article 22, paragraphe 2 de la présente loi doivent représenter le personnel de l'entreprise. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance sera composé par un membre représentant le personnel par tranche de cent travailleurs occupés par l'entreprise, sans que le nombre total des administrateurs ou membres du conseil de surveillance visés au présent paragraphe ne puisse excéder le tiers des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance."

Art. 24.– (1) Dans les articles 25 à 35 de 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 le terme „administrateurs“ est remplacé chaque fois par les termes „membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel“.

(2) Dans les mêmes articles le terme „conseil d'administration“ est remplacé par les termes „conseil d'administration ou conseil de surveillance“.

Art. 25.– L'article 44 de 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 est abrogé.

Luxembourg, le 4 juillet 2006

Le Président-Rapporteur,
Marcel GLESENER

