

N° 5788²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant:

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES EMPLOYES PRIVES

(14.11.2007)

Par lettre du 3 octobre 2007, réf.: FB/GB/cb, Monsieur François Biltgen, ministre du Travail et de l'Emploi, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des employés privés.

1. Le présent projet annule et remplace le projet de loi No 5615 (ci-après projet initial) ayant pour objet de transposer en droit luxembourgeois la directive 2002/14 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

*

1. NECESSITE D'UNE REFORME PLUS GLOBALE

2. La directive 2002/14 aurait dû être transposée en droit national le 23 mars 2005.

Selon les auteurs du projet initial, le délai s'explique au regard du fait que le ministre du Travail et de l'Emploi, se fondant sur la déclaration gouvernementale du 12 août 1999 et sur la motion parlementaire du 16 octobre 2002, avait voulu profiter de la transposition de la directive pour faire adopter une réforme plus globale de la législation sur la représentation des travailleurs.

Le processus en cours pour réaliser cette refonte globale fut par la suite suspendu alors que les discussions du comité de coordination tripartite sur la compétitivité de l'économie luxembourgeoise et le plan national de réformes avaient lieu durant le deuxième semestre 2005 et se terminaient durant le premier semestre 2006.

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

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

Le présent projet se limite donc à une „transposition 1/1“ de la directive précitée qui doit se faire de manière urgente alors que le Luxembourg est sous le coup d'une action en manquement de la Commission.

3. La Chambre des employés privés est convaincue de la nécessité d'une réforme plus globale des dispositions légales luxembourgeoises en matière de dialogue social dans les entreprises.

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

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

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

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

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

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

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

La CEP•L demande que le Gouvernement relance ses réflexions dans ce sens dans les meilleurs délais afin de disposer d'un nouveau cadre législatif modernisé.

3bis. Ce n'est donc qu'à titre subsidiaire, en attendant la réforme plus globale, que la CEP•L se prononce sur le projet de loi sous rubrique.

*

2. LA DIRECTIVE 2002/14 COMPAREE A LA LEGISLATION LUXEMBOURGEOISE ACTUELLE

La directive

4. La directive à transposer entend fixer un cadre commun, pour l'ensemble des Etats membres, relatif à l'information et la consultation des travailleurs. Elle vise cependant plus particulièrement l'information et la consultation sur des situations et des décisions d'ordre économique ayant des incidences sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise.

La directive prévoit la possibilité pour les Etats membres de faire appliquer ses dispositions:

- soit aux entreprises employant dans un Etat membre au moins 50 travailleurs,
- soit aux établissements employant dans un Etat membre au moins 20 travailleurs.

Les droits à l'information et à la consultation portent sur:

1. l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
2. la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace pour l'emploi;
3. les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par la législation sur les licenciements collectifs et les transferts d'entreprise.

La législation nationale

5. Dans la législation luxembourgeoise, des droits à l'information et la consultation des représentants des salariés similaires à ceux visés par la directive existent essentiellement au niveau des comités mixtes.

Or, les comités mixtes ne concernent que les entreprises industrielles, artisanales et commerciales de plus de 150 salariés.

Dans les autres entreprises et établissements, il existe seulement des délégations du personnel qui ont moins de compétences dans les matières concernées par la directive. Par ailleurs, là où elles existent, ces compétences se limitent à l'information et ne comprennent pas de procédure de consultation.

Par conséquent, une adaptation de la législation luxembourgeoise s'impose afin d'être conforme aux dispositions communautaires.

*

3. REDRESSEMENT DE LA MAUVAISE TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPEENNE

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

La directive

6. Rappelons que la directive à transposer prévoit la possibilité pour les Etats membres de faire appliquer ses dispositions:

- soit aux entreprises employant dans un Etat membre au moins 50 travailleurs,
- soit aux établissements employant dans un Etat membre au moins 20 travailleurs.

Le projet initial

7. Si la directive à transposer, tout comme les définitions juridiques courantes, font clairement une différence entre „établissement“ et „entreprise“, la législation luxembourgeoise est quelque peu confuse à ce niveau puisqu'elle se réfère au niveau des délégations du personnel à la notion d'„établissements“ et se fonde sur la notion de l'„entreprise“ dans le cadre de l'instauration et du fonctionnement du comité mixte.

8. L'entreprise est définie par la directive à transposer comme étant l'entreprise publique ou privée, située sur le territoire des Etats membres et exerçant une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif.

L'entreprise est communément définie comme „*l'unité économique qui implique la mise en oeuvre de moyens humains et matériels de production ou de distribution des richesses reposant sur une organisation préétablie*“. En droit du travail, cette définition concerne „*un groupe de travailleurs exerçant une activité commune sous l'autorité d'un même employeur. Plusieurs sociétés juridiquement distinctes peuvent, au regard du droit du travail, constituer une seule entreprise*“.

9. L'établissement est conçu par la directive comme étant une unité d'exploitation définie conformément à la législation et aux pratiques nationales, et située sur le territoire d'un Etat membre, dans laquelle est exercée de façon non transitoire une activité économique avec des moyens humains et des biens.

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

En vue d'adapter la législation luxembourgeoise aux nouvelles règles de procédure en matière d'information et de consultation des organes de représentation des salariés, le projet initial avait opté pour une solution bicéphale consistant:

- à maintenir pour les comités mixtes d'entreprise les attributions actuelles prévues par la législation en vigueur en les complétant en fonction du texte de la directive et

- à prévoir de nouvelles dispositions légales d’information et de consultation pour les délégations du personnel dans les établissements occupant de 50 à 149 salariés.

10. Dans son avis du 5 décembre 2006 relatif au projet initial, la Chambre des employés privés avait fait remarquer que cette démarche du Gouvernement luxembourgeois d’appliquer les dispositions de la procédure d’information et de consultation des travailleurs, d’un côté, aux entreprises de plus de 150 travailleurs et, de l’autre côté, aux établissements de 50 salariés ou plus constituait une transposition incorrecte de la directive européenne.

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

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

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

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

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

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

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

13. La deuxième solution consistait à instaurer une procédure d’information et de consultation uniforme applicable au système dualiste de représentation des salariés, c’est-à-dire tant aux délégations du personnel qu’aux comités mixtes d’entreprise.

Dans ce cas de figure, le seuil pour l’instauration d’un comité mixte d’entreprise restait à 150 travailleurs.

Au niveau des délégations du personnel, celles-ci devraient obtenir les droits prévus par la directive dans tous les établissements d’au moins 20 travailleurs selon la directive.

La CEP•L estimait que si le Gouvernement optait pour cette solution, il devait, dans un souci de cohérence, aller au-delà des exigences communautaires et instaurer la nouvelle procédure dans tous les établissements d’au moins 15 travailleurs, seuil actuellement prévu pour l’instauration d’une délégation du personnel.

Le projet actuel

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

15. La directive européenne instaure le choix d’application de la nouvelle procédure d’information et de consultation

- aux entreprises occupant au moins 50 salariés ou
- aux établissements employant au moins 20 salariés.

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

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

*

4. ABOLITION D'UNE DISCRIMINATION A L'ENCONTRE DES EMPLOYÉS PRIVÉS AU SERVICE D'UN EMPLOYEUR DU SECTEUR PUBLIC (Article 2 point 1 du projet – Nouvel article L. 411-1(1) du Code du travail)

Les dispositions actuelles

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

Le projet de loi avisé

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

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

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

En effet, dans son avis du 5 décembre 2006 relatif au projet initial, la CEP•L avait demandé que l'ensemble des travailleurs occupés sous le statut de salarié de droit privé soumis au régime légal prévu par le Code du travail puisse bénéficier de cette procédure d'information et de consultation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*

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

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

L'entreprise, rappelons-le, est définie par la directive à transposer comme étant „l'entreprise publique ou privée exerçant une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif, située sur le territoire des Etats membres“.

22. Or, le texte luxembourgeois relatif au comité mixte d'entreprise prévoit à l'article L. 421-1 du Code du Travail qu'„une telle structure de représentation des salariés (comité mixte) est obligatoire dans toutes les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé, établies sur le territoire luxembourgeois et y occupant habituellement cent cinquante travailleurs salariés au moins au cours des trois dernières années.“

La limitation du champ d'application de la législation luxembourgeoise sur le comité mixte aux seules entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé est contraire à la volonté d'harmoniser les droits de tous les salariés ayant un statut de droit privé.

L'exclusion, par la législation actuelle luxembourgeoise en matière de comités mixtes, du secteur public ainsi que, de manière plus générale, de toutes les entités civiles ne revêtant pas la forme d'une entreprise industrielle, artisanale ou commerciale (par exemple les établissements publics gérés selon le droit privé et les ASBL) évite l'obligation d'instaurer un comité mixte dans ce genre de structures.

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

*

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

Information sur la marche et la vie de l'entreprise

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

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

Ajout de la consultation

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

et de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

De même, le chef d'entreprise sera obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs et le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

Définitions

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

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

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

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

Articulation avec les procédures d'information et de consultation préexistantes

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

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

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

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

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

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

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

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

*

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

31. En matière de confidentialité des informations, les dispositions actuelles prévoient que les membres des délégations du personnel, ainsi que les conseillers auxquels ils peuvent faire appel sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. En outre, ils sont tenus de garder le secret des informations présentant un caractère confidentiel et qualifiées comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

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

32. Le projet de loi initial prévoyait le régime suivant:

Les représentants du personnel ainsi que les conseillers qui les assistent et éventuellement les organisations et syndicats impliqués sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. La confidentialité des informations dans le cadre de la nouvelle procédure d'information et de consultation constitue le principe, mais une procédure de contestation de ce caractère de confidentialité des informations est prévue par la directive et reprise par le projet de loi initial.

Les personnes tenues au secret professionnel ne sont pas autorisées à révéler, notamment aux travailleurs ou à des tiers, des informations qui, dans l'intérêt de l'entreprise leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel par l'employeur. Cette obligation de confidentialité demeure d'application même après l'expiration de leur mandat.

Le non-respect de cette obligation de confidentialité est constitutif d'une faute grave justifiant une mise à pied des représentants du personnel.

33. Dans son avis précité, la Chambre des employés privés avait soulevé la question de savoir si un tel libellé ne préjudice pas au pouvoir souverain d'appréciation du juge du Tribunal du travail, amené à examiner les faits dans le cadre d'un litige relatif à une mise à pied d'un représentant du travail et à trancher ensuite en faveur ou non de la rupture du contrat de travail.

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

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

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

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

Le chef d'entreprise peut refuser de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise ou de l'établissement, leur porteraient un préjudice ou compromettrait une opération projetée.

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

La décision du directeur ou de son délégué doit être adressée aux parties le huitième jour à compter de l'envoi de la demande. Elle sera écrite et dûment motivée et tiendra compte des intérêts et besoins des travailleurs et de leurs représentants et des nécessités et contraintes économiques dont doit tenir compte le chef d'entreprise dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction de l'entreprise conformément aux principes d'une gestion en bon père de famille.

Dans les 15 jours de sa notification, la décision du Directeur de l'ITM ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le tribunal administratif qui statue selon la procédure d'urgence.“

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

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

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

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

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

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

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

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

*

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

Luxembourg, le 14 novembre 2007

Pour la Chambre des Employés Privés,

Le Directeur,
Norbert TREMUTH

Le Président,
Jean-Claude REDING

