

N° 5788⁴**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 DE COMMERCE

(11.12.2007)

L'objet du présent projet de loi est de transposer en droit national la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (ci-après, la „Directive“). Le but de la Directive est de fixer un cadre commun relatif à l'information et la consultation des travailleurs sur des situations ou des décisions d'ordre économique ayant des incidences sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise.

Le projet de loi annule et remplace un projet de loi initial (numéro 5615) qui avait fait l'objet d'oppositions formelles de la part du Conseil d'Etat. Les principaux griefs de la Haute Corporation étaient une transposition incomplète de la Directive, l'exclusion du secteur public du champ d'application du projet de loi et le mauvais agencement des dispositions. Les avis des chambres professionnelles patronales critiquaient ce projet de loi pour ne pas respecter le principe de transposition „*toute la Directive, mais rien que la Directive*“ et pour alourdir considérablement le fonctionnement des organes de représentation du personnel.

Le présent projet de loi répond aux remontrances du Conseil d'Etat et à de nombreuses revendications des organisations des employeurs.

Ainsi, les charges administratives supplémentaires pour les entreprises sont considérablement réduites par rapport au projet de loi initial, ce dont la Chambre de Commerce tient à féliciter les auteurs. Le présent projet de loi demeure pourtant au-delà des exigences de la Directive en ce qui concerne les obligations d'information et de consultation relatives aux entreprises ayant adopté la forme de la société anonyme et crée un double emploi qu'il y a lieu de supprimer. A supposer que ces obligations soient maintenues, il y aurait lieu de supprimer qu'elles devront se faire impérativement sous forme écrite, alors que la Directive n'impose pas cette forme. Le projet de loi impose en outre une information et une consultation du délégué à l'égalité qui ne sont pourtant pas requises par la Directive. La Chambre de Commerce fait remarquer que la présente transposition d'une directive rajoute encore davantage d'obligations à charge des entreprises dans un domaine déjà largement hypertrophié.

Selon l'entendement du Conseil d'Etat, la Directive offre au législateur luxembourgeois deux options de transposition: de réduire le seuil pour l'instauration des comités mixtes aux entreprises d'au moins cinquante salariés et d'allouer au comité mixte les compétences en matière d'information et de consultation prévues par la Directive. Cette option, qui alourdirait considérablement le dialogue social et pèserait sur la compétitivité du site luxembourgeois, aurait été inacceptable pour les organisations des employeurs. La Chambre de Commerce félicite les rédacteurs du projet de loi de ne pas avoir pris cette option. La seconde option est celle d'ancrer l'information et la consultation au niveau des délé-

gations du personnel dans les établissements. Les organisations des employeurs ont marqué leur accord à cette seconde option.

Dès lors que l'information et la consultation se feront au niveau de l'établissement, elles devraient en toute logique ne concerner que l'établissement. Or, le présent projet de loi exige une information et une consultation qui porte aussi sur l'entreprise. Une telle transposition va bien au-delà des exigences de la Directive et n'est ni compatible avec les exigences de la simplification administrative, ni avec le souci de la compétitivité.

En outre, le projet de loi s'écarte encore de ce principe en retenant un champ d'application plus large que la Directive en ce qui concerne la définition de la consultation.

Sous réserve de ces quelques observations, le nouveau projet de loi respecte le principe de la transposition fidèle de la Directive. Les nombreux doubles et triples emplois prévus dans le texte du projet de loi initial ont été supprimés. Le présent texte est d'une lecture nettement plus facile que la version initiale.

Il ne résout cependant en rien les nombreux problèmes d'application pratiques des textes existants et futurs (suite à l'adoption du présent projet de loi) des dispositions du Code du travail relatives aux représentants du personnel. La Chambre de Commerce se limite à ne citer que quelques uns de ces problèmes à titre d'illustration. La grande majorité des articles du Code du travail (et le présent projet de loi confirme cette règle) font simplement référence à „*la délégation du personnel*“, sans pour autant spécifier s'il s'agit des délégations principales, des délégations divisionnaires, des délégations centrales, voire des délégués à la sécurité et/ou des délégués à l'égalité. Dans un souci de simplification administrative, on ne saurait obliger les grandes entreprises disposant d'une multitude de délégations de procéder à l'information et la consultation prévues par le projet de loi sous avis à plusieurs niveaux des représentants du personnel. De l'avis de la Chambre de Commerce, l'information et la consultation du présent projet de loi devraient se faire en toute logique dans les grandes entreprises au niveau de la délégation principale. Une autre source d'insécurité est l'absence de définition légale des notions, pourtant essentielles en matière de représentants du personnel, d'établissement et d'entreprise. L'article L. 414-1 du Code du travail est source d'insécurité juridique et de problèmes d'application pratique en ce qu'il impose la désignation de délégués au personnel en ayant recours au critère très vague de l'employeur „*occupant régulièrement au moins 15 travailleurs*“. Une application à la lettre des articles L. 413-4 et L. 413-3 du Code du travail aboutit en outre à la situation paradoxale qu'il y aurait lieu de tenir des élections, alors que personne n'est encore éligible¹. Il y aura lieu d'apporter des solutions pragmatiques à toutes ces incertitudes et incohérences dans le cadre de la réforme globale du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

La Chambre de Commerce accueille favorablement la suppression d'une discrimination entre les employés privés des entreprises du secteur public et ceux du secteur privé en ce qui concerne l'obligation de se doter d'une délégation du personnel des employés privés.

En ce qui concerne les dispositions relatives à la confidentialité des informations à communiquer aux représentants du personnel, la Chambre de Commerce déplore que le projet de loi n'énonce plus de sanction en cas de violation de cette obligation, pourtant fondamentale à tout échange de données confidentielles. Elle dénonce en outre que le projet de loi omet de préciser que l'obligation de confidentialité s'étend après l'expiration du mandat. Afin de renforcer l'obligation de confidentialité, la Chambre de Commerce exige une consécration textuelle de cette obligation de confidentialité.

¹ En raison d'une durée d'ancienneté plus longue exigée pour être éligible (article L. 413-4 du Code du travail: un an) que pour pouvoir voter (article L. 413-3: du Code du travail 6 mois).

Appréciation du projet de loi

| | |
|---|------|
| Compétitivité de l'économie luxembourgeoise | + |
| Impact financier sur les entreprises | - |
| Transposition de la directive | - |
| Simplification administrative | 0 |
| Impact sur les finances publiques | n.a. |

Appréciations:

| | | |
|------|---|------------------|
| ++ | : | très favorable |
| + | : | favorable |
| 0 | : | neutre |
| - | : | défavorable |
| -- | : | très défavorable |
| n.a. | : | non applicable |
| n.d. | : | non disponible |

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce peut approuver le présent projet de loi sous réserve expresse de la prise en considération des remarques et propositions de texte formulées ci-après et notamment de celle prévoyant un renforcement de l'obligation de confidentialité.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES*Concernant l'article 1er du projet de loi*

L'article 1er énonce l'objet du projet de loi, à savoir la transposition de la Directive et la modification subséquente du Code du travail. Cet article ne soulève pas de commentaires.

Concernant l'article 2 du projet de loi

L'article 2 du projet de loi procède aux modifications nécessaires du Code du travail. Le commentaire des articles contient une erreur matérielle en ce qu'il parle de quatre articles à modifier dans le Code du travail, alors qu'il y en a six.

Concernant les points 1 et 2

Suite aux remontrances du Conseil d'Etat émises dans son avis du 20 mars 2007, l'article L. 411-1 alinéa 1er du Code du travail est modifié, afin que toutes les entreprises (y compris celles à but non lucratif et celles du secteur public) soient assujetties aux obligations d'information et de consultation résultant de la Directive. Cette modification assure non seulement une transposition fidèle de la Directive; elle mettra aussi fin à une distorsion de concurrence entre les entreprises du secteur privé et celles du secteur associatif ou public.

La Chambre de Commerce note que le terme „*contrat de louage de services*“ est remplacé par celui de „*contrat de travail*“. Elle estime que cette modification ne porte pas à conséquence, mais que les auteurs du projet de loi comptent au contraire assurer une plus grande homogénéité dans l'emploi des termes. En effet, l'article L. 411-1 du Code du travail emploie par la suite le terme de „*contrat de travail*“.

Concernant le point 3

Le point 3 modifie le titre de la section 4 pour y introduire une référence à la consultation. Il ne donne pas lieu à commentaires.

Concernant le point 4

Le premier alinéa de l'article L. 414-4 (1) du Code du travail est modifié afin de transposer l'article 4.2 a) de la Directive. Le commentaire des articles affirme vouloir reprendre le contenu textuel de la Directive. Tel n'est pourtant pas le cas en ce qui concerne l'information: la Directive exige seulement une information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique (sous-entendu, d'après l'entendement de la Chambre de Commerce: en fonction du niveau de consultation d'information et de consultation choisi par l'Etat membre lors de la transposition). Si la Directive avait voulu instituer une information tant sur la situation de l'entreprise que sur celle de l'établissement, l'article 4.2 a) de la Directive devrait se lire „*l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise et de leur situation économique.*“

La rédaction actuelle du projet de loi obligerait l'employeur à informer la délégation du personnel sur:

- la marche et la vie de l'entreprise (au titre de la première partie de la première phrase de l'article L. 414-4 (1) du Code du travail);
- l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de sa situation économique (au titre de l'article L. 414-4 (1), deuxième partie de la phrase);
- l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise, et de sa situation économique (au titre de l'article L. 414-4 (1), deuxième partie *in fine* de la phrase).

Le troisième tiret énoncé ci-dessus n'est pas requis par la Directive. Dans un souci de simplification administrative, et afin de respecter le principe de transposition 1/1 de la Directive, la Chambre de Commerce souhaite à titre principal la suppression de la référence à l'entreprise.

A titre subsidiaire, et à supposer même que la transposition de la Directive exige la référence à l'entreprise (*quod non*), la Chambre de Commerce estime qu'une information sur „*la marche et la vie de l'entreprise*“ qui figure déjà à l'heure actuelle dans l'article L. 414-4 (1) au début de la phrase est identique à une information sur l'„*évolution récente et l'évolution probable de l'entreprise*“. En application de ce raisonnement, la référence à „*l'évolution récente et l'évolution probable de l'entreprise*“ peut pareillement être supprimée.

La suppression de la référence à l'entreprise est de l'avis de la Chambre de Commerce la seule façon de respecter le principe de la transposition fidèle de la Directive. Il est vrai que cette suppression aura pour conséquence que la première phrase de l'article L. 414-4 (1) du Code du travail traite en son début d'une information portant sur l'entreprise, tandis que la seconde partie de la phrase traite de l'établissement. Cette contradiction apparente devra être levée lors de la réforme globale du dialogue social: les organisations des employeurs ont proposé de supprimer toute référence à des établissements et d'ancrer le dialogue social exclusivement au sein des entreprises.

A titre encore plus subsidiaire, au cas où les rédacteurs du présent projet de loi entendent maintenir la référence à l'évolution récente et l'évolution probable de l'entreprise, il y aurait lieu de clarifier à quoi se rapporte le „*sa*“ de „*situation économique*“: à l'établissement ou à l'entreprise? Si les deux étaient visés, il y aurait lieu d'écrire „*leur*“.

Le second alinéa du paragraphe (1) modifie les dispositions relatives aux entreprises constituées sous forme de sociétés par actions énoncées à l'heure actuelle à l'article L. 414-5 du Code du travail pour y ajouter une obligation d'information sur „*les activités, récentes et probables de l'établissement et de l'entreprise*“. En vertu du commentaire des articles, „*il a trait à la même information que celle visée à l'alinéa 1, mais adaptée aux sociétés par actions*“. Une modification de l'actuel article L. 414-5 du Code du travail s'avère de l'avis de la Chambre de Commerce inutile: le devoir d'information sur „*l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement*“ prévu à l'article 4.2 a) de la Directive est couvert à suffisance pour tout type de société par l'article L. 414-4 (1) alinéa 1 du Code du travail tel que modifié par le présent projet de loi.

Au cas où les rédacteurs du présent projet de loi entendent néanmoins maintenir la disposition, la Chambre de Commerce se doit de constater que cette information supplémentaire doit, au regard du libellé actuel du projet de loi, impérativement se faire par écrit. Une telle information écrite entraîne une surcharge administrative considérable pour les employeurs, alors que ce formalisme n'est pourtant pas requis par la Directive, qui exige uniquement en son article 4.1. c) que l'information doit s'effectuer „*d'une façon et avec un contenu appropriés*“. La Chambre de Commerce doit dès lors s'opposer fermement à ce dépassement des exigences communautaires.

En outre, il y a lieu de supprimer la référence à l'entreprise pour les raisons développées ci-dessus et de s'en tenir au libellé de la Directive. La disposition prendrait dès lors le libellé suivant:

„Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution financière. La direction ou la gérance doit en outre informer une fois par an au moins la délégation du personnel de l'évolution récente et de l'évolution probable des activités de l'établissement.“

Le paragraphe (2) reprend fidèlement les dispositions de l'article L. 414-4 alinéa 2 du Code du travail relatives à l'information sur des aspects de santé et de sécurité et de protection des travailleurs et ne donne pas lieu à commentaire.

Le paragraphe (3) de l'article L. 414-4 du Code du travail transpose dans sa première partie l'article 4.2. b) de la Directive (information et consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi). Le projet de loi va au-delà des exigences de la Directive en ce qu'il exige non seulement d'informer la délégation du personnel, mais aussi le/la délégué-e à l'égalité. L'information du délégué à l'égalité ne se justifie pourtant ni au regard de l'esprit de la Directive, ni au regard des missions confiées par l'article L. 414-3 du Code du travail au délégué à l'égalité. La Chambre de Commerce exige la suppression de cette information qui constituerait une charge administrative supplémentaire. Par ailleurs, pour les raisons formulées à l'égard de l'article L. 414-4 (1) alinéa 2 du Code du travail formulées ci-dessus, il y a lieu de supprimer la référence à l'entreprise.

Le paragraphe reprend en outre l'article L. 414-4 dernier alinéa du Code du travail qui prévoit une obligation de fournir semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité les 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.

Le paragraphe (4) de l'article L. 414-4 du Code du travail transpose fidèlement l'article 4.2 c) de la Directive, à savoir l'obligation 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 susceptibles d'être prises dans le cadre de la législation sur les licenciements collectifs et le maintien des travailleurs en cas de transfert d'entreprise. Le paragraphe ne soulève pas de commentaires.

Concernant le point 5

L'article L. 415-5 (1) du Code du travail reprend les définitions de l'information et de la consultation contenues dans la Directive. Dans un souci de clarté, il est proposé de modifier le début de l'article comme suit:

*„Sans préjudice de dispositions plus précises ou plus contraignantes prévues à l'article L. 414-4, on entend, **aux fins de la présente section**, par (...).“*

La définition de la consultation *in fine* va pourtant plus loin que la Directive: cette dernière traite d'un accord entre les travailleurs et l'employeur uniquement dans le cadre de l'article 4.2 c) de la Directive. Or, les rédacteurs du présent projet de loi semblent vouloir autoriser un tel accord sur toutes *„les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur“*. Afin de respecter le principe de transposition *„rien que la directive et toute la directive“*, le second tiret de l'article L. 414-5 (1) du Code du travail devrait pendre le libellé suivant:

„... en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur visés à l'article L. 414-4 (4) du Code du travail.“

L'article L. 414-4 (4) du Code du travail est effectivement la disposition transposant en droit interne l'article 4.2 c) de la Directive.

Les paragraphes (2) et (3) de l'article L. 414-5 du Code du travail transposent les articles 5 et 1 paragraphe 3 de la Directive. La Chambre de Commerce salue tout particulièrement que les rédacteurs du présent projet de loi laissent autant de marge de manoeuvre dans la négociation du cadre des modalités d'information et de consultation des travailleurs. Afin d'adapter ces accords aux particularités et à la culture de dialogue social de chaque entreprise, il y a de l'avis de la Chambre de Commerce lieu de remplacer le terme *„partenaires sociaux“* par *„l'employeur et la délégation du personnel“*. En outre, la Chambre de Commerce tient à souligner que l'étendue de tels accords ne doit viser que les informations et les consultations de la délégation du personnel exigées dans le cadre de la transposition

de la Directive. Ces accords ne sauraient notamment pas viser les modalités d'information et de consultation du comité mixte.

Le paragraphe (4) transpose fidèlement l'article 9 paragraphes 1 à 3 de la Directive.

Concernant le point 6

L'actuel article L. 415-2 du Code du travail qui a trait au secret professionnel et à la préservation du caractère confidentiel de certaines informations est étoffé afin de le rendre compatible avec l'article 6 de la Directive.

La Chambre de Commerce accueille tout particulièrement le paragraphe (2) de l'article L. 415-2 du Code du travail, qui permettra dans des circonstances bien particulières à l'employeur de refuser de communiquer des informations. Les rédacteurs du présent projet de loi ont ainsi usé de la faculté ouverte par l'article 6 paragraphe (2) de la Directive et ont donné gain de cause à une revendication importante des organisations patronales. Une diffusion inconsidérée d'informations hautement confidentielles pourrait en effet le cas échéant mettre en péril l'existence même d'une entreprise.

En revanche, il est regrettable que la sanction de l'obligation de confidentialité contenue dans le projet de loi initial, n'ait pas été reprise par le présent projet de loi. La Chambre de Commerce insiste dès lors sur la réinsertion de la disposition suivante dans le projet de loi:

„Celui qui procède à la divulgation des données qualifiées de confidentielles en application des dispositions qui précèdent commet une faute grave au sens du paragraphe (2) de l'article L. 415-11.“

La Chambre de Commerce regrette aussi que le projet de loi ne reprenne pas *expressis verbis* la deuxième phrase de l'article 6.1 de la Directive *„Cette obligation (à la confidentialité) subsiste quel que soit le lieu où ils (les représentants des salariés) se trouvent, même après l'expiration de leur mandat.“*

Au paragraphe (3) alinéa deux, il est proposé dans un souci de clarté de remplacer les termes *„aux parties“*, par *„aux requérants et au chef d'entreprise“*.

Enfin, la Chambre de Commerce propose de supprimer dans tout le projet de loi la référence au *„travailleur“*, par celle de *„salarié“*, terme qui sera consacré dans le cadre du projet de loi portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce peut approuver le présent projet de loi sous réserve expresse de la prise en considération des remarques et propositions de texte formulées ci-dessus et notamment de celle prévoyant un renforcement de l'obligation de confidentialité.

