

**N° 5435<sup>3</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

**PROJET DE LOI****complétant le Statut de la Société européenne  
pour ce qui concerne l'implication des travailleurs**

\* \* \*

**AVIS DU CONSEIL D'ETAT**

(17.1.2006)

Par dépêche du 20 janvier 2005, le Premier Ministre, Ministre d'Etat, a soumis à l'avis du Conseil d'Etat le projet de loi sous rubrique.

Au texte du projet de loi, élaboré par le ministre du Travail et de l'Emploi, étaient joints un exposé des motifs ainsi qu'un commentaire des articles du projet de loi et une table de concordance entre les dispositions du projet de loi et celles de 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.

L'avis de la Chambre de travail fut transmis en date du 11 avril 2005, celui de la Chambre des employés privés en date du 11 mai 2005. A la date de ce jour, le Conseil d'Etat ne fut pas saisi d'un avis ni de la Chambre de commerce, ni de la Chambre des métiers.

\*

**CONSIDERATIONS GENERALES**

La directive à transposer dans le projet sous avis vise à compléter le statut de la société européenne (ci-après SE), créée par le règlement (CE) No 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE).

Ce règlement a instauré un cadre juridique uniforme dans lequel des entreprises de différents Etats membres peuvent planifier et réorganiser le cas échéant leurs activités au niveau européen.

Les mesures nécessaires en vue de la mise en œuvre du règlement figurent dans le projet de loi No 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.

Il y a lieu de rappeler qu'une société européenne peut être créée:

- par fusion de sociétés anonymes préexistantes relevant, pour au 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 (cf. article 2 du règlement 2157/2001).

La directive 2001/86/CE constitue un complément indissociable du susdit règlement. Ces dispositions doivent être adoptées concomitamment afin de garantir que la création d'une SE ne puisse affaiblir

voire même anéantir le régime d'implication des travailleurs existant dans les sociétés participant à la création d'une SE.

La directive prend soin de préciser que son but est de „promouvoir les objectifs sociaux de la Communauté“ (considérant (3) de la directive). Elle ajoute dans son considérant (4) que les objectifs de cette action ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les Etats membres, raison pour laquelle des mesures communes doivent être prises au niveau communautaire conformément au principe de subsidiarité énoncé à l'article 5 du Traité instituant la Communauté européenne.

La directive n'entend pas excéder ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs. Il est en effet apparu que la grande diversité des régimes d'implication des travailleurs dans les Etats membres excluait l'instauration d'un régime modèle européen unique d'implication, que ce soit dans le règlement européen ou par directive. La directive à transposer par le projet de loi se limite dès lors à fixer des standards minima. Elle prévoit également que la constitution d'une SE ne peut comporter une atteinte aux droits acquis des travailleurs en matière d'implication (principe „avant-après“).

Le respect de ce principe s'applique également aux modifications ultérieures d'une SE ainsi qu'aux sociétés concernées par le processus de modifications structurelles.

En dehors de la garantie de l'implication des travailleurs, les autres questions relevant du droit social, et plus particulièrement du droit du travail, restent régies exclusivement par les législations nationales.

Les auteurs soulignent que le projet de loi sous avis reprend des solutions figurant dans 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, laquelle transpose la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 portant le même intitulé. Ce choix se justifie dans la mesure où les deux directives et les lois de transposition sont apparentées.

Le Conseil d'Etat constate que le règlement CE 2157/2001 est entré en vigueur le 8 octobre 2004 et que la directive faisant l'objet du présent projet aurait dû être transposée pour le 8 octobre 2004 au plus tard.

Il importe de souligner d'emblée la complexité du texte, les dispositions légales, en rapport avec la désignation des divers représentants du personnel, ne sont nécessairement pas exhaustives et ne peuvent envisager toutes les hypothèses possibles. D'une manière générale, l'interprétation des dispositions légales nouvelles doit tendre à respecter les objectifs sociaux de l'Union européenne et la protection optimale de tous les salariés, ainsi que cela est d'ailleurs clairement énoncé dans les considérants de la directive. La Chambre des employés privés a dénoncé 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 *No 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.

Il est renvoyé aux plus amples développements relatifs à cette question figurant sous le titre III du projet sous revue.

Dans la mesure où la 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 impérieusement 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.

## EXAMEN DES ARTICLES

### *Intitulé*

Le Conseil d'Etat propose de libeller l'intitulé comme suit:

„Projet de loi complétant le statut de la société européenne (SE) pour ce qui concerne l'implication des travailleurs“.

### TITRE I

#### **Dispositions générales** *(Chapitre 1er selon le Conseil d'Etat)*

En application des règles légistiques communément admises, le groupement usuel des articles se fait en chapitres. Il est dès lors proposé de remplacer les „titres“ I à IV par des chapitres 1er à 4.

#### *Article 1er – Objet*

La loi ne doit, en règle générale, pas reproduire des dispositions dépourvues de portée normative et qui ne font qu'annoncer les matières faisant l'objet des articles subséquents. L'article 1er se limitera dès lors à une référence à la directive. Ce renvoi dans le texte même de la loi et non seulement par l'ajout d'une mention sous l'acte de transposition au moment de la transposition au Mémorial, en application de la circulaire du 14 mai 2001 du ministre aux Relations avec le Parlement, se justifie dans la mesure où les dispositions légales seront englobées ultérieurement dans le code du travail. Le Conseil d'Etat suggère d'indiquer également un renvoi au règlement No 2157/2001. Par contre, il ne saurait être permis d'encombrer la loi par un article 1er contenant un résumé forcément incomplet des autres dispositions développées dans les articles subséquents du dispositif de la loi. L'article 1er se lira dès lors comme suit:

##### **„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.“

#### *Article 2 – Juridictions compétentes (Article 22 selon le Conseil d'Etat)*

L'article 2 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 projet de loi ne prévoyant aucun renvoi à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail et à l'Office national de conciliation, 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.

Le Conseil d'Etat propose de reporter cet article comme disposition finale dans les dispositions diverses de la loi regroupées sous le titre IV (chapitre 4 selon le Conseil d'Etat).

#### *Article 3 – Définitions (Article 2 selon le Conseil d'Etat)*

Le Conseil d'Etat tient à rappeler que selon les règles légistiques éprouvées, les subdivisions d'un article en points qui se caractérisent par un numéro suivi d'un point, peuvent eux-mêmes être éventuellement subdivisés en employant des lettres minuscules suivies d'une parenthèse fermante.

Il est dès lors proposé de revoir le texte du projet sous cet aspect.

Au vu des observations relatives à l'article 1er, la définition sub *a*) de l'article (article 2, point 1 selon le Conseil d'Etat) se lira comme suit:

„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), ci-après désignée par l'abréviation „SE“;“

##### *3.b) (point 2 selon le Conseil d'Etat)*

Le mot „sont“ est à supprimer dans cette définition.

3. e) (point 5 selon le Conseil d'Etat)

Il y a lieu de mettre le terme „nationale“ au pluriel.

3. l)

La „définition“ de la directive 2001/86/CE est superfétatoire. Mis à part la référence complète figurant à l'article 1er et dans la définition sub article 3 m) (article 2, point 13 selon le Conseil d'Etat), le Conseil d'Etat propose d'omettre tout renvoi supplémentaire à la directive.

3. m) (point 12 selon le Conseil d'Etat)

Le Conseil d'Etat propose de formuler cette définition comme suit: „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;“.

3. n) (point 13 selon le Conseil d'Etat)

Les dispositions de référence deviendront celles aux articles 9 à 13 dans la version du Conseil d'Etat.

## TITRE II

### **Négociation d'un accord** (Chapitre 2 selon le Conseil d'Etat)

*Article 4 – Création d'un groupe spécial de négociation (Article 3 selon le Conseil d'Etat)*

Les paragraphes 1er et 2 transposent des dispositions précises reprises de la directive.

Au paragraphe 3 de l'article sous examen, les auteurs du projet entendent 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 semble aller de soi que toute modification du projet de constitution d'une SE entraîne l'adaptation corrélative de la composition du GSN sans qu'il soit besoin de légiférer spécialement. Le texte sous avis ne prévoit que l'hypothèse où le „nombre total“ (ou la „répartition des sièges“) se trouve modifié de plus de 25%. Ce libellé ne vise dès lors 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, risque 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.

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.“

*Article 5 – Désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg  
(Article 4 selon le Conseil d'Etat)*

Le paragraphe 1er, qui n'a aucun contenu normatif, est à omettre. Les paragraphes subséquents 2 à 10 sont à renuméroter en conséquence.

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.

Il y a lieu de souligner que le groupe spécial de négociation ne représente pas les salariés des filiales ou établissements se situant en dehors du territoire de l'Union (cf. *Jurisclasseur: La société européenne* 3, 2002, Fasc. 810 No 11).

Le Conseil d'Etat entend relever la complexité extrême des dispositions légales projetées relatives à la désignation des représentants des travailleurs occupés au Luxembourg au GSN. 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.

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, exige dès lors un ajout au paragraphe 2 (1er selon le Conseil d'Etat) *in fine* qui se lira 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.“

Le Conseil d'Etat est toutefois parfaitement conscient du fait que la détermination des représentants des entités de droit public ainsi que leur nombre exact ne sont définis nulle part. Il est renvoyé dans ce contexte aux dispositions particulièrement vagues du règlement grand-ducal du 5 mars 2004 relatives à la représentation du personnel au sein des administrations, services et établissements publics de l'Etat. Ces lacunes risquent de poser de sérieuses difficultés, notamment dans le cadre du cas de figure visé à l'article 5(6) du projet de loi (article 4(6) selon le Conseil d'Etat).

Le paragraphe 7 règle une évidence. L'obligation des représentants effectifs et suppléants de s'informer mutuellement du déroulement des travaux découle du rôle des représentants du personnel et ne doit être imposé spécialement par le législateur. Ce passage est dès lors superfétatoire et les paragraphes subséquents sont à renuméroter en conséquence.

Les autres dispositions de l'article 5 sous revue sont reprises de l'article 16 de la loi du 28 juillet 2000 sur les comités d'entreprise européens et ce dans le but louable de ne pas compliquer inutilement la matière.

Le Conseil d'Etat renvoie pour les explications relatives aux détails concernant la ventilation des sièges parmi les sociétés participantes d'un Etat membre aux développements exhaustifs figurant dans l'avis de la Chambre des employés privés du 25 mars 2005.

S'il est vrai que les règles de désignation des représentants au groupe spécial de négociation ne permettent pas d'envisager toujours correctement tous les cas de figure possibles – au risque de surcharger le texte – il ne faut pas perdre de vue que le projet permet la désignation de représentants d'organisations syndicales représentatives en lieu et place des représentants du personnel issus de l'entreprise. Ces représentants ne sont dès lors pas censés défendre les intérêts exclusifs des travailleurs d'une entreprise particulière ou d'une catégorie de travailleurs. Les dispositions afférentes telles que reprises dans les lois française ou allemande n'entrent pas non plus dans ces détails.

Les dispositions du projet de loi constituent en tout cas une transposition correcte de l'article 3.2 b) de la directive. Pour la ligne de conduite devant s'imposer aux juridictions en cas de difficultés d'application, il est renvoyé à la position du Conseil d'Etat figurant dans les considérations générales du projet sous avis.

*Article 6 – Négociation d'un accord (Article 5 selon le Conseil d'Etat)*

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 6 du projet (article 5 selon le Conseil d'Etat) qui porte sur les négociations plutôt que dans l'article 7 (6 selon le Conseil d'Etat) 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.“

Le deuxième alinéa transpose l'alinéa 2 de l'article 3(3) de la directive, mais contient également dans sa deuxième phrase un rappel utile de l'obligation imposée à l'article 3(1) de la directive.

*Article 7 – Contenu de l'accord (Article 6 selon le Conseil d'Etat)*

Le paragraphe 1er est à omettre dans la mesure où son contenu est repris, selon la proposition du Conseil d'Etat, à l'article 6(1) (article 5(1) selon le Conseil d'Etat).

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 6 (article 5 paragraphe (1) selon le Conseil d'Etat).

Le paragraphe 4 (3 selon le Conseil d'Etat) 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, il doit être repris littéralement dans la loi sous peine de ne pas assurer une transposition correcte.

La question est d'importance alors que, selon le commentaire des articles joint à l'exposé des motifs, un éventuel non-respect du principe „avant-après“ frapperait l'accord visé à l'article 8 (7 selon le Conseil d'Etat) de nullité.

Le renvoi à l'article 3, lettre k) figurant au paragraphe 4 (3 selon le Conseil d'Etat) est à remplacer, au vu du nouvel agencement des articles, par un renvoi à l'article 2, point 11.

*Article 8 – Force obligatoire de l'accord (Article 7 selon le Conseil d'Etat)*

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 (article 3(3) de la directive).

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 (paragraphe 1er de l'article 6 selon le Conseil d'Etat) et dont le législateur européen impose le traitement.

### TITRE III

#### **Dispositions de référence** *(Chapitre 3 selon le Conseil d'Etat)*

Pour faciliter l'implication des travailleurs dans la SE, la directive détermine dans une annexe des 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, éventuellement prorogée. Ces dispositions de référence, relatives à la composition de l'organe de représentation des salariés, à l'information et à la consultation des salariés et à leur participation dans les organes sociaux, sont reprises dans le titre III du projet de loi.

*Article 9 – Application des dispositions de référence (Article 8 selon le Conseil d'Etat)*

Le Conseil d'Etat approuve la disposition introduite au paragraphe 1er, lettre c) aux termes de laquelle les dispositions de référence sont également applicables aux SE fixant leur siège au Luxembourg lorsque l'accord visé à l'article 8 (7 selon le Conseil d'Etat) est frappé de nullité.

En tenant dès lors compte du nouvel agencement des articles, le renvoi à l'article 6(2) est à remplacer par un renvoi à l'article 5(2). De même, le renvoi aux dispositions de référence „prévues aux articles 12 et 13“ est à remplacer par un renvoi aux articles 11 et 12. Le principe „avant-après“ ne joue pas à sens unique. Aux termes des dispositions transposées à l'article 9 (8 selon le Conseil d'Etat), la SE n'est pas tenue d'instituer des règles relatives à la participation des salariés si aucune société participante n'était régie par de telles règles avant l'immatriculation de la SE. Les dispositions de référence ne sont pas non plus applicables dans certaines hypothèses où les salariés des sociétés prenant part à la constitution d'une SE ont bénéficié, dans leur pays, d'un régime de participation des salariés avant l'immatriculation de la SE. Selon l'article 9 (8 selon le Conseil d'Etat) transposant l'article 7 de la directive, les dispositions de référence ne s'appliquent, s'agissant d'une SE constituée sous la forme d'une société holding ou d'une filiale commune, que si la majorité des salariés jouissait avant la création de la SE du droit de participer aux décisions de l'entreprise. S'agissant d'une SE issue d'une fusion, elles ne s'appliquent que si 25% au moins des salariés bénéficiaient d'un droit de participation aux décisions avant la fusion. Les dispositions de référence, c'est-à-dire tant celles relatives à la participation des salariés aux organes de direction de la SE, que celles concernant le volet information-consultation, peuvent ainsi être écartées par le groupe spécial de négociation qui peut décider à la majorité renforcée de ne pas négocier ou de clore la négociation entamée et d'adapter seulement des mesures d'information et de consultation conformes aux droits de l'Etat membre où la SE emploie des salariés. Le comité d'entreprise européen constitue dès lors le socle minimum des droits des salariés de la SE lorsque le GSN renonce à obtenir un accord sur l'implication des salariés.

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.

Dès lors que plusieurs formes de participation sont en vigueur au sein des sociétés qui participent directement à la constitution de la SE, le GSN décide, parmi celles en vigueur, laquelle doit être instaurée dans celle-ci. Aux termes de l'article 7-2. *in fine* de la directive, les Etats membres peuvent fixer des règles qui sont applicables en l'absence de décision en la matière pour une SE immatriculée sur leur territoire (voir l'article 13 (12 selon le Conseil d'Etat)).

Le projet de loi sous avis 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, d'après ses auteurs, éviter une paralysie. Ce délai relativement bref n'est nullement imposé par le législateur européen. Il paraît d'ailleurs relativement sévère. Le Conseil d'Etat propose de l'étendre à deux mois.

*Article 10 – Dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des travailleurs (Article 9 selon le Conseil d'Etat)*

Sans observation.

*Article 11 – Désignation des membres de l'organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg (Article 10 selon le Conseil d'Etat)*

Le paragraphe 1er est superflète à défaut de constituer une disposition normative.

Les paragraphes subséquents sont dès lors à renuméroter en conséquence.

Selon le paragraphe 2 (1er selon le Conseil d'Etat) – contrairement aux dispositions figurant sous l'article 5 (4 selon le Conseil d'Etat) 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.

*Article 12 – Dispositions de référence pour l'information et la consultation  
(Article 11 selon le Conseil d'Etat)*

Cet article transpose la partie 2 de l'annexe de la directive.

*Article 13 – Dispositions de référence pour la participation (Article 12 selon le Conseil d'Etat)*

Selon le paragraphe 1er, lettre a), 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. En l'absence de dispositions légales nationales obligeant les sociétés commerciales, constituées selon le régime de gestion dualiste, de concevoir un régime de participation, la question se pose si 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. 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 (5 selon le Conseil d'Etat) préconisant des négociations sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs „dans un esprit de coopération“. Il est toutefois aussi renvoyé à l'article I du projet de loi *No 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, ainsi libellé:

„31-3.– En cas de transformation d'une société anonyme en SE conformément à l'art. 3, la procédure suivante devra être respectée.

(1) L'organe de gestion de la SA établit par écrit un projet de transformation et un rapport expliquant et justifiant les aspects juridiques et économiques de la transformation et indiquant les conséquences pour les actionnaires et pour les travailleurs de l'adoption de la forme de la SE.

...

(5) Les droits et obligations de la société à transformer en matière de conditions d'emploi résultant de la législation, de la pratique et de contrats de travail individuels ou de relations de travail au niveau national et existant à la date de l'immatriculation sont transférés à la SE du fait même de cette immatriculation.“

Il résulte de ces dispositions que l'organe de gestion de la SE qui établit le projet de transformation et le rapport dont question sub 31-3(1) du projet de loi *No 5352* susmentionné concernant la société européenne (SE) comprend par définition des représentants des salariés qui pourront faire valoir leurs droits et intérêts. Le Conseil d'Etat s'interroge toutefois si l'obligation faite à la société anonyme de transférer à la SE „les droits et obligations de la société à transformer en matière de conditions d'emploi résultant de la législation ... de(s) relations de travail au niveau national“ inclut l'obligation de maintenir la participation en l'état actuel de la législation nationale. La réponse est incertaine dans la mesure où un représentant du personnel faisant partie d'un conseil d'administration remplit une fonction différente de celle d'un représentant au conseil de surveillance. Il y a lieu de renvoyer également dans ce contexte à l'article 19 (18 selon le Conseil d'Etat) du projet de loi sous avis qui porte transposition de l'article 11 de la directive.

Le Conseil d'Etat note que, dans l'hypothèse d'une constitution de la SE hors transformation, en présence de plusieurs formes de participation dans les sociétés ainsi regroupées, le projet gouvernemental, à l'instar du législateur français (loi du 26 juillet 2005), a opté pour l'adoption d'une règle qui assure aux travailleurs les droits à participation les plus étendus. Pour déterminer laquelle des formes de participation est la plus favorable aux salariés, le libellé du projet de loi reste forcément vague, vu la difficulté de comparer des régimes souvent complexes. Le projet sous examen insiste toutefois sur l'obligation d'opérer „une comparaison concrète“ de la portée des divers éléments des régimes en concurrence. La forme de participation étant ainsi déterminée, le projet régit en son paragraphe 3 les modalités selon lesquelles il sera décidé de la répartition des sièges par pays. A cet égard, le projet de loi transpose littéralement l'alinéa 3 de la lettre b) de la partie 3 de l'annexe à la directive.

*Article 14 – Désignation des membres représentant les travailleurs occupés au Luxembourg dans l'organe d'administration ou de surveillance d'une SE  
(Article 13 selon le Conseil d'Etat)*

Le Conseil d'Etat renvoie à ses observations à l'endroit de l'article 11 (10 selon le Conseil d'Etat) pour ce qui est de la possibilité de désigner des représentants non membres du personnel dans l'organe

d'administration ou de surveillance d'une SE. Il n'est dès lors pas absolument nécessaire d'instituer, à l'endroit des dispositions de référence, la possibilité de désigner un ou des représentants du personnel en dehors de l'entreprise et notamment parmi les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale.

Le Conseil d'Etat ne peut que regretter 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. Il ne reste qu'à espérer que la lecture souvent malaisée de ces règles ne découragera pas les acteurs économiques désireux de constituer une SE au Luxembourg.

#### TITRE IV

##### **Dispositions diverses** *(Chapitre 4 selon le Conseil d'Etat)*

*Article 15 – Fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs (Article 14 selon le Conseil d'Etat)*

Le Conseil d'Etat n'a pas d'observation à formuler si ce n'est qu'au paragraphe 3, il y a lieu de rectifier une erreur matérielle (... elles ne risquent pas de divulguer un secret...).

*Article 16 – Obligation de confidentialité et de secret (Article 15 selon le Conseil d'Etat)*

*Paragraphes 1er et 2*

Sans observation.

*Paragraphe 3*

Le Conseil d'Etat estime que le renvoi à l'article 309 du Code pénal est superfétatoire dans la mesure où l'alinéa 1er ne fait que déclarer applicable cette disposition alors qu'elle est applicable en elle-même. Si l'intention des auteurs était d'étendre le champ d'application de l'article 309 aux personnes énumérées aux paragraphes 1er et 2, il y aurait lieu de reformuler le texte notamment en raison du principe d'interprétation stricte en matière de droit pénal.

A relever que l'article 309 ne vise que „celui qui, étant ou ayant été employé, ouvrier ou apprenti“ de l'entreprise concernée ainsi que celui qui a eu connaissance des secrets par l'intermédiaire d'un salarié indélicat ou „par un acte contraire aux bonnes mœurs“.

Les experts et les éventuels représentants du personnel qui ne sont pas salariés de l'entreprise sont visés exclusivement par les dispositions de l'article 458 du Code pénal sur le secret professionnel qui prévoit des sanctions moins sévères.

Le renvoi à l'article 458 du Code pénal est justifié alors que le champ d'application de cette disposition n'est pas clairement circonscrit.

Le Conseil d'Etat ne perçoit pas la nécessité de modifier le régime légal de compétence territoriale. Pareille disposition, par ailleurs non autrement motivée dans l'exposé des motifs, risque de créer des difficultés inutiles en cas de concours de plusieurs infractions.

Le paragraphe 3 de l'article sous examen se lira dès lors 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.“

*Article 17 – 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 (Article 16 selon le Conseil d'Etat)*

Au paragraphe 6, alinéa 2, il y a lieu de supprimer les parenthèses.

Quant au paragraphe 7 de l'article sous examen, 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.

*Article 18 – 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 (Article 17 selon le Conseil d'Etat)*

Sans observation.

*Article 19 – Détournement de procédure (Article 18 selon le Conseil d'Etat)*

Ainsi qu'il a été exposé ci-avant, la constitution d'une SE peut, dans certaines hypothèses, conduire à une réduction sensible, voire même à un anéantissement de l'implication des travailleurs dans l'entreprise. Or, la création d'une SE doit résulter d'une approche positive et ne saurait être promue dans la seule perspective de s'affranchir de l'un ou de l'autre régime participatif national.

Si une telle visée était établie par l'organe de représentation dans l'année suivant la création de la SE, la SE ne serait pas nulle pour autant, mais l'accord prévu aux articles 6 et 7 (5 et 6 selon le Conseil d'Etat) devrait être renégocié.

Il faut supposer 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.

*Article 20 – Mesures destinées à assurer le respect de la présente loi (Article 19 selon le Conseil d'Etat)*

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 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 ...“.

*Article 21 – Relation entre la présente loi et d'autres dispositions (Article 20 selon le Conseil d'Etat)*

Au paragraphe 1er, le renvoi à l'article 6(4) est erroné. Le paragraphe 5 est manifestement visé.

*Article 22 – Relation entre la présente loi et le cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (Article 21 selon le Conseil d'Etat)*

Sans observation.

*Article 22 (selon le Conseil d'Etat) – Juridictions compétentes*

Ainsi que le Conseil d'Etat l'a suggéré à l'endroit de l'article 2, les dispositions de cet article sont à insérer *in fine* du projet de loi et constituent dès lors le nouvel article 22.

*Article 23 – Entrée en vigueur*

Le Conseil d'Etat propose d'omettre cet article 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 No 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.

Suit le texte du projet de loi tel que proposé par le Conseil d'Etat.

**PROJET DE LOI**  
**complétant le statut de la société européenne (SE)**  
**pour ce qui concerne l'implication des travailleurs**

**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 „SE“: 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 direction 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 9 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.

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 6 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 6 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 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.

(7) 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.

(8) 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 équivalent 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 au deuxième paragraphe de 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 représentants des travailleurs effectifs ou suppléants occupés au Luxembourg sont élus ou désignés parmi les travailleurs.

(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 6 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 6 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 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.

(7) 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 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.

**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.

**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 60bis-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 60bis-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 „l'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**

Les contestations à naître de la présente loi sont de la compétence des juridictions luxembourgeoises.

Sans préjudice des articles 15 et 19, les tribunaux du travail 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.

Ainsi délibéré en séance plénière, le 17 janvier 2006.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Pierre MORES

