

N° 5788⁷**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant:

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

* * *

RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

(8.4.2008)

La Commission se compose de: M. Marcel GLESENER, Président; M. Marc Spautz, Rapporteur; MM. Emile CALMES, John CASTEGNARO, Lucien CLEMENT, Aly JAERLING, Ali KAES, Alexandre KRIEPS, Mme Viviane LOSCHETTER, M. Romain SCHNEIDER et Mme Vera SPAUTZ, Membres.

*

1. PROCEDURE LEGISLATIVE

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi en date du 4 octobre 2007. Il était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles ainsi que du texte 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 la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne.

Le projet de loi a été avisé par:

- la Chambre des Fonctionnaires et des Employés publics le 7 novembre 2007;
- la Chambre des Employés Privés le 14 novembre 2007;
- la Chambre des Métiers le 20 novembre 2007;
- la Chambre de Commerce le 11 décembre 2007.

Le Conseil d'Etat a rendu son avis le 29 janvier 2008.

Dans sa réunion du 13 novembre 2007, la Commission du Travail et de l'Emploi a désigné M. Marc Spautz comme rapporteur et elle a entendu la présentation générale du projet par M. le Ministre du Travail et de l'Emploi.

Dans sa réunion du 12 février 2008, la commission a examiné l'avis du Conseil d'Etat et elle a procédé à l'examen détaillé du projet avant d'adopter le présent rapport dans sa réunion du 8 avril 2008.

*

2. CONSIDERATIONS GENERALES

2.1. Objet et genèse du projet de loi sous rubrique

L'objet du projet de loi est de transposer en droit luxembourgeois la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Il vient remplacer le projet de loi 5615 qui fut déposé le 5 octobre 2006 à la Chambre des Députés et retiré du rôle suite aux nombreuses critiques dont il a été l'objet¹.

La transposition de la directive précitée ayant donné lieu à plusieurs approches du législateur luxembourgeois, il n'est pas inutile de reprendre celles-ci notamment au travers d'une brève description du projet de loi 5615 avant de se focaliser sur le présent projet de loi. Au préalable, il est toutefois indispensable de revenir sur la directive elle-même et le contexte qui a conduit à son élaboration et adoption.

a) *La directive 2002/14/CE du 11 mars 2002*

Cette directive établit un cadre général fixant des exigences minimales en matière d'information et de consultation des travailleurs qui devraient s'appliquer notamment avant la mise en place de stratégies de restructurations. Elle vise plus particulièrement l'information et la consultation des travailleurs sur des situations et des décisions d'ordre économique ayant des incidences sur la vie et le fonctionnement de l'entreprise. Il en est ainsi de l'évolution récente et probable des activités de l'entreprise et de sa situation économique ou encore de la situation, de la structure et de l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que des mesures d'anticipation envisagées notamment en cas de menace sur l'emploi en passant par les décisions susceptibles d'entraîner d'importantes modifications dans l'organisation du travail et dans les relations contractuelles.

Cette directive ne porte ni atteinte aux systèmes nationaux dans le cadre desquels l'exercice concret de ce droit implique une manifestation collective de volonté de la part des titulaires de ceux-ci, ni aux systèmes prévoyant l'association directe des travailleurs, tant que ceux-ci ont toujours la liberté d'exercer leur droit à l'information et à la consultation à travers leurs représentants.

Le cadre général institué par la directive n'empêche bien évidemment pas les Etats membres d'aller au-delà du dispositif minimaliste obligatoire et de prévoir des dispositions plus favorables aux travailleurs.

La directive de 2002 fait suite à la communication de la Commission européenne du 14 novembre 1995 de combler les lacunes et insuffisances des dispositions existantes aux niveaux national et communautaire en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs.

Cette communication a précédé de peu l'affaire Vilvoorde ou l'annonce par le groupe automobile français Renault de la fermeture de son usine de plus de 3.000 salariés à Vilvoorde (Flandre belge), fermeture qui s'inscrivait dans un projet de restructuration européenne et comportait également une suppression de plus de 2.800 postes en France. L'affaire Vilvoorde – sous le nom de laquelle la directive est connue – déclencha à l'époque une vague d'indignation en Europe. Elle est l'exemple patent que l'existence de cadres juridiques tant au niveau communautaire que national visant à assurer l'association des travailleurs à la marche de l'entreprise et aux décisions qui les concernent, n'empêche pas toujours que des décisions graves concernant les salariés soient prises et rendues publiques sans que des procédures adéquates d'information et de consultation préalables aient été mises en place. Le fait que ces cadres juridiques soient souvent orientés vers le traitement a posteriori des processus de changement négligeant les aspects économiques des décisions et ne favorisant pas une réelle anticipation de l'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise et la prévention des risques explique sans aucun doute que de nombreuses restructurations se fassent sans que les travailleurs aient été informés et consultés préalablement. L'affaire Vilvoorde est venue étayer les conclusions de la Commission européenne sur la nécessité de redéfinir le cadre juridique européen en matière d'information et de consultation des travailleurs et d'instaurer des règles plus contraignantes. Cette nécessité s'est renforcée avec l'entrée dans la troisième phase de l'Union économique et monétaire qui a accru et accéléré les pressions

¹ Ce point sera précisé par la suite.

compétitives au niveau européen rendant nécessaire un accompagnement social renforcé au niveau national.

Concernant la procédure suivie, il échet de noter que d'après l'article 136 du Traité instituant la Communauté européenne, les Etats membres, mais aussi la Communauté ont pour missions entre autres de promouvoir le dialogue social. En vue de réaliser ces objectifs, la Communauté soutient et complète l'action des Etats membres dans certains domaines. L'information et la consultation des travailleurs fait partie de ces domaines. Dans la mesure où il s'agissait d'établir un cadre pour l'information et la consultation des travailleurs adapté au contexte européen et en raison de la dimension et des effets de l'action envisagée, il a paru plus adapté de réaliser celle-ci au niveau communautaire conformément au principe de subsidiarité.

Dans ce contexte, il convient encore de relever que la Commission européenne a lancé, à la suite de sa communication de 1995, une phase de consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire portant sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de la Communauté. Si certains partenaires sociaux se sont montrés prêts à engager des négociations au niveau communautaire, d'autres au contraire n'ont pas souhaité participer à de telles négociations estimant que ce domaine concernait l'organisation et la gestion interne des entreprises et relevait de ce fait des attributions des dirigeants d'entreprises. En l'absence de consensus entre les partenaires sociaux, la Commission européenne a élaboré une proposition de directive qui fut adoptée par la suite devenant la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002, directive que le projet de loi sous rubrique entend justement transposer en droit national.

In fine, il y a lieu de relever qu'ensemble avec les dispositions concernant l'information et la consultation dans le cadre des comités d'entreprise européens et celles relatives au statut de la société européenne, la directive du 11 mars 2002 met en place un système cohérent de responsabilité sociale au niveau communautaire.

b) Approche du législateur luxembourgeois

Lorsque la directive Vilvoorde a été adoptée, le Gouvernement s'était demandé selon quelles modalités il allait transposer la directive et ce d'autant plus qu'il avait été saisi d'une motion de la Chambre des Députés datant du 16 octobre 2002 invitant le gouvernement à mettre en œuvre une réforme globale du dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Le Gouvernement allait procéder dans une première approche à l'élaboration d'un avant-projet de réforme globale du dialogue social dans le cadre duquel la directive Vilvoorde allait également être transposée.

Dans cet avant-projet de réforme, le Gouvernement avait opté pour la solution d'ancrer la procédure d'information et de consultation au niveau des entreprises de 50 salariés et plus. A noter dans ce contexte que la directive Vilvoorde prévoit la possibilité pour les Etats membres de faire appliquer ses dispositions soit aux entreprises employant dans un Etat membre au moins 50 travailleurs, soit aux établissements employant dans un Etat membre au moins 20 travailleurs. Il échet de constater encore que la directive Vilvoorde entend par entreprise toute entreprise publique ou privée exerçant une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif, située sur le territoire des Etats membres et définit l'établissement comme étant une unité d'exploitation définie conformément à la législation et aux pratiques nationales, située sur le territoire d'un Etat membre, et dans laquelle est exercée de façon non transitoire une activité économique avec des moyens humains et des biens. On ne retrouve pas de définition proprement dite de ces deux notions en droit luxembourgeois. Toutefois, en ce qui concerne la représentation des salariés, le Code du travail luxembourgeois prévoit l'instauration de délégations du personnel dans le cadre d'établissement et la constitution de comités mixtes dans les entreprises.

Le Gouvernement avait justifié son choix d'exclure les entreprises de moins de 50 salariés du champ d'application de la directive et de n'ancrer les dispositions de celle-ci qu'au niveau des entreprises de 50 travailleurs et plus par le fait d'une part, qu'au niveau de l'Union européenne une moyenne entreprise est définie comme une entreprise dont l'effectif minimal est de 50 salariés et d'autre part, que les petites entreprises n'éprouvent en général pas les problèmes d'information et de communication auxquels la directive Vilvoorde entend répondre. A cela s'ajoutait pour le Gouvernement le fait que les décisions économiques visées par la directive ne s'appliqueraient guère aux petites entreprises et que la procédure qui serait mise en place comportait des charges administratives importantes pour de petites entités économiques.

Le Gouvernement avait initialement prévu de soumettre les entreprises disposant de comités mixtes aux exigences de la directive. Ce choix avait le mérite de limiter les modifications de fond, la réforme ayant alors consisté essentiellement en des précisions procédurales et de fonctionnement. Il aurait été cependant nécessaire dans cette hypothèse de baisser le seuil d'implantation des comités mixtes de 150 à 50 salariés, afin que le texte soit conforme à la directive.

Les organisations d'employeurs s'étaient opposées formellement à cette solution, alors qu'elle impliquait la création de 500 comités mixtes supplémentaires. Une telle solution serait bien plus lourde à gérer que l'accentuation des attributions des comités mixtes existants et les dispositions additionnelles au niveau des délégations pour les établissements de 50 travailleurs au moins ainsi que des ajouts d'ordre formel.

Par ailleurs, dans le cadre des discussions tripartites entamées en 2005, les représentants des organisations patronales avaient soumis leur accord à ouvrir des discussions sur la mise en place d'un statut unique pour tous les salariés à la condition que le projet de réforme globale de la législation sur le dialogue social intervienne plus au cours de la présente législature.

Le retrait de l'avant-projet de réforme globale des dispositions censées transposer la directive Vilvoorde et leur incorporation dans le projet de loi 5615 qui fut déposé le 5 octobre 2006 ont celé l'accord gouvernemental.

La décision de remettre à une date ultérieure la réforme globale du dialogue social ne mettait cependant pas fin à toutes les discussions et interrogations. Ainsi, la question de savoir comment transposer le moins lourdement possible le texte de la directive pour atteindre toutes les entreprises à partir de 50 salariés demeurait ouverte.

Le projet de loi 5615, qui – pour rappel – a précédé le projet de loi sous rubrique, proposait la solution bicéphale suivante:

- laisser au comité d'entreprise, donc pour les entreprises d'au moins 150 travailleurs, ses attributions en les complétant en fonction du texte de la directive;
- prévoir de nouvelles dispositions pour les délégations du personnel dans les établissements occupant 50 à 149 travailleurs, en portant une attention particulière à assurer que l'information et la consultation aient la même envergure que dans les comités mixtes. Il ne paraissait toujours pas opportun d'étendre les nouvelles dispositions aux entreprises occupant entre 15 et 49 salariés.

Il convient de rappeler dans ce contexte qu'au Luxembourg, le seuil d'implantation des délégations se situe au niveau des entreprises occupant 150 salariés au moins, alors que celui des comités mixtes est fixé aux entreprises occupant 150 salariés au moins. De manière très sommaire, on peut dire que les attributions des délégations, composées de représentants salariés élus se résument à la présentation de revendications et à l'information des salariés, alors que les comités mixtes, composés de représentants élus et de représentants des employeurs, ont pour spécificité primordiale d'assurer un dialogue social structuré et institutionnalisé au sein des entreprises. Il en résulte que du moins pour certains aspects la pratique luxembourgeoise en matière de dialogue social va bien au-delà des prescriptions de la directive Vilvoorde, notamment en ce qui concerne la cogestion.

Le projet de loi 5615 proposait d'instituer au niveau des délégations du personnel la nouvelle procédure d'information et de consultation sur les questions économiques conformément aux exigences de la directive en ajoutant une nouvelle section au Chapitre IV du Titre premier du Livre IV du Code du travail. Le Code du travail actuel ne prévoit qu'une obligation d'information de la part du chef d'entreprise et les dispositions y relatives pèchent par leur imprécision. Le projet de loi 5615 avait ainsi également pour objet de préciser les modalités relatives aux informations soumises à consultation. En ce qui concerne les dispositions nationales relatives aux comités mixtes, celles-ci étant plus claires et détaillées, les auteurs du projet de loi 5615 proposaient une adaptation de celles-ci dans l'esprit de la directive Vilvoorde.

Le projet de loi 5615 avait fait l'objet de nombreuses critiques de la part des Chambres professionnelles et d'une opposition formelle de la part du Conseil d'Etat. Les chambres professionnelles patronales avaient considéré que le texte du projet de loi précité allait bien au-delà de la directive, de sorte que le principe de transposition 1/1, c.-à-d. transposer toute la directive et rien que la directive, n'avait pas été respecté en l'espèce. Le Conseil d'Etat avait, quant à lui, critiqué l'approche du Gouvernement d'introduire le cadre général d'information et de consultation uniquement dans les entreprises à partir de 50 salariés et d'exclure le secteur public du champ d'application du projet de loi 5615. Une telle approche aurait pour conséquence de traiter de manière inégalitaire notamment les salariés du secteur

public qui ne bénéficieraient pas des mêmes garanties que celles accordées à leurs homologues travaillant dans des entreprises pour lesquelles un comité mixte est institué. Le Conseil d'Etat en avait déduit que le projet de loi 5615 constituait une transposition incomplète de la directive en droit national. Par ailleurs, il avait encore estimé que la démarche adoptée par les auteurs dudit projet de loi était à considérer comme contraire „*au principe de l'égalité consacré par l'article 10bis de la Constitution, alors que la différenciation ainsi opérée dans la mise en application de l'information et de la consultation des travailleurs dans les diverses entreprises n'est pas objectivement justifiable au regard de la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle en la matière*“.

Face aux vives réactions du patronat et à l'opposition formelle du Conseil d'Etat, le Gouvernement a procédé au réexamen du projet de loi visé. Il est arrivé à la conclusion que certaines dispositions du projet de loi 5615 pouvaient effectivement être considérées comme excédant les impératifs de la directive. Toutefois, plutôt que d'amender le projet de loi 5615, le Gouvernement a préféré retirer ledit projet du rôle et déposer un nouveau texte qui soit conforme à la fois au principe de transposition 1/1 et aux impératifs juridiques se dégageant de l'opposition formelle du Conseil d'Etat. C'est précisément l'objectif du projet de loi sous rubrique qui se limite à transposer de manière stricte la Directive 2002/14 précitée.

Quant à la réforme globale du dialogue social à l'intérieur des entreprises, il a été décidé que celle-ci serait entamée une fois que le statut unique des salariés du secteur privé aura été introduit. Cette démarche est logique, dans la mesure où l'introduction du statut unique aura nécessairement pour conséquence une harmonisation en matière de délégation et de comités mixtes.

2.2. Eléments essentiels et nouvelle approche du projet de loi 5788

Le projet de loi 5788 peut se résumer en deux points:

- les compétences prévues par la directive en matière d'information et certaines compétences prévues en matière de consultation sont ajoutées aux attributions des délégations existantes dans les entreprises de 15 salariés au moins à 150 salariés au plus;
- les compétences spécifiques des directives prévues en matière de consultation des salariés seront instituées auprès des comités mixtes fonctionnant dans les entreprises occupant 150 salariés au moins.

Le projet prévoit également les conditions aux termes desquelles l'obligation de confidentialité peut être attachée aux informations que le chef d'entreprise doit en principe divulguer et une procédure en cas de désaccord. De la même manière, une procédure est prévue au cas où le chef d'entreprise estime que la divulgation d'informations ou la durée de la procédure sont préjudiciables à l'entreprise ou compromettent une opération projetée. Le texte prévoit encore qu'en cas de litige sur ce point, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est saisi et que sa décision est susceptible d'un recours devant le Tribunal administratif.

Le projet met fin à une situation discriminatoire – déclarée par ailleurs inconstitutionnelle par un arrêt de la Cour constitutionnelle du 18 juin 2004 – consistant dans le fait que les employés privés au service d'un employeur du secteur public ne sont actuellement pas autorisés à participer, ni activement, ni passivement aux élections des délégations du personnel. Pour ces explications très techniques y relatives, il est renvoyé aux développements détaillés figurant dans l'exposé des motifs.

2.3. Observations générales de la Commission du Travail et de l'Emploi

La Commission a soulevé la question de savoir si, pour assurer une transposition stricte 1/1 de la directive, le projet de loi n'aurait pas dû limiter les nouvelles dispositions aux délégations fonctionnant dans les entreprises de 20 salariés au moins. Or, tel n'est pas le cas. En effet, comme pratiquement toutes les directives à finalité sociale, la présente directive comporte à l'article 9 paragraphe 4 une clause de non-régression ainsi libellée: „*La mise en oeuvre de la présente directive ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une régression par rapport à la situation existante dans les Etats membres et relative au niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par celle-ci.*“

Or, en l'occurrence relever le seuil d'application des nouvelles dispositions aux entreprises occupant 20 salariés au moins, aurait incontestablement constitué une régression par rapport à notre droit positif qui prévoit une implantation des délégations, avec la plénitude des compétences légales, à partir du

seuil de 15 salariés. Dès lors, la solution proposée par le projet n'enfreint pas le principe de transposition 1/1.

La Commission souligne encore que les dispositions actuelles du Code du travail allant au-delà des innovations de la directive ne sont pas touchées par le présent projet. Il en est ainsi en particulier des dispositions réglant la co-décision au sein des entreprises.

Quant au secteur public, la Commission précise que les nouvelles dispositions pourraient notamment s'appliquer dans des situations parfaitement envisageables où des entités publiques procéderaient notamment à l'outsourcing de certaines activités particulières (p. ex. nettoyage). Une telle opération serait en fait constitutive d'une restructuration devant déclencher les mécanismes d'information et de consultation faisant l'objet de la directive.

A la critique reprochant au projet une lecture difficile et un manque de transparence, la Commission répond que la transparence du nouveau système n'apparaîtra qu'au moment où les dispositions modificatives du projet auront été transposées dans l'enchaînement logique du Code du travail.

La Commission considère en tout état de cause que le présent projet de loi apportera une revalorisation qualitative des compétences des délégations qui dorénavant, au-delà de l'information seront également investies de certaines attributions en matière de consultation. Il devrait en résulter une meilleure qualité du dialogue social.

*

3. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES ET OBSERVATIONS GENERALES DU CONSEIL D'ETAT

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics salue dans son avis l'initiative législative et se déclare d'accord avec le projet de loi. Il échet de noter dans ce domaine que si les ressortissants de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics ne sont pas concernés par le projet de loi, celui-ci concerne les employeurs du secteur public.

Dans son avis du 14 novembre 2007, la Chambre des Employés privés salue la nouvelle démarche du Gouvernement qui consiste à appliquer la nouvelle procédure d'information et de consultation aux établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail. Par cette approche, le projet de loi est non seulement conforme à la directive, mais il est même plus favorable que la directive. La CEP-L se félicite notamment de ce que la violation de l'obligation de confidentialité ne soit plus constitutive d'une faute grave menant à la mise à pied du délégué indiscret.

La Chambre des Métiers, quant à elle, approuve le fait que de nouvelles attributions soient attribuées aux délégations actuelles, sans pour autant créer une nouvelle catégorie de délégations dans les établissements de 20 salariés. Cette approche est en ligne avec le principe de la simplification administrative.

Dans son avis du 11 décembre 2007, la Chambre de Commerce félicite les auteurs du projet de loi sous examen de ce que ce projet réduit considérablement les charges administratives pour les entreprises par rapport au projet initial. Elle regrette cependant que le projet de loi demeure pourtant au-delà des exigences de la directive en ce qui concerne les obligations d'information et de consultation relatives aux entreprises ayant adopté la forme de la société anonyme et crée un double emploi qu'il y a lieu de supprimer. Elle fait valoir que le projet de loi impose en outre une information et une consultation du délégué à l'égalité qui ne sont pourtant pas requises par la directive. La Chambre de Commerce se montre ravie du choix fait par les auteurs du projet de loi d'ancrer l'information et la consultation au niveau des délégations du personnel dans les établissements. Elle estime toutefois que dès lors l'information et la consultation se feront au niveau de l'établissement, elles devraient en toute logique ne concerner que l'établissement. La Chambre de Commerce est, dans ce contexte, de l'avis que la transposition prévue par le projet de loi sous rubrique va au-delà des exigences de la directive.

Elle estime encore que le champ d'application du projet de loi en ce qui concerne la définition de la consultation est également plus large que celui de la directive. Sous réserve de quelques critiques, la Chambre de Commerce approuve le projet de loi sous rubrique. A noter encore qu'elle accueille favorablement la suppression de la discrimination entre les employés privés des entreprises publiques

et ceux du secteur privé en ce qui concerne l'obligation de se doter d'une délégation du personnel des employés privés.

En ce qui concerne le Conseil d'Etat, celui-ci salue, dans les considérations générales de son avis, le revirement dans l'approche du nouveau projet gouvernemental, notamment dans la mesure où il opte pour l'application de la nouvelle procédure d'information et de consultation aux établissements occupant au moins 15 travailleurs, quelle que soit la nature de leurs activités. Les observations ponctuelles plus détaillées du Conseil d'Etat sont traitées dans le commentaire des articles auquel il est renvoyé.

*

4. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

La commission reprend l'intitulé tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article 1er (supprimé)

Le Conseil d'Etat constate que le projet de loi ne comprend point de dispositions susceptibles de subsister à titre autonome, mais seulement des dispositions modificatives qui s'insèrent dans le Code du travail. Il recommande donc de ramener le dispositif aux seules modifications du Code du travail et de supprimer l'article premier qu'il estime superfétatoire.

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

Article 1er (Article 2, points 1 et 2 dans le texte gouvernemental initial)

Cet article introduit l'obligation d'élire une délégation pour les employés privés travaillant moyennant contrat de travail au service d'un employeur public.

Pour ce faire, le texte ne fait plus de distinction entre secteurs public et privé, mais oblige tous les employeurs, indépendamment de leur secteur, de leur statut juridique et de leur activité, à faire élire des délégués dès que le nombre de salariés liés moyennant contrat de travail donc employés privés ou ouvriers, dépasse 15.

Le Conseil d'Etat propose de faire figurer sous l'article 1er les modifications proposées à l'article L. 411-1 du Code du travail et se trouvant aux points 1 et 2 de l'article 2 du projet de loi. Il constate que la modification actuellement proposée sous le point 1 à l'alinéa 1 du paragraphe 1er de l'article L. 411-1 du Code du travail a une vocation essentiellement temporaire, alors qu'un libellé différent est prévu dans le cadre du projet de loi 5750 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé. Tout en désapprouvant cette démarche qui met en danger la sécurité juridique, le Conseil d'Etat n'entend toutefois pas s'opposer au libellé proposé, au vu des circonstances exceptionnelles et de l'urgence particulière du présent projet.

Au point 2, la suppression de l'alinéa 2 du paragraphe 1er ne donne pas lieu à observation. Sous réserve de l'observation qui précède, l'article 1er du projet de loi serait libellé comme suit:

„Art. 1er.– *L'article L. 411-1 du Code du travail est modifié comme suit:*

1. *L'alinéa 1 du paragraphe 1er prend la teneur suivante: „Tout employeur, quelles que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail. Le cas échéant, les dispositions spécifiques relatives aux ouvriers et aux employés privés figurant dans la présente loi sont applicables.“*
2. *L'alinéa 2 du même paragraphe est supprimé.“*

La commission se rallie à cette approche et reprend l'article 1er tel que proposé par le Conseil d'Etat.

Article 2 (Article 2, points 3 à 5 dans le projet gouvernemental initial)

Le point 3 modifie l'intitulé de la section 4 du chapitre IV du Livre IV, tandis que les points 4 et 5 en remplacent le contenu constitué par les articles L. 414-4 et L. 414-5. Le Conseil d'Etat suggère de reprendre sous un article unique les modifications relatives à cette section:

„**Art. 2.** La section 4 du chapitre IV (Attributions de la délégation du personnel) du Titre premier (Délégations du personnel) du Livre IV (Représentation du personnel) du Code du travail est remplacée comme suit:

„Section 4 – Information et consultation sur la vie de l’entreprise

Art. L. 414-4. (...)

Art. L. 414-5. (...)

La commission se rallie à ce nouvel agencement proposé par le Conseil d’Etat.

Le point 4 modifie l’article L. 414-4 qui prévoit désormais que le chef d’entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d’éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l’entreprise, dont l’évolution récente et l’évolution probable des activités de l’établissement et de l’entreprise et de sa situation économique. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d’un comité mixte; dans les autres entreprises, elle se fait à l’occasion des réunions avec la direction de l’établissement visées à l’article L. 415-6, paragraphe (1).

Par ailleurs, le chef d’entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l’entreprise ou l’établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

Le chef d’entreprise est encore obligé d’informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l’égalité sur la situation, la structure et l’évolution probable de l’emploi au sein de l’entreprise et de l’établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d’anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l’emploi.

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

Le Conseil d’Etat remarque qu’on ne retrouve pas de définition proprement dite des notions d’entreprise et d’établissement dans le droit du travail luxembourgeois. Il constate que le Code du travail emploie le terme d’„établissement“ en ce qui concerne l’instauration des délégations du personnel et le terme d’„entreprise“ pour la constitution des comités mixtes. Dès lors, le Conseil d’Etat se demande s’il ne serait pas opportun de reprendre les définitions d’„entreprise“ et d’„établissement“ telles que prévues par la directive.

Quant au principe, la commission reconnaît la pertinence de la question soulevée par le Conseil d’Etat. Elle estime toutefois qu’il n’est pas opportun de reprendre ces notions dans un texte légal traitant d’un domaine spécifique, alors qu’il n’est à présent pas possible d’évaluer toutes les répercussions que cette façon de procéder pourrait entraîner.

En revanche, si la généralisation de ces définitions s’imposait, il faudrait les insérer à l’endroit approprié au début du Code du Travail.

Le point 5 définit les notions d’information et de consultation et le texte prévoit que les partenaires sociaux peuvent librement définir par voie d’accord négocié les modalités d’information et de consultation des travailleurs.

Le paragraphe 4 du point 5 prend soin de préciser que les procédures de consultation et d’information prévues par d’autres dispositions législatives resteront applicables.

Le Conseil d’Etat n’est pas convaincu de la nécessité de prévoir une telle disposition qui ne fait qu’énoncer une évidence. Il ajoute que si les auteurs devaient persister à maintenir ce paragraphe, ils devraient veiller à ce que l’énumération des procédures existantes soit complète.

La commission estime qu’il y a lieu de maintenir ce texte dans la teneur du projet gouvernemental qui a l’avantage d’assurer une transposition fidèle de la directive sur ce point.

Article 3 (Article 2, point 6 dans le projet gouvernemental initial)

Ce point complète l'article L. 415-2 du Code du Travail concernant l'obligation de confidentialité en matière d'information et de consultation.

La commission reprend la proposition du Conseil d'Etat de libeller la phrase liminaire de l'article 3 comme suit:

„Art. 3. L'article L. 415-2 du même Code prend la teneur suivante:“

Par ailleurs, le Conseil d'Etat prend acte du fait que les auteurs du projet renoncent à ériger le non-respect de l'obligation de confidentialité en faute grave justifiant la mise à pied des représentants du personnel, comme ils l'avaient prévu dans le projet initial.

Le Conseil d'Etat se demande encore si le fait de prévoir que le refus du chef d'entreprise de communiquer des informations ou de procéder à des consultations doit répondre à des critères objectifs est suffisant pour circonscrire de manière satisfaisante la dérogation prévue par l'article 6, paragraphe 2 de la directive. A l'instar de la Chambre des employés privés, il aurait préféré une formule plus restrictive.

La commission estime qu'à ce stade il y a lieu de s'en tenir à une transposition littérale de la directive qui prévoit la notion des „critères objectifs“. La question pourra être approfondie à l'occasion d'une prochaine réforme générale de la législation sur le dialogue social, étant entendu qu'une définition énumérative des critères véhiculerait aussi le risque de s'avérer incomplète.

Par rapport au reproche éventuel que les dispositions de l'article 6 concernant la confidentialité de certaines informations seraient de nature à mettre en cause la transparence du système proposé, la commission fait valoir que le projet comporte la possibilité pour les organismes syndicaux de se pourvoir devant le directeur de l'ITM dès lors qu'ils jugeraient abusive la qualification de certaines informations comme confidentielles et le refus de communication de ces mêmes informations.

A l'alinéa final, la commission suit le Conseil d'Etat dans sa proposition de supprimer la référence à la procédure d'urgence – inexistante – dans le cadre du recours en annulation contre la décision du directeur de l'ITM.

*

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

*

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

PROJET DE LOI

portant

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

Art. 1er.– L'article L. 411-1 du Code du travail est modifié comme suit:

1. L'alinéa 1 du paragraphe 1er prend la teneur suivante: „Tout employeur, quelles que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenu de faire désigner les délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par contrat de travail. Le cas échéant, les dispositions spécifiques relatives aux ouvriers et aux employés privés figurant dans la présente loi sont applicables.“
2. L'alinéa 2 du même paragraphe est supprimé.

Art. 2.– La section 4 du chapitre IV (Attributions de la délégation du personnel) du Titre premier (Délégations du personnel) du Livre IV (Représentation du personnel) du Code du travail est remplacée comme suit:

„Section 4 – Information et consultation sur la vie de l'entreprise

Art. L. 414-4.– (1) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique. Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte; dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement visées à l'article L.415-6, paragraphe (1).

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et probables de l'établissement et de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la délégation, après leur présentation au comité mixte de l'entreprise, s'il en existe, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(2) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.

Ces mêmes informations doivent être communiquées à tout employeur de travailleurs des entreprises et établissements extérieurs intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les

recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

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

Art. L. 414-5.– (1) Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues à l'article L. 414-4, on entend par

- information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de lui permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;
- consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles de l'article L. 414-4 du code du travail, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe (1) du présent article.

(3) Lors de la définition et de la mise en oeuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des travailleurs travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise ou de l'établissement et de ceux des travailleurs.

(4) Les dispositions des articles L. 414-4 et L. 414-5, paragraphes (1) à (3) ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur les comités mixtes d'entreprise, sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des travailleurs dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière.“

Art. 3.– L'article L. 415-2 du même Code prend la teneur suivante:

„**Art. L. 415-2.**– (1) Les membres des délégations du personnel et les conseillers visés à l'article L. 412-2 sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

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

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

(3) Les membres de la délégation qui estimeraient abusive la qualification d'informations comme confidentielles ou le refus de communication d'informations respectivement de consultations conformément aux deux alinéas qui précèdent, peuvent se pourvoir dans la huitaine franche devant le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

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

Dans les quinze jours de sa notification, la décision du Directeur de l'Inspection du travail et des mines ou de son délégué peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal administratif.“

Luxembourg, le 8 avril 2008

Le Rapporteur,
Marc SPAUTZ

Le Président,
Marcel GLESENER