

**N° 5853<sup>8</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2008-2009

---

---

**PROJET DE LOI****portant**

- 1. transposition de la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs;**
- 2. modification du Code du travail**

\* \* \*

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

(10.2.2009)

La Commission du Travail et de l'Emploi se compose de: M. Marcel GLESENER, Président; M. Ali KAES, Rapporteur; MM. John CASTEGNARO, Lucien CLEMENT, Fernand ETGEN, Aly JAERLING, Alexandre KRIEPS, Mme Viviane LOSCHETTER, MM. Romain SCHNEIDER, Marc SPAUTZ et Mme Vera SPAUTZ, Membres.

\*

**1. PROCEDURE LEGISLATIVE**

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés le 14 mars 2008 par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi François Biltgen. Il était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

Il a été avisé par:

- la Chambre des Employés privés en date du 9 mai 2008;
- la Chambre de Travail en date du 16 mai 2008;
- la Chambre des Métiers en date du 29 août 2008;
- la Chambre de Commerce en date du 25 novembre 2008.

Le Conseil d'Etat a rendu un premier avis en date du 11 novembre 2008. L'avis complémentaire du Conseil d'Etat est daté du 3 février 2009.

Le projet de loi a été présenté aux membres de la Commission du Travail et de l'Emploi lors de la réunion du 23 septembre 2008. A cette occasion, M. Ali Kaes a été désigné comme rapporteur du projet de loi. La Commission parlementaire a poursuivi ses travaux le 18 novembre 2008 en examinant le projet de loi à la lumière du premier avis du Conseil d'Etat. Lors de cette réunion, la Commission parlementaire a adopté un amendement au texte initial, amendement qui a été avisé par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 3 février 2009.

La Commission du Travail et de l'Emploi s'est réunie le 10 février 2009 pour examiner l'avis complémentaire du Conseil d'Etat avant d'adopter le présent projet de rapport lors de cette réunion.

\*

**2. CONSIDERATIONS GENERALES**

Le présent projet de loi transpose la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne (SCE) pour ce qui est de l'implication des travailleurs dans la société.

Le statut de la société coopérative européenne a été créé afin de faciliter le développement des activités transnationales des coopératives en les dotant d'instruments juridiques adéquats.

La construction du marché intérieur et l'amélioration de la situation économique des Etats membres de l'Union européenne ont initié une reconfiguration du cadre juridique des échanges commerciaux fondée sur une connaissance mutuelle des législations nationales ainsi que sur l'adoption d'un socle juridique minimum commun. Cette évolution s'est accompagnée de la volonté de proposer aux entreprises des statuts juridiques européens en corrélation avec les dimensions du marché communautaire. C'est ainsi qu'ont vu le jour, le Groupement Européen d'Intérêt Economique (GEIE) ou la Société Européenne (SE) qui ont pour objectif de favoriser la coopération transfrontalière respectivement la restructuration d'entreprises préexistantes au sein d'un regroupement européen. Si le statut du GEIE n'a suscité que peu d'intérêt, celui de la Société Européenne a permis certaines opérations transnationales de grand intérêt telles que les rapprochements entre diverses compagnies aériennes nationales ou certaines branches nationales de groupes multinationaux.

Ces deux instruments bien que performants ne sont cependant pas adaptés à la spécificité des entreprises coopératives. Il échet de préciser dans ce cadre que la société coopérative peut être définie comme une entreprise recherchant pour ses membres les meilleurs services aux prix les plus bas. Leur activité part du principe non pas de la suppression systématique du profit, mais de la réduction de son rôle et surtout de sa répartition entre les adhérents, avec égalité de ceux-ci dans la gestion, abstraction faite du nombre des parts et de l'ancienneté<sup>1</sup>.

Il a été décidé au niveau européen de doter les coopératives d'instruments juridiques adéquats et propres à faciliter le développement de leurs activités transnationales, par la collaboration, la coopération ou la fusion entre coopératives existantes relevant de différents Etats membres ou par la création de nouvelles entreprises coopératives au niveau européen.

Le règlement 1435/2003 du Conseil est venu créer un cadre juridique uniforme dans lequel des coopératives ou d'autres entités et personnes physiques de différents Etats membres devraient être en mesure de planifier et de mener à bien la réorganisation de leurs activités sous forme coopérative, et ce à l'échelle communautaire.

La Directive 2003/72/CE précitée vient, quant à elle, promouvoir les objectifs sociaux de l'Union européenne en arrêtant des dispositions spéciales notamment en ce qui concerne l'implication des travailleurs. Ce faisant, elle vient compléter le règlement 1453/2003 submentionné. La Directive entend éviter que la création d'une SCE n'entraîne la disparition ou l'affaiblissement du régime d'implication des travailleurs existant dans les entités qui participent à la mise en place d'une SCE. Elle coordonne les dispositions législatives, réglementaires ou administratives des Etats membres relatives au rôle des travailleurs dans la SCE. A noter encore qu'en raison de la grande diversité des règles et pratiques existant au niveau des Etats membres en ce qui concerne la manière dont les représentants des salariés sont impliqués dans le processus de prise de décision des coopératives, la mise en place d'un modèle unique d'implication des travailleurs a été rejetée comme étant inopportune.

La Directive pose des règles relatives à l'implication des travailleurs dans la SCE qui visent notamment la création d'un groupe spécial de négociation (GSN) représentant les travailleurs, à la désignation des représentants au GSN des travailleurs occupés au Luxembourg, à la négociation d'un accord relatif à l'implication des travailleurs dans la SCE, au contenu de cet accord, aux dispositions applicables à défaut d'accord ou encore au fonctionnement de l'organe de représentation et de la procédure d'information et de consultation des travailleurs.

En ce qui concerne les dispositions ayant trait à l'implication des salariés, il échet de noter que la Directive prévoit que la constitution d'une SCE oblige les organes de direction ou d'administration des entités juridiques participantes à engager des négociations avec les représentants des salariés des entités juridiques sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs. A cet effet, un groupe spécial de négociation (GSN) est créé. Il représente les salariés des entités juridiques participantes ou des établissements concernés. Ainsi, les modèles d'implication des salariés existant au sein des sociétés ou établissements qui participent à la création de la SCE ne sont pas affaiblis et le respect de la diversité des législations et pratiques en vigueur au sein des Etats membres est assuré.

Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des entités juridiques participantes fixent, par un accord écrit, les modalités relatives à l'implication des travailleurs au sein de la SCE. Les organes

<sup>1</sup> Voir Lexique de termes juridiques, 8e édition Dalloz.

compétents des entités juridiques participantes informent le GSN du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SCE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci.

Le GSN 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 entraîne 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 GSN 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 SCE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25% du nombre total de travailleurs employés par les coopératives participantes, ou
- dans le cas d'une SCE constituée par tout autre moyen, si la participation concerne au moins 50% du nombre total des travailleurs des entités juridiques participantes.

A l'exception des cas où la SCE est constituée par transformation, le GSN peut décider de ne pas entamer des négociations ou de les clore par décision à la majorité des voix des deux tiers des membres représentant au moins les deux tiers des travailleurs. Ces voix doivent dans ce cas représenter des travailleurs employés dans au moins deux États membres.

Le groupe de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10% des travailleurs de la SCE, 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.

Au vœu de la Directive, le GSN et les organes compétents des entités juridiques participantes négocient un accord sur les modalités relatives à l'implication des travailleurs. Cet accord est négocié dans un esprit de coopération entre les parties prenantes, et selon la législation de l'Etat membre dans lequel sera situé le siège statutaire de la SCE. Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent. En outre, les parties peuvent décider d'un commun accord de prolonger ces négociations jusqu'à un an, au total, à partir de la constitution du groupe spécial de négociation.

Cet accord fixe:

- son propre champ d'application;
- 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 SCE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des travailleurs de la SCE et de ses filiales ou établissements;
- les attributions et la procédure prévue pour l'information et la consultation de l'organe de représentation;
- la fréquence des réunions de l'organe de représentation;
- les ressources financières et matérielles à allouer à l'organe de représentation;
- les modalités de mise en œuvre des procédures d'information et de consultation dans le cas où, au cours des négociations, les parties décident d'instituer une ou plusieurs de ces procédures au lieu d'instituer un organe de représentation;
- les procédures à suivre pour que les travailleurs puissent élire, désigner ou recommander leurs membres ou s'opposer à leurs désignations et à leurs droits dans le cas où, au cours des négociations, les parties décident d'arrêter des modalités de participation, la teneur de ces dispositions, y compris le nombre de membres de l'organe d'administration ou de surveillance de la SCE que les travailleurs auront le droit d'élire, de désigner, de recommander ou à la désignation desquels ils pourront s'opposer;
- sa date d'entrée en vigueur et sa durée, les cas dans lesquels il devrait être renégocié et la procédure pour sa renégociation, y compris, si cela est nécessaire, lorsqu'après la création de la SCE des modifications interviennent dans la structure de la SCE, de ses filiales et de ses établissements.

Les Etats membres fixent des dispositions de référence sur l'implication des travailleurs, qui doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe de la directive. Prévu par la législation de l'Etat membre dans lequel la SCE a son siège statutaire, ces dispositions ont vocation à s'appliquer à compter de la date d'immatriculation de la SCE:

- lorsque les parties en conviennent ainsi ou;

- lorsqu’aucun accord n’a été conclu entre le groupe spécial de négociation et les organes compétents des entités juridiques dans les délais impartis, mais que ces derniers décident d’accepter l’application des dispositions de référence relatives à la SCE et de poursuivre ainsi l’immatriculation de la SCE. Cela implique également que le groupe spécial de négociation n’ait pas pris la décision de ne pas entamer les négociations ou de clore des négociations déjà entamées avec les organes compétents des entités juridiques participantes.

En outre, il faut souligner que les dispositions de référence fixées par la législation nationale de l’Etat membre d’immatriculation s’appliquent uniquement dans des cas limitativement énumérés par la directive et différant selon le mode de constitution de la SCE (transformation, fusion ou autre).

Le projet de loi en transposant la Directive 2003/72/CE se limite à fournir un cadre devant permettre la mise en place, par le jeu d’un mécanisme de négociation collective autonome, de dispositions sociales visant la protection des droits des salariés en cas de constitution d’une SCE. Les modalités d’implication des salariés sont en principe fixées par voie d’accord entre l’organe de représentation de la SCE et l’organe de représentation des salariés. Faute d’accord, le projet de loi trace au niveau des dispositions de référence un cadre strict à l’exercice du droit à l’information et à la consultation des salariés et, le cas échéant, à leur participation dans l’organe d’administration ou de surveillance de la SCE.

In fine, il échet de noter que notre pays jusqu’à ce jour n’est pas concrètement concerné par le projet de loi sous rubrique en ce sens qu’il n’est impliqué dans aucune société coopérative européenne. Ceci n’empêche bien évidemment pas le Luxembourg de respecter ses engagements communautaires en transposant l’instrument juridique européen en question afin de disposer d’un cadre juridique applicable le jour où cette forme de société sera mise en place dans notre pays.

\*

### 3. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Concernant les modalités relatives à la négociation d’un accord, la Chambre des Employés privés, après avoir noté que le résultat des négociations pouvait entraîner une réduction des droits de participation, a estimé que les critères tels que indiqués dans le projet de loi pour apprécier voire orienter une décision relative à une réduction des droits de participation étaient vagues et imprécis. Elle a encore critiqué le fait que le projet de loi prévoit que le GSN peut se faire assister par des experts en conditionnant toutefois ce droit au fait qu’un accord doit être trouvé avec la partie employeur en ce qui concerne notamment les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions. En cas de désaccord, cela peut conduire, d’après la Chambre des Employés privés, à l’absence pure et simple d’assistance par des experts. La chambre professionnelle fait valoir dans ce contexte qu’elle n’approuve guère une telle façon de procéder. Elle a demandé à ce que soit fixé un nombre minimal d’experts correspondant au nombre de sociétés participantes. A titre subsidiaire, le projet de loi devrait au moins garantir un expert par pays ayant des travailleurs concernés par le projet de constitution de SCE. La Chambre des Employés privés a encore souligné que l’assistance des membres du GSN par des experts issus des organisations professionnelles, maîtrisant parfaitement les questions liées à la représentation et l’implication des travailleurs non seulement au niveau national, mais aussi sur le plan européen, est garant de négociations équilibrées avec les organes dirigeants des sociétés participantes.

Par ailleurs, l’organe de représentation des travailleurs occupés au Luxembourg doit pouvoir se faire assister d’un expert de son choix. Pour la Chambre des Employés privés, le projet de loi ne garantit pas cette liberté de choix et devrait être modifié en ce sens. Cet expert devrait, en outre, être pris en charge financièrement par chaque société impliquée dans le projet de constitution de SCE.

La Chambre des Employés privés s’est encore demandée dans quelle mesure des organisations syndicales peuvent être concernées par l’accord relatif aux modalités d’implication des travailleurs si elles n’ont pas participé à la négociation de cet accord. Ce point mérite d’être éclairci à ses yeux.

La Chambre des Employés privés s’est également interrogée sur le fonctionnement de l’organe de représentation et de son comité et sur leur mission d’information des travailleurs de la SE voire sur leur fonction consultative face à l’organe de direction/d’administration, dans la mesure où une seule réunion annuelle est financée par la SCE.

Si l’on ne devait pas suivre ses suggestions, la Chambre des Employés privés est d’avis que l’organe de représentation risque de devenir une instance sans pouvoir ou tout au plus une instance dont le pouvoir serait très limité. Elle en a appelé à la responsabilité sociale du législateur pour remédier à ce

problème. Pour la Chambre des Employés privés, les règles relatives à la prise en charge des frais de fonctionnement de l'organe de représentation doivent être clairement fixées et ne sauraient être conditionnées par un quelconque accord à trouver entre parties.

Concernant le congé formation, la Chambre des Employés privés ne comprend pas pourquoi les représentants des travailleurs membres des organes d'administration ou de surveillance de la SCE sont exclus du bénéfice de formations dans le but de perfectionner leurs connaissances économiques, sociales et techniques.

La Chambre de Travail a, quant à elle, estimé que la législation applicable concernant les représentants des travailleurs dans l'organe de représentation, le conseil d'administration et le conseil de surveillance de la SCE ne devrait pas forcément être la législation de l'Etat membre dans lequel est situé le siège de la SCE, mais plutôt la législation de l'Etat membre qui prévoit le nombre de représentants le plus élevé pour les organes respectifs de la SCE.

Parmi les critiques de la Chambre de Travail, on peut encore citer celle ayant trait à l'absence de modalités concernant l'obligation de l'employeur de transmettre des informations aux représentants des travailleurs. Elle est d'avis que le législateur devrait établir une présomption de non-confidentialité des informations afin de garantir la communication des informations de la part des organes de direction ou d'administration aux représentants des travailleurs. In fine, on peut encore relever que la Chambre de Travail a regretté que le projet de loi n'ait pas réglé la situation du nombre des représentants des travailleurs dans le GSN, l'organe de représentation et l'organe de participation de la SCE, lorsque au cours de la négociation de l'accord et au cours de l'existence de la SCE, des établissements, filiales ou sociétés rejoignent ou quittent la SCE.

La Chambre des Métiers a donné à considérer qu'elle ne s'oppose pas à la procédure fixée par la Directive qui privilégie l'adoption d'un système d'implication des salariés par le recours à une procédure de négociation et qu'elle approuve entièrement le fait que la Directive ait expressément réservé le cas de sociétés où un régime de participation des salariés n'était pas en vigueur avant la constitution de la SCE, traduisant ainsi la volonté du législateur européen de ne pas imposer un système participatif des salariés à des Etats membres qui ne reconnaissent pas ce régime particulier. Elle a rappelé que le Luxembourg figure parmi les rares systèmes de droit nationaux à avoir prévu et organisé un système de cogestion par le biais de la participation aux délibérations au conseil d'administration qui profite aux salariés.

Concernant l'application des dispositions de référence, elle a considéré comme primordial le fait qu'on ne cherche pas à étendre le nombre de sociétés susceptibles de bénéficier du système de participation des salariés en préconisant une réduction du seuil actuellement en vigueur. Une telle réduction de seuil pouvant, à ses yeux, avoir comme conséquence l'exclusion des entreprises luxembourgeoises du champ des réorganisations en SCE.

In fine, la Chambre des Métiers a encore insisté sur le fait que le mécanisme de désignation des représentants des salariés au sein du GSN doit rester le plus simple possible et a mis en garde contre les risques résultant de l'adoption d'une procédure de désignation trop lourde et trop coûteuse.

En ce qui concerne la Chambre de Commerce, tout en reconnaissant que la marge de manœuvre du législateur luxembourgeois concernant la transposition de la Directive était nécessairement limitée, elle a néanmoins invité les auteurs du projet de loi à ne pas trop alourdir le cadre normatif actuellement en place afin de ne pas dissuader les entreprises étrangères tentées de choisir le Luxembourg comme futur siège d'une société. Si la Chambre de Commerce n'a pas d'objections concernant la procédure fixée par la Directive, et reprise par le projet de loi, et qui privilégie l'adoption d'un système d'implication des salariés par une procédure de négociation dont les modalités sont fixées d'un commun accord entre sociétés participantes et partenaires sociaux, elle a réitéré ses critiques émises dans le cadre du projet de loi relatif à la SE sur le mécanisme de désignation des représentants des salariés au sein du GSN.

Elle a encore plaidé pour la mise en place d'un mécanisme plus facilement compréhensible en soulignant que ce sont avant tout les petites entreprises qui risquent d'être victimes d'un système particulièrement contraignant et coûteux. Celles-ci hésiteront à créer une SCE au Luxembourg.

Pour plus de détails, il est renvoyé aux avis rendus par les différentes chambres professionnelles.

#### 4. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Dans les considérations générales de son avis du 11 novembre 2008, le Conseil d'Etat a noté que le projet de loi sous rubrique respectait l'agencement des articles tel que proposé dans son avis du 17 janvier 2006 dans le contexte de la loi du 25 août 2006 complétant le statut de la société européenne pour ce qui est de l'implication des travailleurs. Les dispositions sont d'ailleurs pour l'essentiel identiques. Le Conseil d'Etat aurait préféré un renvoi systématique aux dispositions afférentes du Code du travail relatives à l'implication des travailleurs dans la société européenne, plutôt qu'une répétition des articles un par un. A ses yeux, un tel procédé aurait eu l'avantage de ne pas encombrer inutilement le Code du travail.

Le Conseil d'Etat a approuvé le choix du législateur d'aligner l'implication des travailleurs dans la SCE aux dispositions antérieurement entrées en vigueur par la loi susmentionnée du 25 août 2006.

Pour le détail, il est renvoyé à l'avis proprement dit du Conseil d'Etat ainsi qu'au commentaire des articles.

\*

#### 5. TRAVAUX PARLEMENTAIRES

Le texte gouvernemental a donné lieu à un amendement parlementaire adopté par la Commission du Travail et de l'Emploi dans sa réunion du 18 novembre 2008 et avisé par le Conseil d'Etat en date du 3 février 2009. La Commission a décidé de compléter l'article L. 454-3 du Code du travail d'un paragraphe (4) nouveau ayant la teneur suivante:

*„(4) En cas de contestation du refus de communication une des parties ou les deux conjointement peut saisir l'Office national de conciliation qui statuera dans les délais fixés au paragraphe 7 de l'article L. 166-2.“*

Il échet encore de noter dans ce contexte que la Commission parlementaire a repris une série de suggestions et propositions de texte du Conseil d'Etat notamment celles relatives aux articles L. 542-3, paragraphe (4), L. 453-4, point 6, L. 454-8, paragraphe (4) et L. 454-11 (nouveau tiret).

La Commission parlementaire, en revanche, n'a pas suivi la Haute Corporation dans sa proposition de transférer le paragraphe 2 de l'article L. 453-3 vers l'article L. 454-8 et ce pour préserver l'analogie par rapport à l'agencement des dispositions légales relatives à la société européenne.

Enfin, en ce qui concerne les observations de la Chambre des Employés privés et du Conseil d'Etat relatives à la disposition anticumul figurant au paragraphe 7 de l'article L. 454-5, il est renvoyé au commentaire ci-dessous de cet article.

Pour le détail des travaux parlementaires et notamment la motivation de l'amendement susvisé, il est renvoyé au document parlementaire 5853<sup>5</sup> ainsi qu'au commentaire des articles.

\*

#### 6. COMMENTAIRE DES ARTICLES

L'article unique du projet de loi consiste à ajouter au Livre IV du Code du travail un Titre V nouveau comportant les articles L. 451-1 à L. 454-11.

##### *Article L. 451-1*

Cet article se limite à préciser l'objet du nouveau Titre V du Livre IV du Code du travail, à savoir la transposition de la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

##### *Article L. 451-2*

Cet article énonce plusieurs définitions au sens du nouveau Titre V du Livre IV du Code du travail.

##### *Article L. 452-1*

Les trois paragraphes de cet article ont respectivement pour objet

- de régler le déclenchement de la procédure du groupe spécial de négociation,

- d'énoncer les règles sur la répartition des sièges au groupe spécial de négociation,
- de définir les règles à suivre en cas de changements intervenus après la constitution des SCE. Concernant ce dernier point, le texte reprend les dispositions du paragraphe 3 de l'article L. 442-1 du Code du travail relatif à la société européenne.

*Article L. 452-2*

Cet article dispose que les règles luxembourgeoises de désignation des représentants au groupe spécial de négociation s'appliquent pour la désignation des représentants de salariés occupés au Luxembourg, quel que soit le lieu du siège statutaire de la SCE.

*Article L. 452-3*

*Paragraphes 1er à 3*

Sans observation.

*Paragraphe 4*

Ce paragraphe traite de la possibilité, accordée au GSN, de se faire assister dans sa tâche par des experts de son choix, notamment des représentants des organisations des salariés appropriées au niveau communautaire.

Selon le projet, le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre les organes compétents des entités juridiques participantes et le GSN. Aux termes du paragraphe 7 du même article, et sous réserve d'un accord divergent entre les partenaires sociaux, chaque entité juridique participante est tenue de prendre en charge les frais d'un expert assistant le GSN. Ce faisant, le projet va au-delà du minimum fixé dans la directive qui prévoit la prise en charge d'un seul expert par les entités regroupées dans la SCE.

Le Conseil d'Etat note que le libellé permet la prise en charge par la SCE de plus d'un expert si elle le souhaite et si elle en a les moyens. Là encore, le texte est moins restrictif que la directive. Toutefois, la disposition, d'après laquelle le nombre et les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixés par accord entre les organes compétents, ne paraît guère conforme au texte de la directive qui n'envisage, à l'endroit de l'article 3.5, aucune restriction par rapport au nombre d'experts pouvant le cas échéant assister le GSN, les frais restant à charge de ce groupe. Le Conseil d'Etat constate que le législateur allemand n'a pas prévu non plus un accord entre les parties à la négociation sur ce point. Le Conseil d'Etat propose dès lors de supprimer au paragraphe 4, alinéa 2, les termes „le nombre“.

Cet article se lira dès lors comme suit:

*„Les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixées par accord entre les organes compétents des entités juridiques participantes et le groupe spécial de négociation.“*

Compte tenu des explications des experts du Ministère du Travail et de l'Emploi, la commission décide de reprendre la proposition de texte du Conseil d'Etat.

*Article L. 452-4*

Cet article relatif au contenu de l'accord négocié entre le groupe spécial de négociation et les organes compétents des entités juridiques participantes ne donne pas lieu à observations particulières de la Commission.

*Article L. 452-5*

Aux termes de cet article, l'accord négocié oblige la SCE et toutes les entités juridiques participantes, ainsi que leurs salariés et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

La Chambre des Employés privés s'interroge dans son avis du 9 mai 2008 dans quelle mesure une organisation syndicale non impliquée dans les négociations peut être obligée par un accord auquel elle n'a pas participé.

Le Conseil d'Etat ne suit pas la chambre professionnelle sur ce point alors qu'il estime que dans la mesure où l'accord a été conclu dans les formes légales, cette disposition respecte le contexte contractuel. Il relève qu'elle figure d'ailleurs également à l'article L. 442-5 du Code du travail relatif à la société européenne.

La commission partage l'appréciation du Conseil d'Etat. Le texte gouvernemental est donc maintenu.

*Article L. 453-1*

Cet article transpose l'article 7 de la directive relatif aux dispositions de référence. Le libellé, identique à l'article L. 433-1 du Code du travail, est approuvé par le Conseil d'Etat qui ajoute que, s'il est exact, comme le relève d'ailleurs la Chambre des métiers, que la notion de „salarié présent“ n'est pas particulièrement précise et par ailleurs inconnue dans notre législation, elle a l'avantage d'être probablement reprise dans toutes les autres législations européennes.

*Article L. 453-2*

Cet article énonçant les dispositions de référence pour la composition de l'organe de représentation des salariés reprend le libellé de l'article L. 443-2 pour la société européenne et ne donne pas lieu à d'autres observations particulières.

*Article L. 453-3*

Le Conseil d'Etat note que le projet sous avis tient compte de ses observations figurant dans les considérations générales de son avis susmentionné du 17 janvier 2006 relatif à la loi du 25 août 2006 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs en ce que le paragraphe 2 vise expressément le personnel occupé au sein d'entités juridiques de droit public par un renvoi à l'article 36 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

*Article L. 453-4*

Cet article transpose la partie 2 de l'annexe à la directive relative aux dispositions de référence visées aux articles 7 et 8 de celle-ci.

Le Conseil d'Etat relève que l'obligation prévue au point 2) d'organiser au moins une rencontre annuelle entre l'organe de représentation et l'organe compétent de la SCE constitue certes un seuil très modeste. Il y a toutefois lieu d'insister sur le fait que l'organe de représentation doit également être informé par des „rapports réguliers“. Par ailleurs, l'organe de représentation ou son comité restreint peut demander de rencontrer l'organe compétent de la SCE dans les nombreuses situations visées non limitativement sous le point 3 de l'article L. 453-4 du présent projet et qui sont: la délocalisation, les transferts et la fermeture d'entreprises ou d'établissements, ou de licenciements collectifs. La même possibilité est ouverte au sujet des „mesures affectant considérablement les intérêts des salariés“.

Compte tenu de ces considérations, le Conseil d'Etat approuve dès lors le libellé du projet qui constitue une transcription correcte de la directive. Il ajoute que bien évidemment, il sera toujours possible d'organiser des concertations par le biais de vidéoconférences.

Le Conseil d'Etat se demande pour quelle raison le projet prévoit de limiter le nombre d'experts que l'organe de représentation juge utile de convoquer aux rencontres avec l'organe de représentation de la SCE. Il propose de s'en tenir au point 6 à la transcription du point f) de l'annexe qui est libellé comme suit: „L'organe de représentation ou le comité restreint peuvent être assistés par des experts de leur choix.“

L'ajout, non prévu dans la directive, comme quoi cette assistance n'est possible que „pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de leur tâche“, est à omettre, l'organe de représentation étant parfaitement en mesure d'apprécier souverainement cette nécessité.

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

Par ailleurs, le Conseil d'Etat approuve le libellé de l'article en ce qu'il fait dépendre la prise en charge par la SCE des frais relatifs à plus d'un accord préalable entre l'organe de représentation et la SCE. Si dans le contexte de l'article L. 452-3 sous avis les auteurs du projet comptent imposer à la SCE la prise en charge des frais d'un expert par entité juridique participante, le Conseil d'Etat estime que cette extension de l'obligation prévue dans la directive – parfaitement légitime au stade de la négociation de l'accord – ne se justifie plus guère dans le contexte de l'activité normale de la nouvelle entreprise.

*Article L. 453-5*

Cet article concerne les dispositions de référence pour la participation. Le texte est calqué sur l'article L. 443-5 concernant les dispositions de référence pour la participation dans une société européenne.



Le principe „avant-après“, figurant expressément au Considérant 21 de la directive et qui vise à préserver les acquis des systèmes d'implication des salariés et plus particulièrement dans le contexte de la participation aux organes de direction, se trouve ainsi strictement respecté.

*Article L. 453-6*

Cet article règle la désignation des membres représentant les salariés occupés au Luxembourg dans l'organe compétent. Le projet reprend les termes de l'article L. 443-6 applicable à la société européenne et de l'article L. 426-4 régissant la désignation par élection des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel dans les sociétés anonymes. L'emploi de l'expression „la ou les délégations“ vise l'hypothèse où la SCE comprend une ou plusieurs entités luxembourgeoises participantes distinctes.

*Article L. 454-1 et Article L. 454-2*

Sans observation.

*Article L. 454-3*

Par voie d'amendement, la commission a proposé de compléter l'article L. 454-3 du Code du Travail par un paragraphe (4) nouveau ayant la teneur suivante:

*„(4) En cas de contestation du refus de communication une des parties ou les deux conjointement peut saisir l'Office national de conciliation qui statuera dans les délais fixés au paragraphe 7 de l'article L.166-2.“*

En complétant le texte de l'article L. 454-3 par le paragraphe (4) nouveau précité, la commission entend donner suite aux observations du Conseil d'Etat visant la formulation trop vague des paragraphes (2) et (3) du même article, formulations comportant selon le Conseil d'Etat le risque d'une transposition incomplète de la directive. L'introduction de la possibilité d'une saisine de l'Office national de conciliation en cas de contestation du refus de communication devrait écarter ce risque.

Dans son avis complémentaire du 3 février 2009, le Conseil d'Etat approuve cet amendement.

*Article L. 454-4*

Cet article transpose l'article 10 de la directive et porte sur l'obligation de confidentialité et de secret.

*Article L. 454-5*

Cet article est censé transposer l'article 11 de la directive qui garantit aux personnes visées „dans l'exercice de leurs fonctions (...) les mêmes protections et garanties“ que celles prévues pour les représentants des travailleurs en droit national. La directive précise expressément à l'alinéa 2 de l'article 11 que ces protections et garanties portent notamment sur le paiement de leur salaire „pendant la durée de l'absence nécessaire à l'exercice de leurs fonctions“.

Le texte étend en son paragraphe 1er le régime de protection spéciale contre le licenciement pour les délégués du personnel aux membres du groupe spécial de négociations, aux membres de l'organe de représentation, aux représentants des salariés exerçant leur fonction dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et aux représentants des salariés siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE.

Le Conseil d'Etat précise que la protection spéciale figurant à l'article L. 415-12 est prorogée pendant six mois après l'expiration du mandat du délégué et au vu du libellé très large de l'article sous avis, ce délai bénéficie également à tous les représentants des salariés ayant exercé une fonction au sein de la SCE ou l'une de ses filiales.

Le texte identique figure à l'article L. 444-3 dans le contexte de la société européenne.

Le paragraphe 7 prévoit une incompatibilité entre les fonctions de délégué des jeunes salariés, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité en vertu des articles L. 411-5, L. 414-2 et L. 414-3 ainsi que celles des représentants des salariés en application du Titre premier du Livre III du Code du travail, relatif à la sécurité au travail, avec la mission de représentant des salariés occupés au Luxembourg dans un des établissements ou une des entreprises visés par le projet sous avis.

La Chambre des Employés privés relève que les auteurs du projet ne fournissent aucune explication pour justifier l'introduction de cette disposition anticumul. A défaut d'informations plus amples, le Conseil d'Etat propose d'omettre ce paragraphe.

Finalement, en ce qui concerne les observations de la Chambre des Employés privés et du Conseil d'Etat relatives à la disposition anticumul figurant au paragraphe 7 de l'article L. 454-5, la Commission du Travail et de l'Emploi voudrait renvoyer aux dispositions relatives à l'implication des travailleurs dans la société européenne qui prévoient les mêmes incompatibilités. D'ailleurs, dans le commentaire des articles de ces dispositions, il a été renvoyé à son tour au comité d'entreprise européen pour lequel les mêmes dispositions de non-cumul s'appliquent. Lors de l'adoption de ces dernières dispositions légales le législateur avait estimé que seul le délégué libéré bénéficie de suffisamment de temps pour assumer des responsabilités supplémentaires au niveau européen et que le cumul des mandats n'est possible ni pour le délégué des jeunes, ni pour le délégué à l'égalité ni pour le délégué à la sécurité ni pour le travailleur désigné ou le délégué à la sécurité parce que chacune desdites fonctions a en pratique une importance telle qu'elle ne permet pas d'y greffer d'autres fonctions.

*Article L. 454-6*

Cet article reprend les dispositions en vigueur pour le statut des salariés dans les sociétés anonymes ainsi que celles pour les salariés dans la société européenne.

*Article L. 454-7*

Cet article reproduit la solution adoptée à l'article L. 444-5 pour la société européenne. Est visée l'hypothèse où il serait démontré que la SCE aurait été constituée dans le seul but de mettre en échec les législations nationales en matière d'implication des travailleurs.

Le Conseil d'Etat éprouve quelques hésitations quant à la mise en oeuvre concrète de la sanction consistant dans l'annulation implicite et sans recours en justice de l'accord antérieurement conclu.

Il se propose de rendre les juridictions de travail compétentes en la matière en ajoutant un tiret à l'article L. 454-11, libellé comme suit:

„– *Les abus allégués dans les conditions de l'article L. 454-7.*“

La commission se rallie à cette proposition.

*Article L. 454-8*

Le Conseil d'Etat remarque que le texte du projet vise par erreur en son paragraphe 4 l'article 130-1 du Code d'instruction criminelle. Il y a dès lors lieu de redresser l'erreur et de renvoyer à l'article 131-1 du même code.

La commission a effectué ce redressement dans le texte coordonné.

*Article L. 454-9 et Article L. 454-10*

Sans observation.

*Article L. 454-11*

Conformément à la proposition du Conseil d'Etat (voir article L. 454-7 ci-dessus) un tiret de la teneur suivante est ajouté à cet article:

„– *les abus allégués dans les conditions de l'article L. 454-7.*“

\*

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

\*

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

**PROJET DE LOI**

**portant:**

- 1. transposition de la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs;**
- 2. modification du Code du travail**

**Article unique.**– Le Livre IV du Code du travail est complété par un nouveau Titre V de la teneur suivante:

TITRE V

**Implication des salariés dans la société coopérative européenne**

**Chapitre premier. – Dispositions générales**

*Section 1. Objet*

**Art. L. 451-1.** Le présent Titre transpose la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne, visée au règlement (CE) No 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003, pour ce qui concerne l'implication des salariés.

*Section 2. Définitions*

**Art. L. 451-2.** Aux fins du présent Titre, on entend par:

1. la „Société coopérative européenne“: une société coopérative constituée conformément au règlement (CE) No 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la société coopérative européenne (SCE);
2. les „entités juridiques participantes“: les sociétés et les entités de droit public ou privé participant directement à la constitution d'une SCE;
3. la „filiale d'une entité juridique ou d'une société coopérative participante“: une entreprise sur laquelle ladite entité juridique ou société coopérative exerce une influence dominante.

Le fait d'exercer une influence dominante est présumé établi, sans préjudice de la preuve du contraire, lorsqu'une entité juridique ou une société coopérative établie au Luxembourg, directement ou indirectement à l'égard d'une autre entité juridique ou d'une société coopérative:

- a) détient la majorité du capital souscrit de l'entité juridique ou de la société coopérative, ou
- b) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entité juridique ou la société coopérative, ou
- c) peut nommer plus de la moitié des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de l'entité juridique ou de la société coopérative.

Si plusieurs entités juridiques ou sociétés coopératives remplissent les critères précités, l'entité juridique ou la société coopérative remplissant la condition sous c) de l'alinéa qui précède est présumée être l'entité juridique ou la société coopérative 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'entité juridique ou la société coopérative qui exerce le contrôle comprennent ceux de toute autre entité juridique ou société coopérative contrôlée ainsi que ceux de toute personne ou tout organisme agissant en son propre nom, mais pour le compte de l'entité juridique ou de la société coopérative qui exerce le contrôle ou de toute autre entité juridique ou société coopérative contrôlée.

Une entité juridique ou une société coopérative n'est pas une entité juridique ou une société coopérative qui exerce le contrôle d'une autre entité juridique ou une société coopérative 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 entité juridique ou une société coopérative est une entité juridique ou une société coopérative qui exerce le contrôle au sens des dispositions qui précèdent est celle de l'Etat membre dont relève l'entité juridique ou la société coopérative en question.

Au cas où la législation régissant l'entité juridique ou la société coopérative 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'entité juridique ou la société coopérative est une entité juridique ou une société coopérative qui exerce le contrôle au cas où le représentant de l'entité juridique ou de la société coopérative est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ou, à défaut d'un tel représentant, la direction centrale de l'entité juridique ou de la société coopérative employant le plus grand nombre de salariés est établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg;

4. la „filiale ou établissement concerné“: une filiale ou un établissement d'une entité juridique participante, qui deviendrait filiale ou établissement de la SCE lors de la constitution de celle-ci;
5. les „représentants des salariés“: les représentants des salariés prévus par la législation ou la pratique nationales;
6. l'„organe de représentation“: l'organe représentant les salariés, institué par les accords conclus avec le groupe spécial de négociation ou conformément aux dispositions de référence afin de mettre en oeuvre l'information et la consultation des salariés d'une SCE et de ses filiales et établissements situés dans un Etat membre et, le cas échéant, d'exercer les droits de participation liés à la SCE;
7. le „groupe spécial de négociation“: le groupe constitué afin de négocier avec l'organe compétent des entités juridiques participantes la fixation de modalités relatives à l'implication des salariés au sein de la SCE;
8. l'„implication des salariés“: l'information, la consultation, la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des salariés peuvent exercer une influence sur les décisions à prendre au sein de l'entreprise;
9. l'„information“: le fait que l'organe représentant les salariés ou les représentants des salariés sont informés, par l'organe compétent de la SCE, sur les questions qui concernent la SCE 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 salariés d'évaluer en profondeur l'incidence éventuelle et, le cas échéant, de préparer des consultations avec l'organe compétent de la SCE;
10. la „consultation“: l'instauration d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe représentant les salariés ou les représentants des salariés et l'organe compétent de la SCE, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des salariés, 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 SCE;
11. la „participation“: l'influence qu'a l'organe représentant les salariés ou les représentants des salariés sur les affaires d'une entité juridique:
  - en exerçant leur droit d'élire ou de désigner certains membres de l'organe de surveillance ou d'administration de l'entité juridique; 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 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 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des salariés;
13. les „dispositions de référence“: les dispositions des articles L. 453-1 à L. 453-6.

## **Chapitre 2. – Négociation d'un accord**

### *Section 1. Création d'un groupe spécial de négociation*

**Art. L. 452-1.** (1) Lorsque les organes de direction ou d'administration des entités juridiques participantes établissent le projet de constitution d'une SCE, ils prennent, dès que possible, les mesures nécessaires, y compris la communication d'informations concernant l'identité des entités juridiques participantes et des filiales ou établissements, ainsi que le nombre de leurs salariés, pour engager des négociations avec les représentants des salariés des entités juridiques sur les modalités relatives à l'implication des salariés dans la SCE.

(2) A cet effet, un groupe spécial de négociation représentant les salariés des entités juridiques 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. Les sièges sont répartis en proportion du nombre de salariés employés dans chaque Etat membre au moment de la création du groupe spécial de négociation par les entités juridiques participantes et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche de salariés employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de salariés employés par les entités juridiques 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 SCE 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 salariés d'une ou de plusieurs coopératives participantes qui, selon le projet, cesseront d'avoir une existence juridique propre après l'immatriculation de la SCE ne sont pas spécifiquement représentés par des membres du groupe spécial de négociation employés par la ou les sociétés coopératives en question ou désignés à titre exclusif par les salariés desdites sociétés coopératives.

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

Le droit d'élire ou de 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 salariés des sociétés coopératives en question. Dans ce cas, le siège supplémentaire en question est, le cas échéant, attribué à la société coopérative participante suivante en termes de nombre de salariés.

(3) Lorsque, à la suite d'une modification du projet de constitution d'une SCE, un membre du groupe spécial de négociation ne représente plus de salariés 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 SCE ou une modification dans les effectifs susceptible d'entraîner une modification dans la répartition des sièges d'un ou plusieurs Etats membres au sein du groupe spécial de négociation, la composition du groupe spécial de négociation est, le cas échéant, modifiée en conséquence.

Il en est notamment ainsi lorsque le projet de constitution d'une SCE est modifié de telle sorte que le nombre total ou la répartition des sièges, conformément aux points 1) et 2) du paragraphe (2), au sein du groupe spécial de négociation se trouvent modifiés de plus de 25%.

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

### *Section 2. Désignation des représentants des salariés occupés au Luxembourg*

**Art. L. 452-2.** (1) Les représentants des salariés occupés au Luxembourg au groupe spécial de négociation sont élus ou désignés par les membres des délégations du personnel mises en place confor-

mément au Livre IV Titre Premier du présent Code, soit parmi les salariés, soit parmi les représentants des organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité pour un secteur particulièrement important de l'économie et signataires d'une convention collective applicable dans une entité juridique 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 salariés, 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 L. 411-4, le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.

(3) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article L. 411-1.

(4) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits salariés 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 salariés de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des 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.

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

(6) Les représentants effectifs et suppléants des salariés 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 salariés au Luxembourg, qui doivent élire un représentant au groupe spécial de négociation mais dans lesquels il n'y a pas de représentants des salariés pour des motifs indépendants de leurs volontés, ces représentants sont élus directement par

l'ensemble des salariés 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 salariés occupés au Luxembourg ont droit à plusieurs représentants dans le groupe spécial de négociation, ceux-ci sont élus ou désignés en sorte que chaque entité juridique participante occupant des salariés 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 salariés représentés par celui-ci.

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

### *Section 3. Négociation d'un accord*

**Art. L. 452-3.** (1) Le groupe spécial de négociation et les organes compétents des entités juridiques participantes négocient les modalités relatives à l'implication des salariés au sein de la SCE dans un esprit de coopération en vue de parvenir à un accord.

A cet effet, les organes compétents des entités juridiques participantes informent le groupe spécial de négociation du projet et du déroulement réel du processus de constitution de la SCE, jusqu'à l'immatriculation de celle-ci.

A la demande du groupe spécial de négociation, les organes précités l'informent du nombre de salariés 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 ci-dessus, 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 salariés. 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 salariés, ce chiffre incluant les voix de membres représentant des salariés employés dans au moins deux Etats membres,

- dans le cas d'une SCE constituée par voie de fusion, si la participation concerne au moins 25% du nombre total de salariés employés par les sociétés coopératives participantes, ou
- dans le cas d'une SCE constituée par tout autre moyen, si la participation concerne au moins 50% du nombre total des salariés des entités juridiques participantes.

On entend par réduction des droits de participation une proportion de membres des organes de la SCE au sens de l'article L. 451-2, point 11), qualitativement inférieure à la proportion la plus haute existant au sein des entités juridiques participantes.

Une telle réduction suppose que le nouveau mode de participation aboutisse à une réelle diminution d'influence des salariés. 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 salariés 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.

Les modalités pratiques de la présence des experts aux réunions sont fixées par accord entre les organes compétents des entités juridiques 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 salariés, 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 salariés qui est en vigueur dans les Etats membres où la SCE emploie des salariés. Une telle décision met fin à la procédure destinée à conclure l'accord visé à l'article L. 452-4. 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 salariés, comportant les voix de membres représentant des salariés employés dans au moins deux Etats membres.

Dans le cas d'une SCE constituée par transformation, le présent paragraphe ne s'applique pas s'il y a participation dans la société coopérative qui doit être transformée.

Le groupe spécial de négociation est reconvoqué à la demande écrite d'au moins 10% des salariés de la SCE, 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 salariés employés sont calculées en prenant en considération le nombre de salariés présents au moment de la création du groupe spécial de négociation.

Par dérogation, le nombre de salariés à prendre en considération pour les demandes visées au paragraphe 5, alinéa 4 ci-dessus est celui des salariés 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 entités juridiques 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 entité juridique 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.

#### *Section 4. Contenu de l'accord*

**Art. L. 452-4.** (1) Sans préjudice de l'autonomie des parties, et sous réserve du paragraphe 3 ci-dessus, l'accord visé au paragraphe 1er de l'article L. 452-3 conclu entre les organes compétents des entités juridiques 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 SCE dans le cadre des modalités relatives à l'information et à la consultation des salariés de la SCE 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 oeuvre 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 SCE que les salariés 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 salariés 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 y compris, si cela est nécessaire, lorsqu'après la création de la SCE des modifications interviennent dans la structure de la SCE, de ses filiales et de ses établissements.

(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 SCE constituée par transformation, l'accord prévoit, pour tous les éléments de l'implication des salariés, un niveau au moins équivalent à celui qui existe dans la société coopérative qui doit être transformée en SCE.

Le niveau de participation des salariés est censé équivalent lorsque les organes de la SCE, au sens de l'article L. 451-2, point 11), comportent une proportion de membres désignés ou élus par les salariés égale à celle existant au sein de l'entité juridique qui doit être transformée et ce quelle que soit la nature de l'organe et ses compétences.

#### *Section 5. Force obligatoire de l'accord*

**Art. L. 452-5.** L'accord négocié doit revêtir une forme écrite. Il oblige la SCE de même que toutes les entités juridiques participantes, leurs filiales et établissements dans leur configuration actuelle et future ainsi que leurs salariés et les organisations syndicales impliquées dans les négociations ou concernées par l'accord.

### **Chapitre 3. – Dispositions de référence**

#### *Section 1. Application des dispositions de référence*

**Art. L. 453-1.** (1) Les dispositions de référence sont applicables aux SCE fixant leur siège au Grand-Duché de Luxembourg dès leur immatriculation:

1. lorsque les parties en conviennent ainsi,
2. lorsque, dans le délai visé à l'article L. 452-3, paragraphe 2, aucun accord n'a été conclu et
  - que l'organe compétent de chacune des entités juridiques participantes décide néanmoins de poursuivre l'immatriculation de la SCE, et
  - que le groupe spécial de négociation n'a pas pris la décision prévue à l'article L. 452-3, paragraphe 5, ou
3. lorsque l'accord visé à l'article L. 452-5 est frappé de nullité.

(2) Toutefois, les dispositions de référence prévues aux articles L. 453-5 et L. 453-6 ne s'appliquent que:

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

3. dans le cas d'une SCE constituée par tout autre moyen:

- si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des entités juridiques participantes en couvrant au moins 50% du nombre total des salariés employés dans l'ensemble des entités juridiques participantes; ou
- si, avant l'immatriculation de la SCE, une ou plusieurs formes de participation s'appliquaient dans une ou plusieurs des entités juridiques participantes en couvrant moins de 50% du nombre total des salariés employés dans l'ensemble des entités juridiques 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 entités juridiques participantes, le groupe spécial de négociation décide laquelle de ces formes doit être instaurée dans la SCE. Le groupe spécial de négociation informe les organes compétents des entités juridiques participantes de sa décision. Celle-ci doit être prise dans un délai de deux mois à compter du moment où les organes compétents des entités juridiques 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 entités juridiques 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 salariés employés sont calculés en prenant en considération le nombre de salariés présents au moment où les dispositions de référence s'appliquent conformément au paragraphe 1er.

*Section 2. Dispositions de référence pour la composition de  
l'organe de représentation des salariés*

**Art. L. 453-2.** (1) L'organe de représentation est composé de salariés de la SCE et de ses filiales et établissements élus ou désignés en leur sein par les représentants des salariés ou à défaut par l'ensemble des salariés.

(2) Pour la désignation des représentants des salariés occupés au Luxembourg, l'article L. 453-3 s'applique.

(3) Les membres de l'organe de représentation sont élus ou désignés en proportion du nombre de salariés employés dans chaque Etat membre par les entités juridiques et les filiales ou établissements concernés, en allouant pour chaque Etat membre un siège par tranche du nombre de salariés employés dans cet Etat membre qui représente 10% du nombre de salariés employés par les entités juridiques 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 SCE 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 SCE et sa composition sont déterminés lors du renouvellement quinquennal des mandats.

(4) Au cas où l'organe de représentation comprend neuf 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 SCE 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 L. 452-4, L. 452-5

et L. 453-1 ou de maintenir l'application des dispositions de référence. L'article L. 452-3, paragraphes 2 à 7 et l'article L. 452-4 s'appliquent par analogie s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article L. 452-4, 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.

*Section 3. Désignation des membres de l'organe  
de représentation des salariés occupés au Luxembourg*

**Art. L. 453-3.** (1) Les salariés occupés au Luxembourg appelés à faire partie de l'organe de représentation, institué en application de la directive 2003/72/CE, d'une SCE située au Luxembourg ou dans un autre Etat membre, sont désignés selon les règles fixées ci-dessous.

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

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

(4) Dans les entreprises dans lesquelles existent des délégations centrales conformément à l'article L. 411-4, le ou les représentants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les délégations centrales.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 7 du présent article est applicable.

(5) Dans les entreprises dans lesquelles il n'existe pas de délégation centrale, le ou les représentants effectifs et suppléants des salariés occupés au Luxembourg sont élus ou désignés par les membres des délégations principales instituées conformément à l'article L. 411-1. Le cas échéant, la procédure fixée au deuxième alinéa du paragraphe 7 est applicable.

(6) Au cas où les salariés occupés au Luxembourg relèvent de plusieurs entreprises ou établissements qui disposent d'une ou de plusieurs délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent, les représentants desdits salariés seront élus ou désignés par l'ensemble des délégués du personnel réunis en assemblée générale conformément à la procédure fixée au paragraphe 7 du présent article.

Le premier représentant effectif est élu ou désigné par les membres des délégations représentant la majorité des salariés de l'entreprise, le premier représentant suppléant étant élu ou désigné par les membres des autres délégations.

Au cas où des représentants effectifs et suppléants supplémentaires restent à élire ou à désigner, la procédure fixée au paragraphe 7 ci-après est applicable.

(7) Les représentants effectifs et suppléants des salariés occupés au Luxembourg sont élus à la majorité simple par les membres des délégations du personnel compétentes conformément aux paragraphes qui précèdent.

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

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

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

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

*Section 4. Dispositions de référence pour l'information et la consultation*

**Art. L. 453-4.** La compétence et les pouvoirs de l'organe de représentation institué dans une SCE 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 SCE 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 compétent de la SCE au moins une fois par an, sur la base de rapports réguliers établis par l'organe compétent, au sujet de l'évolution des activités de la SCE et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

L'organe compétent de la SCE 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 membres. La réunion porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, de la production et des ventes, les actions touchant à la responsabilité sociale des entreprises, 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 salariés, 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 compétent de la SCE ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de la SCE ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés. Lorsque l'organe compétent décide de ne pas suivre l'avis exprimé par l'organe de représentation, ce dernier a le droit de rencontrer à nouveau l'organe compétent de la SCE 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 salariés 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 compétent 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 compétent de la SCE.

Avant toute réunion avec l'organe compétent de la SCE, 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 compétent soient présents.

5) Sans préjudice de l'article L. 454-4, les membres de l'organe de représentation informent les représentants des salariés de la SCE 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.*

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 SCE. 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 SCE prend en charge, dans la mesure du nécessaire pour permettre à l'organe de représentation et au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, les frais de déplacement et de séjour de ses membres. En cas de besoin, et dans la mesure du nécessaire pour permettre à

l'organe de représentation ou au comité restreint de fonctionner de manière appropriée, la SCE 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 SCE est limitée à un expert par tranche de neuf 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 SCE des réunions de l'organe de représentation ou du comité restreint en dehors de la présence de l'organe compétent de la SCE 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.

#### *Section 5. Dispositions de référence pour la participation*

**Art. L. 453-5.** (1) La participation des salariés dans la SCE est régie par les dispositions suivantes:

- 1) Dans le cas d'une SCE constituée par transformation, si les règles d'un Etat membre relatives à la participation des salariés dans l'organe d'administration ou de surveillance s'appliquaient avant l'immatriculation, tous les éléments de la participation des salariés continuent de s'appliquer à la SCE.
- 2) Dans les autres cas de constitution d'une SCE, les salariés de la SCE, de ses filiales et établissements 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 SCE qualitativement égal à la plus élevée des proportions en vigueur dans les sociétés participantes concernées avant l'immatriculation de la SCE.

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 l'entité juridique participante concernée et celle qu'il reçoit dans la SCE, 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 salariés représentés avant la constitution de la SCE et le nombre de salariés représentés à la suite de la constitution de la SCE.

(2) Sans préjudice des dispositions posées par l'article L. 453-1, paragraphe (2), si aucune des entités juridiques participantes n'était régie par des règles de participation avant l'immatriculation de la SCE, elle n'est pas tenue d'instaurer des dispositions en matière de participation des salariés.

(3) L'organe de représentation décide de la répartition des sièges au sein de l'organe d'administration ou de surveillance entre les membres représentant les salariés des différents Etats membres, ou de la façon dont les salariés de la SCE peuvent recommander la désignation des membres de ces organes ou s'y opposer, en fonction de la proportion des salariés de la SCE employés dans chaque Etat membre. Si les salariés 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 salariés représentés à l'Etat membre du siège statutaire de la SCE, 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 salariés.

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

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

*Section 6. Désignation des membres représentant les salariés occupés au Luxembourg dans l'organe compétent*

**Art. L. 453-6.** (1) Les membres représentant les salariés occupés au Luxembourg dans l'organe compétent d'une SCE dont le siège statutaire est au Luxembourg ou dans un autre Etat membre sont, nonobstant toute disposition contraire du droit régissant la SCE, 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 salariés 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 L. 454-6.

(2) Les règles du scrutin et le contentieux électoral sont régis par le règlement grand-ducal visé à l'article L. 426-4.

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

**Chapitre 4. – Dispositions diverses**

*Section 1. Dispositions applicables aux SCE constituées exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques*

**Art. L. 454-1.** (1) Dans le cas d'une SCE constituée exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques, employant ensemble au moins 50 salariés dans au moins deux Etats membres, les dispositions des articles L. 452-1 à L. 453-6 s'appliquent.

(2) Dans le cas d'une SCE constituée exclusivement par des personnes physiques ou par une seule entité juridique et des personnes physiques, employant ensemble moins de 50 salariés ou 50 salariés ou plus dans un même Etat membre, l'implication des salariés est régie par les dispositions suivantes:

- au sein de la SCE proprement dite, les dispositions de l'Etat membre dans lequel le siège statutaire de la SCE est situé et qui sont applicables aux entités du même type sont d'application,
- au sein de ses filiales et établissements, les dispositions de l'Etat membre dans lequel les filiales et établissements sont situés et qui sont applicables aux entités du même type sont d'application. Dans le cas du transfert d'un Etat membre à un autre du siège d'une SCE régie par les règles de participation, des droits de participation des salariés d'un niveau au moins équivalent continuent d'être applicables.

(3) Si, après l'immatriculation d'une SCE visée au paragraphe 2, au moins un tiers des salariés de la SCE et de ses filiales et établissements dans deux Etats membres différents le demandent, ou si le seuil de salariés atteint ou dépasse le seuil de 50 dans au moins deux Etats membres, les dispositions des articles L. 452-1 à L. 453-6 s'appliquent.

Dans ce cas, les termes „entités juridiques participantes“ et „filiales et établissements concernés“ sont remplacés par les termes „SCE“ et „filiales et établissements de la SCE“, respectivement.

*Section 2. Participation à l'assemblée générale ou aux assemblées de sections ou de branches*

**Art. L. 454-2.** Dans les limites fixées à l'article 59, paragraphe 4, du règlement (CE) No 1435/2003, les salariés de la SCE ou leurs représentants seront habilités à participer à l'assemblée générale ou, le cas échéant, à l'assemblée de section ou de branche, et y auront le droit de vote, dans les circonstances suivantes:

- 1) lorsque les parties le décident dans l'accord visé à l'article L. 452-4, ou
- 2) lorsqu'une société coopérative régie par un système de ce type se transforme en SCE, ou
- 3) lorsque, dans le cas d'une SCE constituée par d'autres moyens que la transformation, une société coopérative participante était régie par un système de ce type et

- i) que les parties ne parviennent pas à un accord tel que visé à l'article L. 452-4 au cours de la période fixée à l'article L. 452-3, et
- ii) que l'article L. 453-5 est applicable, et
- iii) que la société coopérative participante régie par un système de ce type, en vigueur dans les sociétés coopératives participantes concernées avant l'immatriculation de la SCE, a la proportion la plus élevée en matière de participation, au sens de l'article L. 452-1, point 11.

*Section 3. Fonctionnement de l'organe de représentation  
et de la procédure d'information et de consultation des salariés*

**Art. L. 454-3.** (1) La direction des établissements d'une SCE et les organes de surveillance ou d'administration des filiales et des entités juridiques participantes 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 les représentants des salariés dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation des salariés.

(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 visés à l'article L. 454-8, paragraphes 2 et 3.

Tel est notamment le cas du défaut de transmission des informations requises aux termes du présent Titre, leur transmission tardive, incomplète ou incorrecte, sans préjudice des dispositions du paragraphe 3 ci-dessous.

(3) La SCE et les entités juridiques 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 SCE ou de ses filiales et établissements ou leur porteraient préjudice.

(4) En cas de contestation du refus de communication une des parties ou les deux conjointement peut saisir l'Office national de conciliation qui statuera dans les délais fixés au paragraphe 7 de l'article L. 166-2.

*Section 4. Obligation de confidentialité et de secret*

**Art. L. 454-4.** (1) Les membres effectifs et suppléants du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation, les représentants des salariés siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE 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 SCE.

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 salariés dans l'organe d'administration ou de surveillance de la SCE 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 salariés dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation instituée en vertu du présent Titre, aux experts, ainsi qu'aux représentants locaux des salariés auxquels des informations ont été transmises en application du présent Titre 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.

*Section 5. Statut social des membres du groupe spécial de négociation et de l'organe de représentation et des représentants des salariés siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE*

**Art. L. 454-5.** (1) Les membres du groupe spécial de négociation, les membres de l'organe de représentation, les représentants des salariés exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation et les représentants des salariés siégeant dans l'organe de surveillance ou d'administration d'une SCE qui sont des salariés de la SCE, de ses filiales ou établissements ou d'une entité juridique participante et qui sont occupés au Luxembourg jouissent des protections et garanties prévues aux articles L. 415-11 et L. 415-12.

(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 salaire, dans la mesure nécessaire à l'accomplissement de leurs missions leur conférées en vertu du présent Titre.

(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 un salaire inférieur à celui qu'ils auraient perçu 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 ou les chefs des établissements ou entreprises situées au Luxembourg, d'une part, les représentants des salariés 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 salariés 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 L. 415-5 est majoré de la manière suivante:

- au cas où les entreprises et établissements dont les salariés sont représentés par les représentants élus ou désignés au Luxembourg occupent régulièrement 500 salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés occupés au Luxembourg est (sont) un (des) délégué(s) du personnel libéré(s) en application du paragraphe 3 de l'article L. 415-5, 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 salariés occupé(s) au Luxembourg en application du présent Titre doit être exercée par celui(ceux)-ci personnellement.

(6) Les membres effectifs de l'organe de représentation qui sont des salariés de la SCE, de ses filiales ou établissements ou d'une entité juridique participante et qui sont occupés au Luxembourg ont droit au temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de salaire 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 salariés.

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

(7) La mission de représentant des salariés occupés au Luxembourg dans un des établissements ou une des entreprises visés par le présent Titre ne peut être cumulée, à l'exception, le cas échéant, du cas visé à l'alinéa final du paragraphe (5) qui précède, avec celle de délégué des jeunes salariés, de délégué à l'égalité ou de délégué à la sécurité en vertu des articles L. 411-5, L. 414-2 et L. 414-3, ni avec l'une des missions incombant à un représentant des salariés en application du Titre Premier du Livre III du présent Code, relatif à la sécurité au travail.

*Section 6. Statut particulier des représentants des salariés au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SCE ayant son siège statutaire au Grand-Duché de Luxembourg*

**Art. L. 454-6.** (1) Les représentants des salariés au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SCE 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 SCE.

(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 salariés 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.

*Section 7. Détournement de procédure*

**Art. L. 454-7.** Si, dans l'année suivant l'immatriculation de la SCE, l'organe de représentation de la SCE démontre que celle-ci a été constituée abusivement aux fins de priver les salariés 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 salariés de nouvelles filiales ou établissements de la SCE.
- 2) Les articles L. 452-1 à L. 453-1 sont applicables et les références aux entités juridiques participantes sont remplacées par des références à la SCE et ses filiales et établissements, les références au moment avant l'immatriculation de la SCE 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“.

*Section 8. Mesures destinées à assurer le respect du présent Titre*

**Art. L. 454-8.** (1) L'Inspection du travail et des mines est chargée de surveiller l'application des dispositions du présent Titre.

(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 salariés au sein de l'organe d'administration ou de surveillance d'une SCE.

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 salariés 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 131-1 à 132-1 du Code d'instruction criminelle sont applicables aux délits prévus par le présent Titre.

*Section 9. Relation entre le présent Titre et d'autres dispositions*

**Art. L. 454-9.** (1) Lorsqu'une SCE 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, le Livre IV, Titre III ne leur est pas applicable, ni à leurs filiales.

Toutefois, lorsque le groupe spécial de négociation décide, conformément à l'article L. 452-3, paragraphe 5, de ne pas entamer des négociations ou de clore des négociations déjà entamées, les dispositions du Livre IV, Titre III sont applicables.

(2) Le Chapitre VI du Titre II, du Livre IV n'est pas applicable aux SCE dont le siège statutaire est situé au Grand-Duché de Luxembourg.

*Section 10. Relation entre le présent Titre et le cadre général relatif à l'information et la consultation des salariés dans la Communauté européenne*

**Art. L. 454-10.** Une SCE 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 salariés 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 salariés dans la Communauté européenne ne s'appliquent à aucune des sociétés participantes, à leurs filiales ou établissements concernés.

*Section 11. Juridiction compétente*

**Art. L. 454-11.** Sans préjudice des articles L. 454-4 et L. 454-8, les contestations à naître du présent Titre sont de la compétence des juridictions de travail qui connaîtront des litiges relatifs à:

- la désignation ou l'élection des représentants des salariés occupés au Luxembourg;
- la procédure et la conduite des négociations;
- les accords sur l'implication des salariés;
- 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 salariés;

- le statut et la protection des représentants des salariés;
- la relation entre le présent Titre et d'autres dispositions visées à l'article L. 454-9;
- les abus allégués dans les conditions de l'article L. 454-7.

Luxembourg, le 10 février 2009

*Le Rapporteur,*  
Ali KAES

*Le Président,*  
Marcel GLESENER

