

N° 5788⁶**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI

portant:

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(25.1.2008)

Par lettre en date du 18 septembre 2007, réf. FB/GT/cb, le ministre du Travail et de l'Emploi a saisi pour avis notre chambre du projet de loi portant 1. transposition de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne; 2. modification du chapitre IV du titre premier du livre IV du Code du travail.

Notre chambre se doit de formuler les observations suivantes:

1. Notre chambre salue le retrait du projet de loi initial considéré comme étant discriminatoire!

Notre chambre salue que le gouvernement a retiré le projet de loi initial No 5615 et tenu compte des observations que notre chambre avait formulées dans son avis 49/2006 du 11 décembre 2006 au sujet du projet de loi cité sous rubrique.

Dans cet avis, notre chambre a soulevé le caractère discriminatoire du projet de loi initial dans la mesure où les dispositions relatives à l'information et à la consultation des travailleurs ne s'appliquaient qu'aux entreprises employant au moins 50 travailleurs. En procédant ainsi, le gouvernement avait exclu du champ d'application du projet de loi les entreprises occupant moins de 50 salariés, mais disposant toutefois d'une délégation du personnel. L'envergure des attributions de la délégation du personnel aurait varié selon que l'entreprise dispose de plus de 50 salariés ou de plus de 15, mais moins de 50 salariés.

Voilà pourquoi notre chambre salue le retrait du projet de loi initial et la mise en instance d'un nouveau projet de loi qui essaie de transposer la directive 2002/14/CE, selon le principe dit 1/1, donc toute la directive, mais rien que la directive.

2. Une réforme plus globale des droits des représentants des travailleurs s'impose!

Notre chambre tient à réitérer que le projet de loi portant introduction du statut unique ne constitue qu'un premier pas dans l'amélioration des droits des salariés tant au niveau du droit du travail qu'au niveau du droit de la sécurité sociale.

La deuxième étape devra mener vers une révision de la législation relative à la représentation du personnel.

L'accent de la réforme devra être mis sur les droits de participation des représentants des travailleurs dans les entreprises.

Cette réforme est indispensable pour assurer la mise en oeuvre des dispositions de la loi portant introduction du statut unique – comme, par exemple, les règles en matière de travail supplémentaire – et de créer plus de transparence dans la gestion des entreprises.

Dans le cadre de cette réforme, il échet également de clarifier les attributions des différentes structures de représentation des salariés et de préciser les relations entre celles-ci.

Voilà pourquoi notre chambre demande au gouvernement de relancer ses réflexions dans ce sens le plus vite possible.

3. La mise en oeuvre de l'obligation pour l'employeur de fournir des informations à la délégation du personnel telles qu'arrêtées à la section 4 du chapitre IV du livre IV s'avère problématique en pratique!

Tout en saluant l'éventail d'informations que l'employeur est obligé de fournir à la délégation du personnel conformément à l'article L. 414-4 du projet de loi, notre chambre se doit de formuler trois remarques quant:

- à l'efficacité du rôle des délégués du personnel par rapport au contenu de telles informations;
- à la conformité du projet de loi par rapport à la directive en ce qui concerne le refus par l'employeur de communiquer une information aux membres de la délégation du personnel;
- au principe qu'il incombe aux membres de la délégation du personnel de contester le caractère confidentiel d'une information.

- a) Le contenu des informations doit permettre à la délégation du personnel d'exécuter ses attributions légales dans l'intérêt des salariés!

Quel est le contenu et l'étendue des informations susceptibles, par exemple, *d'éclairer les délégués du personnel sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique?*

Quel est le contenu du rapport d'ensemble sur l'activité d'une entreprise constituée sous forme de société anonyme en ce qui concerne le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et, surtout, du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés?

Dans le cadre des négociations collectives, les informations telles qu'arrêtées par le texte de loi permettent-elles par exemple à la délégation du personnel de connaître la rémunération de tout un chacun afin de pouvoir formuler les revendications adéquates?

Ces questions sont d'autant plus pertinentes que le principe d'information et de consultation des travailleurs risque d'être mis en cause par le recours arbitraire par l'employeur à la confidentialité de certaines informations.

- b) Le caractère général du refus de communication de l'information prévu à l'article L. 415-2, paragraphe 2, est contraire à l'article 6, paragraphe 2 de la directive 2002/14/CE!

Le texte de la directive prévoit que *„dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par les législations nationales, l'employeur n'est pas obligé de communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ou lui porteraient préjudice.“*.

Force est pourtant de constater que l'article L. 415-2, paragraphe 2, n'énumère pas les cas spécifiques pour lesquels l'employeur peut justifier un refus de communication d'une information en raison de son caractère confidentiel de sorte que la portée du texte a un caractère général et contrevient, de ce fait, à la directive.

- c) Afin de garantir le bon fonctionnement des délégations du personnel, il incombe au chef d'entreprise de saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines de la question de la confidentialité d'une information!

Notre chambre craint fortement que l'exception de la confidentialité d'une information soulevée par l'employeur ne risque d'entraver sérieusement, et de façon permanente, le rôle des délégations du

personnel dans la mesure où l'employeur juge, à sa guise, si l'information à communiquer est, selon lui, confidentielle ou non, si la communication d'une information porte préjudice à la gestion et à l'avenir de l'entreprise ou non.

Afin d'éviter que l'employeur se retranche constamment derrière le caractère confidentiel d'une information, notre chambre propose de faire du principe de communication des informations à la délégation du personnel une présomption irréfragable, à défaut par le chef d'entreprise de se pourvoir devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines endéans un délai préfixe.

Ainsi il n'incomberait pas – comme le prévoit l'article L. 415-2§3 du projet de loi – aux membres de la délégation de saisir l'Inspection du travail et des Mines de la question de la confidentialité d'une information, mais à l'employeur de faire les démarches nécessaires pour justifier le refus de communication d'une information.

Notre chambre propose par conséquent de modifier les §2 et §3, premier alinéa de cet article, pour en faire un nouvel §2 dont la teneur sera la suivante:

„Le chef d'entreprise qui estime que la nature de l'information est telle que, selon des critères objectifs, entraverait gravement le fonctionnement, la gestion ou l'avenir de l'entreprise ou de l'établissement, leur porterait un préjudice ou compromettrait une opération projetée, peut saisir dans la huitaine franche à partir du moment où les membres des délégations du personnel ont sollicité la communication de l'information auprès du chef d'entreprise, saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

A défaut d'agir endéans le délai précité, l'information en question est réputée non confidentielle et le chef d'entreprise est obligé de communiquer l'information sous peine d'encourir le délit d'entrave prévu à l'article L. 417-4 du Code du travail.“

Les alinéas 2 et 3 du paragraphe 3 resteront inchangés.

4. La notion d'„entreprise“ prévue à l'article L. 421-1 du Code du travail mérite d'être adaptée à celle prévue dans la directive!

L'entreprise est définie à l'article 2 de la directive comme *„l'entreprise publique ou privée exerçant une activité économique, qu'elle poursuive ou non un but lucratif, située sur le territoire des Etats membres“.*

L'entreprise, telle que prévue dans les dispositions sur les comités mixtes d'entreprise est définie à l'article L. 421-1 comme *„... toutes les entreprises industrielles, artisanales et commerciales du secteur privé, établies sur le territoire luxembourgeois ...“.*

La définition de l'entreprise prévue à l'article L. 421-1 est contraire à celle de la directive dans la mesure où elle exclut tant les entreprises du secteur public que les entreprises ne poursuivant pas un but lucratif.

A l'instar de la définition de l'employeur telle que proposée à l'article L. 411-1, paragraphe 1, notre chambre juge indispensable d'adapter l'article L. 421-1 à la directive afin d'assurer que les comités mixtes d'entreprises doivent également être institués dans les entreprises du secteur public ou dans les entreprises qui ne poursuivent pas un but lucratif, pour autant qu'elles occupent habituellement cent cinquante travailleurs salariés au cours des trois dernières années.

Sous réserve des observations formulées ci-dessus, notre chambre a l'honneur de vous communiquer qu'elle marque son accord au projet de loi cité sous rubrique.

Luxembourg, le 25 janvier 2008

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Nando PASQUALONI

