



CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Session extraordinaire 2013-2014

TS/MB/AF/YH

P.V. TESS 13

## **Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale**

### **Procès-verbal de la réunion du 08 octobre 2014**

#### Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 1er octobre 2014
2. 6545 Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises  
- Examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat

\*

Présents : M. Frank Arndt, M. André Bauler, M. Félix Eischen, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Roger Negri (remplaçant Mme Taina Bofferding), M. Marcel Oberweis (remplaçant M. Serge Wilmes), M. Marc Spautz, M. Serge Urbany

M. Gérard Anzia, observateur  
M. Gary Tunsch, Mme Nadine Welter, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire  
M. Martin Bisenius, Mme Tania Sonnetti, Administration parlementaire

Excusés : M. Paul-Henri Meyers, M. Serge Wilmes

M. Nicolas Schmit, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

\*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

\*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 1er octobre 2014

L'approbation du projet de procès-verbal sous-rubrique est reportée à la réunion du 22 octobre 2014.

Une représentante du groupe politique « *DP* » souhaite savoir si les salariés sous contrat à durée déterminée sont également pris en compte pour le calcul de l'effectif des quinze salariés visé à l'article L- 411-1 du projet de loi au courant des douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections. N'est-il tenu compte que des salariés permanents de l'entreprise pendant la période ainsi définie?

Le représentant gouvernemental relève que cette question sera réglée par règlement grand-ducal.

Dans ce contexte, il est toutefois important de remarquer que le contrat à durée déterminée est un contrat de travail ordinaire. Les salariés sous contrat à durée déterminée ont également la possibilité de poser leur candidature, à la seule différence que leur mandat viendra à terme au moment où leur contrat de travail prend fin.

A noter aussi que le paragraphe 2 de l'article L. 411-1 du projet gouvernemental définit déjà clairement les salariés à prendre en compte pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise.

En effet, il y est prévu que tous les salariés de l'entreprise engagés dans les liens d'un contrat de travail, à l'exception de ceux tombant sous le régime d'un contrat d'apprentissage, entrent en ligne de compte pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise :

- les salariés travaillant à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à seize heures par semaine sont pris en compte intégralement pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'entreprise ;
- pour les salariés dont la durée de travail est inférieure au seuil visé à l'alinéa qui précède, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrite dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales ;
- toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition par une autre entreprise sont exclus du décompte des effectifs, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Se référant au libellé « *Le chef d'entreprise doit être informé préalablement sur la nature du mandat ainsi conféré* » du nouveau paragraphe 3 de l'article L. 412-2 (paragraphe 2 de l'article L. 412-2 du projet gouvernemental initial) relatif à l'expert externe, la représentante du groupe politique « *DP* » se demande si cette proposition de texte ne risque pas de poser des problèmes dans la pratique. En effet, au vu du fait qu'il incombera également au chef d'entreprise de payer l'expert externe, ladite représentante propose de libeller le paragraphe sous examen comme suit :

*« Le chef d'entreprise doit donner son accord préalablement quant à la nature du mandat et au prix. »*

Le représentant gouvernemental précise à cet égard que la prise en charge financière par l'entreprise sera limitée à un expert et ne pourra dépasser le plafond à fixer par règlement grand-ducal.

Plus particulièrement, si la délégation du personnel estime qu'il s'avère nécessaire de consulter un expert externe, le chef d'entreprise doit prendre en charge les frais afférents dans les limites fixées par règlement grand-ducal.

En cas de désaccord, le chef d'entreprise a toujours la possibilité de saisir les instances de médiation prévues à l'article L. 417-3.

A la question de savoir s'il est possible de transmettre le règlement grand-ducal en question à la commission avant le vote définitif du présent projet de loi, il est répondu que le règlement nécessite par définition une base légale. Il s'ensuit que le règlement en question ne peut être élaboré qu'une fois que le texte de loi aura été arrêté.

Quant au plafond, il est rappelé que la commission lors de la réunion du 1<sup>er</sup> octobre 2014 a décidé de se rallier à la proposition de texte du Conseil d'Etat, libellée comme suit :

*« (...) la prise en charge financière par l'entreprise est limitée à un expert et ne peut dépasser par année sociale et par expert un pourcentage de la masse salariale totale annuelle des salariés, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale au cours de l'année précédant la décision sur le mandat, à déterminer par règlement grand-ducal. »*

## 2. 6545 Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises

La commission continue l'examen détaillé du projet de loi sous rubrique sur base (I) d'un document synoptique juxtaposant le texte gouvernemental et l'avis du Conseil d'Etat du 2 juillet 2013 élaboré par le secrétariat de la commission et sur base (II) d'un document distribué lors de la réunion du 1<sup>er</sup> octobre 2014 par les représentants du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire incorporant des propositions d'amendements provisoires dudit Ministère sur base de l'avis de la Chambre des salariés du 8 mars 2013 (Document parlementaire 6545<sup>1</sup>), de l'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers du 25 avril 2013 (Document parlementaire 6545<sup>2</sup>), de l'avis du Conseil d'Etat (Document parlementaire 6545<sup>3</sup>) et de l'avis du Comité du Travail Féminin du 8 octobre 2013 (Document parlementaire 6545<sup>4</sup>).

A titre liminaire, un représentant du groupe politique « CSV », excusé pour la réunion de la commission du 1<sup>er</sup> octobre 2014, constate avec regret que la philosophie de certains articles a changé fondamentalement par rapport au texte gouvernemental déposé par le gouvernement précédent et il annonce qu'il fera des observations y relatives à l'endroit approprié du texte.

## Chapitre III.– Désignation des délégués du personnel

### Section 1. – Modalités de la désignation

#### Art. L. 413-1.

L'article L. 413-1 énonce les modalités de la désignation des délégués titulaires et suppléants du personnel.

Le paragraphe 1 du texte gouvernemental prévoit que les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'entreprise, sur des listes de candidats présentées soit par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7, soit par un nombre de salariés de l'entreprise représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent.

Toutefois, dans les entreprises occupant moins de cent salariés, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative.

Par dérogation au premier alinéa, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L. 161-3, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.

Le Conseil d'Etat relève que le projet de loi vise à donner aux syndicats représentatifs pour un secteur important de l'économie la possibilité de présenter une liste sans devoir justifier d'un soutien de 5 pour cent des salariés de l'entreprise.

Toutefois, il constate que le projet de loi omet de préciser que cette possibilité devrait être restreinte aux seuls secteurs dans lesquels la représentativité des syndicats sectoriels est admise.

Dès lors il est proposé d'enlever à l'alinéa 1er du paragraphe 1er la référence à la représentativité sectorielle et d'insérer un nouvel alinéa 3 entre les alinéas 2 et 3 dudit paragraphe 1er du projet, libellé comme suit:

*« Les syndicats jouissant de la représentativité sectorielle sont autorisés à présenter des listes dans les secteurs où leur représentativité est reconnue en application de l'article L. 161-6. »*

La commission se rallie à la proposition du Conseil d'Etat d'enlever à l'alinéa 1er du paragraphe 1er toute référence à la représentativité sectorielle. Par conséquent, il est proposé de supprimer par voie d'amendement les termes « *ou sectorielle* » à l'alinéa 1er du paragraphe 1er et de biffer la référence à l'article L. 161-7 du Code du travail fixant les conditions que le syndicat doit remplir pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité sectorielle au sens de l'article L. 161-6.

La commission se rallie également à la proposition de texte du Conseil d'Etat, qui sera à insérer en tant que nouvel alinéa 3 entre les alinéas 2 et 3 dudit paragraphe 1er du projet.

Le paragraphe 1 de l'article L. 413-1 prend dès lors la teneur amendée suivante :

« **Art. L. 413-1.** (1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'entreprise, sur des listes de candidats présentées soit par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des l'articles L. 161-4 et L. 161-7, soit par un nombre de salariés de l'entreprise représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent. **[AMENDEMENT 15]**

Toutefois, dans les entreprises occupant moins de cent salariés, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative.

Les syndicats jouissant de la représentativité sectorielle sont autorisés à présenter des listes dans les secteurs où leur représentativité est reconnue en application de l'article L. 161-6.

Par dérogation au premier alinéa, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L. 161-3, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure. »

Les paragraphe 2 à 4, qui sont restés inchangés par rapport à la législation actuelle, prévoient que chaque liste ne peut comporter plus de candidats qu'il y a de mandats titulaires et suppléants à conférer (paragraphe 2). En outre, aucun candidat figurant sur une liste n'est élu, si la liste ne réunit pas cinq pour cent au moins des suffrages exprimés (paragraphe 3). Par ailleurs, les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal (paragraphe 4).

Le Conseil d'Etat estime que la composition des listes devrait refléter la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise, et par conséquent il propose de compléter l'article L. 413-1, paragraphe 2 par les deux alinéas suivants:

« Chaque liste devra, sous peine d'irrecevabilité, comprendre un pourcentage de candidats de chaque sexe égal à au moins deux tiers du pourcentage que représente ce sexe dans l'effectif global de l'entreprise.

Pour l'application de l'alinéa qui précède, les fractions égales ou supérieures sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure. Les fractions inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure. »

Le représentant gouvernemental propose de ne pas tenir compte de cette observation, d'une part, pour laisser toute liberté aux syndicats pour établir leurs listes, et d'autre part pour éviter que d'autres critères puissent être revendiqués, comme notamment la proportion entre anciens ouvriers et anciens employés, ou encore la proportion entre personnel mobile ou non mobile.

Le paragraphe 5 prévoit que sur demande du chef d'entreprise ou de la délégation du personnel, le ministre du Travail peut autoriser, sous les conditions et selon les modalités qu'il détermine, le vote par correspondance des salariés absents de l'entreprise le jour du scrutin pour des raisons inhérentes à l'organisation du travail dans l'entreprise ou en raison de maladie, d'accident du travail, de maternité ou de congé.

A noter que par rapport au droit actuel, les références à la notion d' « établissement » ont été remplacées par celles relatives à « entreprise ».

Le paragraphe 6 dispose que si le nombre de candidatures introduites ne dépasse pas le nombre de délégués effectifs et suppléants à élire et si les candidats se mettent d'accord pour désigner le ou les délégués effectifs et suppléants, ceux-ci seront déclarés élus d'office.

Le Conseil d'Etat approuve la règle de bon sens prévue au paragraphe 6 du projet gouvernemental consistant à faire l'économie des élections des délégués du personnel dès lors que le nombre de candidats est inférieur ou égal au nombre de délégués effectifs et suppléants à élire. Il y aurait toutefois lieu de préciser que les délégués effectifs déterminent l'ordre des délégués suppléants appelés à les remplacer.

Tout en tenant compte de la remarque pertinente du Conseil d'Etat, il est proposé d'ajouter par voie d'amendement l'expression « *ainsi que l'ordre dans lequel le ou les suppléants sont appelés à remplacer le ou les délégués effectifs* ».

Le paragraphe 6 prend dès lors la teneur amendée suivante :

*« Si le nombre de candidatures introduites ne dépasse pas le nombre de délégués effectifs et suppléants à élire et si les candidats se mettent d'accord pour désigner le ou les délégués effectifs et suppléants **ainsi que l'ordre dans lequel le ou les suppléants sont appelés à remplacer le ou les délégués effectifs,** ceux-ci seront déclarés élus d'office. »*  
**[AMENDEMENT 16]**

Sur certaines questions soulevées au sujet des opérations électorales (notamment si le nombre de candidatures est inférieur au nombre de sièges à pourvoir), il est renvoyé au règlement grand-ducal existant qui sera adapté dès que le contenu définitif du projet de loi sera connu.

Dans le paragraphe 7 il est précisé qu'à défaut de présentation de candidats, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, à la demande de la majorité des salariés, désigner par arrêté les membres titulaires et suppléants parmi les salariés éligibles de l'entreprise.

Par conséquent, cette désignation se fera dorénavant sur demande expresse de la majorité des salariés de l'entreprise.

Le Conseil d'Etat estime que l'hypothèse dans laquelle les salariés se désintéressent du dialogue social au point qu'il ne se trouverait parmi eux aucun candidat, mais où, au vu de ce constat, « *les salariés* » prendraient l'initiative d'écrire collectivement ou pour le moins majoritairement au ministre afin que ce dernier désigne par arrêté les membres délégués effectifs et suppléants paraît irréaliste. Par conséquent, il propose d'omettre cet ajout, non autrement expliqué au projet, alors qu'il rendrait la désignation d'office d'une délégation quasiment impossible, et de maintenir le texte actuel.

Dans ce cadre, il est utile de rappeler que dans sa teneur actuelle l'article L. 413- 1 du Code du travail prévoit qu'à défaut de présentation de candidats, le ministre ayant le Travail dans ses attributions désigne par arrêté les membres titulaires et suppléants parmi les salariés éligibles de l'établissement.

Le représentant de la sensibilité politique « déi Lénk » soutient la position de la Chambre des salariés qui s'exprime pour le maintien des dispositions actuelles. Il doit être garanti que dans toutes les entreprises dont l'effectif atteint le seuil de 15 salariés, il y ait une délégation du personnel. Les règles actuelles permettent d'éviter des situations abusives où l'absence de candidatures résulterait de la pression exercée par l'employeur. Suivant le texte gouvernemental il pourra devenir plus facile à un employeur, surtout à un petit employeur, d'éviter d'avoir une délégation du personnel.

Un représentant du groupe politique « CSV » partage les doutes exprimés par le représentant de la sensibilité politique « déi Lénk » et estime qu'il paraît peu probable de

parvenir à rassembler dans les entreprises de petite taille une majorité de salariés demandant au chef d'entreprise de désigner une délégation du personnel.

A cet égard le représentant gouvernemental donne à considérer que le texte actuel présente l'inconvénient de désigner d'office des délégués qui n'ont pas forcément souhaité poser leur candidature. Cette désignation peut le cas échéant être perçue par les délégués nommés d'office comme une atteinte à leur liberté personnelle. Le texte gouvernemental vise à introduire une condition supplémentaire sans toutefois priver les salariés de leur droit d'une désignation d'office. Par conséquent, le représentant gouvernemental propose de ne pas suivre le Conseil d'Etat sur ce point et de maintenir cette condition, alors qu'il ne paraît pas opportun de désigner d'office des délégués qui ne sont pas candidats et dont la nomination n'est pas revendiquée expressément par le personnel de l'entreprise.

Finalement, il est convenu de reporter ce point à la prochaine réunion de la commission.

Le représentant gouvernemental est chargé par les membres de la commission de fournir des données quant au nombre des désignations d'office de délégués.

### **Art. L. 413-2.**

L'article L. 413-2 règle notamment la durée du mandat des délégués du personnel.

Le paragraphe 1 prévoit que les membres des délégations du personnel sont désignés pour la durée de cinq ans et peuvent être réélus.

Il résulte du paragraphe 2 - disposition qui est restée inchangée dans le présent projet de loi - que les délégations du personnel sont renouvelées intégralement entre le 15 octobre et le 15 novembre de chaque cinquième année civile à une date fixée pour l'ensemble des renouvellements par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et publiée au Mémorial.

Le paragraphe 3 a été reformulé. Ainsi, le ministre ayant le Travail dans ses attributions ne peut désormais qu'avec l'accord de tous les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui sont représentés au sein de la délégation élue, ordonner de nouvelles élections en dehors de la période visée au paragraphe (2) lorsque sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants.

De même, des élections doivent être organisées en dehors de la période visée audit paragraphe (2), lorsque le personnel de l'établissement atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une délégation du personnel.

Le mandat de la délégation du personnel instituée ou renouvelée dans les conditions prévues aux alinéas 1 et 2 expire avec ceux des délégations instituées conformément au paragraphe (2), à moins que la durée de son mandat ne soit de ce fait inférieure à une année; dans ce dernier cas, son mandat est prorogé pour une nouvelle période de cinq ans.

Le Conseil d'Etat estime qu'un renouvellement intégral ne peut intervenir que par un vote majoritaire de la délégation en place.

Dans ce cadre, il y a lieu de rappeler la législation actuelle (Art. L. 413-2.) disposant que

*« Toutefois, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée au*

*paragraphe (2), dès que sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants. (...) ».*

Or, sur base de quels critères le Ministre peut-il décider que sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre ?

Pour illustrer cette problématique, on peut citer l'exemple d'une délégation se composant de deux membres d'une même liste dont un des deux délégués décide de déposer son mandat. La présence d'un des deux membres n'est-elle pas suffisante pour décider le maintien de la délégation du personnel?

En effet, il s'agit d'éviter que lorsqu'un membre décide de déposer son mandat, qu'une minorité, estimant ne plus être en nombre, demande au Ministre de retirer le mandat aux membres restants et d'organiser de nouvelles élections.

D'où l'idée de demander au moins à l'avance l'avis des syndicats, jouissant de la représentativité nationale générale ou sectorielle, qui sont représentés au sein de la délégation élue et qui se voient par conséquent le cas échéant obligés d'abandonner leur mandat.

Ainsi, comme il s'agit dans ce contexte de ne pas léser les délégués faisant partie de la minorité, il est proposé de maintenir la disposition prévue tout en précisant que le ministre prend sa décision sur avis des syndicats représentés et non pas de l'accord de ces derniers.

Par conséquent, il est proposé par voie d'amendement de remplacer les termes « avec l'accord » par ceux de « sur avis ».

Concernant l'alinéa 2 de ce paragraphe 3, le Conseil d'Etat estime qu'il y a lieu de remplacer le terme « établissement » par l'expression « entreprise ».

En reprenant la proposition de texte du Conseil d'Etat et compte tenu de l'amendement, le paragraphe 3 prend la teneur suivante :

*« (3) Toutefois, le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut, avec l'accord sur avis de tous les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui sont représentés au sein de la délégation élue, faire procéder au renouvellement intégral d'une délégation du personnel en dehors de la période visée au paragraphe (2), dès que sur une liste les membres effectifs ne sont plus en nombre et qu'il n'y a plus de membres suppléants pour occuper le ou les sièges vacants. **[AMENDEMENT 17]***

*De même, des élections doivent être organisées en dehors de la période visée audit paragraphe (2), lorsque le personnel de l'établissement entreprise atteint l'effectif minimum requis pour la mise en place d'une délégation du personnel.*

*Le mandat de la délégation du personnel instituée ou renouvelée dans les conditions prévues aux alinéas 1 et 2 expire avec ceux des délégations instituées conformément au paragraphe (2), à moins que la durée de son mandat ne soit de ce fait inférieure à une année; dans ce dernier cas, son mandat est prorogé pour une nouvelle période de cinq ans. »*

Le paragraphe 4 prévoit que la délégation du personnel instituée continue à exercer ses fonctions, jusqu'à l'expiration de son mandat, dans la composition qui lui a été donnée par les élections, nonobstant toute modification de l'effectif du personnel.

L'alinéa 1 du paragraphe 5 dispose que dans le cas d'un transfert d'entreprise, d'établissement, de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre Ier, Titre II,



Chapitre VII, le statut et la fonction de la délégation du personnel subsistent dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie.

Dans l'alinéa 2 du paragraphe 5 il est prévu que si l'entreprise, l'établissement, la partie d'entreprise ou la partie d'établissement ne conserve pas son autonomie, les membres de la délégation du personnel feront de plein droit partie de la délégation du personnel de l'entité qui accueille les salariés transférés.

Le Conseil d'Etat demande de préciser que le mandat du délégué à la sécurité et à la santé est également maintenu en cas de transfert d'entreprise.

Le représentant gouvernemental propose de ne pas tenir compte de cette proposition alors que dans ce cas cette entreprise aurait deux délégués à la sécurité et à la santé dont le profil de celui qui rejoint l'entreprise par le fait du transfert ne correspond pas nécessairement à la politique en la matière pratiquée dans l'entreprise accueillante. Il est clair cependant que le délégué à la sécurité et à la santé transféré garde, le cas échéant, le statut de délégué.

Le texte gouvernemental prévoit dans l'alinéa 3 du paragraphe 5 que la délégation ainsi élargie procédera sans délai à la désignation d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un bureau, conformément à l'article L. 416-1. La composition exceptionnelle de la délégation du personnel prendra fin lors de son premier renouvellement.

Le représentant du gouvernement propose de supprimer par voie d'amendement à l'endroit de l'alinéa 3 les termes « *sans délai* » et de les remplacer par ceux de « *dans le mois suivant le transfert* », une précision d'ordre technique qui s'avère utile dans la pratique afin d'éviter que les nouvelles désignations d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un bureau seront reportées indûment.

L'alinéa 4 du paragraphe 5 dispose que si les salariés de l'entreprise, de l'établissement, de la partie d'entreprise ou de la partie d'établissement ne conservant pas son autonomie sont accueillis par une entité qui n'a pas de délégation du personnel, la délégation du personnel de l'entité transférée fait office de délégation commune.

Le paragraphe 5 prend par conséquent la teneur suivante :

*« (5) Dans le cas d'un transfert d'entreprise, d'établissement, de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre Ier, Titre II, Chapitre VII, le statut et la fonction de la délégation du personnel subsistent dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie.*

*Si l'entreprise, l'établissement, la partie d'entreprise ou la partie d'établissement ne conserve pas son autonomie, les membres de la délégation du personnel feront de plein droit partie de la délégation du personnel de l'entité qui accueille les salariés transférés.*

*La délégation ainsi élargie procédera **sans délai dans le mois suivant le transfert** à la désignation d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un bureau, conformément à l'article L.416-1. La composition exceptionnelle de la délégation du personnel prendra fin lors de son premier renouvellement. [AMENDEMENT 18]*

*Si les salariés de l'entreprise, de l'établissement, de la partie d'entreprise ou de la partie d'établissement ne conservant pas son autonomie sont accueillis par une entité qui n'a pas de délégation du personnel, la délégation du personnel de l'entité transférée fait office de délégation commune. »*

## Section 2. Conditions de l'électorat

### Art. L. 413-3.

L'article L. 413-3 qui énonce les conditions de l'électorat actif, n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat.

Il y est prévu que participent à l'élection des délégués du personnel, les salariés sans distinction de nationalité, âgés de dix-huit ans accomplis, liés à l'établissement par contrat de travail ou d'apprentissage et occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection.

Le représentant du gouvernement propose d'abaisser le droit de vote à seize ans, au vu du fait qu'il est proposé de supprimer la délégation des jeunes salariés dans le projet gouvernemental.

Par conséquent, l'article L. 413-3 sera amendé comme suit :

*« Participent à l'élection des délégués du personnel, les salariés sans distinction de nationalité, âgés de **dix-huit seize** ans accomplis, liés à l'établissement par contrat de travail ou d'apprentissage et occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection. » [AMENDEMENT 19]*

A cet égard il est précisé qu'il y a lieu de distinguer entre les salariés à prendre en compte pour le calcul des effectifs du personnel occupés dans l'entreprise afin de déterminer le nombre de délégués à élire (I), les salariés disposant d'un droit de vote actif (droit de voter) (II), et ceux disposant d'un droit de vote passif (droit d'éligibilité) (III).

Il est nécessaire de fournir quelques explications :

- si l'alinéa 1 du paragraphe 2 de l'article L. 411-1 exclut les salariés, engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage, pour le calcul des effectifs du personnel occupés dans l'entreprise, ces salariés disposent toutefois d'un droit de vote actif conformément à l'article sous examen, à condition qu'ils sont occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection. Selon l'article L. 413-4 lesdits salariés ne peuvent cependant pas se porter candidats ;
- le droit de vote actif est accordé au salarié âgé de seize ans au moins et occupé dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection ;
- pour être éligible le salarié doit être âgé de dix-huit ans au moins et être occupé dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédents le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections.

Quant aux conditions dans lesquelles l'employeur est tenu à faire élire une délégation des jeunes salariés en vertu de la législation actuelle, il est renvoyé à l'article L.411-5, dans sa teneur actuelle, texte qui sera abrogé par le présent projet de loi et qui se lit comme suit :

*« (1) La représentation des jeunes salariés de l'établissement est réalisée de la manière suivante:  
1 délégué, si l'établissement occupe régulièrement au moins 5 jeunes salariés;  
2 délégués, si l'établissement occupe régulièrement plus de 25 jeunes salariés;  
3 délégués, si l'établissement occupe régulièrement plus de 50 jeunes salariés;  
4 délégués, si l'établissement occupe régulièrement plus de 100 jeunes salariés.*

*Pour chaque délégué des jeunes salariés, il est élu un délégué suppléant qui prend d'office la place du titulaire, définitivement dans les cas prévus à l'article L. 415-3 et temporairement dans les cas prévus à l'article L. 415-4.*

*(2) Sont électeurs et éligibles comme délégués des jeunes salariés, les adolescents des deux sexes qui n'ont pas atteint l'âge de vingt et un ans accomplis et qui travaillent dans l'entreprise depuis six mois au moins, au jour de l'élection.*

*Les conditions de nationalité auxquelles est soumis l'électorat, tant actif que passif, sont celles prévues aux articles L. 413-3 et L. 413-4.*

*(3) Les délégués des jeunes salariés ont pour mission de conseiller le chef d'établissement et la délégation principale sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés, ainsi que sur les questions concernant l'apprentissage.*

*Ils ont le droit de faire inscrire ces questions à l'ordre du jour de la délégation principale.*

*(4) Les délégués des jeunes salariés sont autorisés à assister aux réunions des délégations principales lorsque ces dernières délibèrent sur des questions ayant trait aux salariés adolescents.*

*Un porte-parole des délégués des jeunes salariés assiste à toutes les réunions des délégations principales du personnel. »*

#### **Art. L. 413-4.**

L'article L. 413-4 énonce les conditions de l'électorat passif.

Le paragraphe 1 prévoit que pour être éligibles, les salariés doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de dix-huit ans au moins, au jour de l'élection;
2. être occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales;
3. être soit Luxembourgeois, soit citoyen de l'Union Européenne, soit ressortissant d'un Etat membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, soit ressortissant de la Confédération suisse, soit ressortissant d'un Etat non membre à l'Accord sur l'Espace économique européen et détenteur d'une autorisation conférant le droit au travail.

En reprenant l'amendement apporté à l'article L. 411-1, il est proposé au point 2 du paragraphe 1 de préciser que sont visés les salariés occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections et par conséquent de remplacer le bout de phrase « *la date obligatoire de l'établissement des listes électorales* » par l'expression « *le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections* ».

Le point 2 du paragraphe 2 prend dès lors la teneur amendée suivante.

« 2. être occupés dans l'entreprise d'une façon ininterrompue pendant les douze mois précédant ~~la date obligatoire de l'établissement des listes électorales~~ le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections; » **[AMENDEMENT 20]**

Quant au point 3, le Conseil d'Etat constate qu'il est prévu d'abandonner une condition critiquée à juste titre par le Comité européen des droits sociaux dans ses Conclusions XVIII-1<sup>1</sup>. Toutefois, il estime que la lecture de la condition 3 serait facilitée par le libellé suivant:

« 3. être autorisé à travailler sur le territoire ».

En tenant la proposition de texte formulée par le Conseil d'Etat, il est proposé d'amender le point 3 comme suit :

~~« 3. être soit Luxembourgeois, soit citoyen de l'Union Européenne, soit ressortissant d'un Etat membre à l'Accord sur l'Espace économique européen, soit ressortissant de la Confédération suisse, soit ressortissant d'un Etat non membre à l'Accord sur l'Espace économique européen et détenteur d'une autorisation conférant le droit au travail être autorisé à travailler sur le territoire. »~~ **[AMENDEMENT 21]**

Le texte gouvernemental prévoit au paragraphe 2 que les parents et alliés jusqu'au quatrième degré du chef d'entreprise, les gérants, les directeurs et le responsable du service du personnel de l'entreprise ne peuvent être élus membres titulaires ou suppléants d'une délégation du personnel.

#### **Art. L. 413-5.**

L'article L. 413-5 énonce les conditions d'éligibilité des salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises et n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat.

La proposition du représentant gouvernemental de préciser dans le paragraphe 1 de l'article L. 413 -5 qu' « ils justifient de l'ancienneté » est d'ordre purement rédactionnel.

Par conséquent, l'article L- 413 -5 prend la teneur suivante :

**« Art. L. 413-5. Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés pour la durée de travail hebdomadaire la plus longue; en cas d'égalité de la durée de travail, ils sont éligibles dans l'entreprise dans laquelle ils justifient de l'ancienneté de services la plus élevée. [AMENDEMENT 22]**

*Au cas où l'entreprise dans laquelle le salarié serait éligible ne rentre pas dans le champ d'application de l'obligation légale d'instituer une délégation du personnel, le salarié est éligible dans l'entreprise soumise à cette obligation. »*

#### **Art. L. 413-6.**

L'article L. 413-6, qui n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat, prévoit que le salarié intérimaire et les salariés mis à disposition ne peuvent faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel ou de représentant salarié au conseil d'administration de l'entreprise utilisatrice.

---

<sup>1</sup> European Social Charter – European Committee of Social Rights – Conclusions XVIII-1 (Luxembourg), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, Conclusions XVIII-1 (Luxembourg), Article 6:

« The Committee finds that the new Act limits the eligibility of nationals of non-parties to the European Economic Area Agreement who are employed under a work permit other than types B or C, since they can only constitute up to one-third of the members elected to works councils. Foreign nationals are therefore not fully eligible to sit on works councils. The Committee concludes that the situation in Luxembourg is not in conformity with Article 5 of the Charter since national law does not permit trade unions to freely choose their candidates in joint works council elections, regardless of their nationality.»

Toutefois, le salarié intérimaire et le salarié mis à disposition peuvent exercer dans l'entreprise utilisatrice le droit de réclamer, le droit de consulter les délégués du personnel ainsi que le droit d'accéder aux dossiers personnels qui les concernent conformément aux dispositions du présent titre.

#### **Chapitre IV.- Attributions de la délégation du personnel**

Dans le cadre du Chapitre IV sur les attributions de la délégation du personnel, les différentes attributions ont été réaménagées pour leur donner une suite logique et pour tenir compte du fait que les attributions du comité mixte, que le présent projet vise à abroger, sont transmises, sous quelques conditions à la délégation du personnel.

Ainsi le nouvel article L. 414-1 reprend les dispositions de l'ancien article L. 414-5, en procédant à un nettoyage de texte et à la rectification des renvois dus au réaménagement des dispositions qui suivent, sans les modifier quant au fond.

Les missions, les rôles et les attributions sont repris dans les sections suivantes :

Section 1.-Attributions générales et droit à l'information,

Section 2.-Information et consultation sur la vie de l'entreprise,

Section 3.-Information et consultation en matière technique, économique et financière et

Section 4.-Participation à certaines décisions de l'entreprise.

A cet égard il est rappelé que la suppression du comité mixte, qui fait de la délégation l'unique organe représentant les intérêts des salariés, a notamment comme finalité de simplifier la représentation du personnel par une concentration des pouvoirs entre les mains d'une seule délégation par entreprise en vue d'une revalorisation qualitative du dialogue social.

#### **Art. L. 414-1.**

L'article L. 414-1 reprend les dispositions de l'actuel article L. 414-5 tout en procédant à un nettoyage de texte et à la rectification des renvois dus au réaménagement des dispositions qui suivent, sans les modifier quant au fond.

En effet, le paragraphe 1 de l'article L. 414- 1 prévoit que sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues aux articles L. 414-2, L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 on entend par

– information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;

– consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

Le texte gouvernemental prévoit au paragraphe 2 du même article que les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des salariés. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe (1) du présent article.

Le Conseil d'Etat constate que le renvoi « *aux principes fixés au paragraphe (1) du présent article* » est erroné alors que, dans l'esprit d'une transposition correcte de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, c'est plutôt le paragraphe 3 qui doit être visé.

La commission est d'accord avec cette remarque et propose par conséquent de remplacer le renvoi au paragraphe (1) du présent article par la référence au paragraphe 3 du présent article.

Le paragraphe 2 prend par conséquent la teneur suivante :

*« (2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des salariés. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe ~~(1)~~ (3) du présent article. »*

Le paragraphe 3 du texte gouvernemental prévoit que lors de la définition et de la mise en oeuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des salariés travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et de ceux des salariés.

Le paragraphe 4 dispose que les dispositions des paragraphes (1) à (3) qui précèdent et celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des salariés dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière.

En tenant compte des remarques pertinentes de M. Jean-Luc Putz, juge auprès du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, dans son commentaire critique du projet de réforme du dialogue social à l'intérieur de l'entreprise<sup>2</sup>, il est proposé d'ajouter par voie d'amendement in fine du texte gouvernemental le bout de phrase « **ainsi que par toute autre disposition légale** ». Il s'agit de parer à tout oubli éventuel, alors que la proposition de texte initiale risque de créer une insécurité juridique. **[AMENDEMENT 23]**

## **Section 1. – Attributions générales et droit à l'information**

### **Art. L. 414-2.**

L'article L. 414-2, qui énonce les attributions générales et le droit à l'information de la délégation du personnel, reprend dans ses paragraphes 1 et 2 les dispositions ayant trait

---

<sup>2</sup> « *Commentaire critique du projet de réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises* », Jean-Luc Putz, Les cahiers du droit luxembourgeois, n° 18, avril 2013, pages 39 et suivantes.

aux attributions générales de l'ancien article L. 414-1, à savoir les points 2, 3 et 4 de son paragraphe (2).

En effet, le paragraphe 1 prévoit que la délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

Le texte gouvernemental prévoit au paragraphe 2 que sous réserve d'autres attributions qui lui sont réservées par d'autres dispositions légales, la délégation du personnel est appelée notamment:

1. à prévenir et à régler, dans un esprit de coopération, les différends, individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié;

2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective;

3. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail, aux droits et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

Le paragraphe 3 du texte gouvernemental donne à la délégation du personnel le droit de veiller au respect rigoureux de l'égalité de traitement au sens du Titre V du Livre II en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

Le Conseil d'Etat recommande de ne pas seulement inclure dans les attributions générales la surveillance de l'égalité de traitement au sens du Titre V du Livre II (égalité d'un point de vue général), mais également celles concernant l'égalité de traitement au sens du Titre IV du Livre II (égalité hommes/femmes), qui actuellement figure dans les attributions du délégué à l'égalité.

En fait, le Gouvernement avait proposé dans un avant-projet de loi de regrouper les deux Titres dans les attributions du délégué à l'égalité, proposition qui avait été refusée par les syndicats, qui avaient préféré garder la compétence de l'égalité de traitement générale au sein de la délégation et de confiner les attributions du délégué à l'égalité au seul domaine de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

De ce fait il est proposé de ne pas suivre le Conseil d'Etat.

Le paragraphe 4, qui reprend en les adaptant les dispositions figurant actuellement au premier alinéa du paragraphe (1) de l'article L. 414-4, dispose que le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel les renseignements nécessaires à la bonne exécution de sa mission et susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable de ses activités ainsi que de sa situation économique.

Cette communication se fait à la demande de la délégation ou mensuellement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés.

Dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'entreprise visées à l'article L. 415-6, paragraphe (1).

Le paragraphe 5 reprend les obligations d'information actuellement prévues au paragraphe (2) de l'article L. 414-4 tout en y ajoutant une obligation d'information par rapport au délégué à la sécurité et à la santé. En effet, il est désormais prévu que le chef d'entreprise est tenu

de communiquer à la délégation du personnel et au délégué à la sécurité et à la santé toutes les informations nécessaires pour éclairer les membres qui la composent concernant:

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

Les informations sous 1. et 2. doivent également être communiquées à tout employeur de salariés des entreprises extérieures intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

Le représentant du gouvernement suggère de remplacer par voie d'amendement le terme « éclairer » par celui d' « informer », une proposition d'ordre purement rédactionnel en vue d'une modernisation du texte gouvernemental. **[AMENDEMENT 24]**

Le paragraphe 6 dispose que lorsque l'entreprise est constituée d'un ou plusieurs établissements disposant d'une représentation au sens de l'article L.411-3, le chef d'entreprise est tenu d'informer le ou les représentants d'établissement directement concernés par des décisions ou des problèmes spécifiques.

La commission propose par voie d'amendement de supprimer ce paragraphe relatif aux représentants d'établissement, à la suite de la décision prise de supprimer l'article L. 411-3:

**« Lorsque l'entreprise est constituée d'un ou plusieurs établissements disposant d'une représentation au sens de l'article L. 411-3, le chef d'entreprise est tenu d'informer le ou les représentants d'établissement directement concernés par des décisions ou des problèmes spécifiques. »** **[AMENDEMENT 25]**

Le paragraphe 7 du texte gouvernemental initial reprend en les modifiant les dispositions actuellement prévues au deuxième alinéa du paragraphe 1 de l'article L. 414-4. Dorénavant toute entreprise, indépendamment de son statut juridique, devra, si elle occupe au moins 150 salariés, informer une fois par an au moins, sa délégation du personnel sur l'évolution économique et financière, ainsi que sur les activités, récentes et probables. Cela se fera sur base d'un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

En ce qui concerne le paragraphe 7 du texte gouvernemental initial, le Conseil d'Etat s'interroge à l'instar de la Chambre des salariés sur la pertinence de cette disposition eu égard à l'article L. 414-7 qui reprend les dispositions de l'article L. 423-3 et propose par conséquent d'omettre ce paragraphe. Cependant, pour le cas où le texte gouvernemental aurait visé d'étendre cette obligation du chef d'entreprise aux entreprises occupant moins de 150 salariés, la référence au nombre des salariés devrait être remplacée par celle de « moins de 150 salariés ».

Le représentant gouvernemental, confirmant que l'intention du texte gouvernemental a été d'étendre cette obligation du chef d'entreprise aux entreprises occupant moins de 150 salariés, propose de se rallier aux considérations du Conseil d'Etat et par conséquent d'adapter le texte dans ce sens.



En outre, par analogie aux articles précédents, il est proposé de préciser que sont visés les salariés occupés dans l'entreprise « *pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections* ».

Dès lors, le paragraphe 7 du texte gouvernemental initial (nouveau paragraphe 6) prend la teneur amendée suivante:

« ~~(7)~~ **(6)** Lorsque l'entreprise occupe au moins de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections la direction est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise. A cet effet, elle présente à la délégation du personnel, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés. » **[AMENDEMENT logique]**

Le paragraphe 8 du texte gouvernemental initial dispose que lorsque les membres de la délégation du personnel estiment à la majorité des voix que les informations fournies ne suffisent pas pour remplir les missions définies au paragraphe 2 qui précède et à l'article L. 414-3, ils peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise.

Ce paragraphe a soulevé de vives critiques de la part de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers qui considèrent ce moyen comme excessif. Cependant, le Conseil d'Etat renvoie à son observation formulée par rapport à l'article L. 415-2, paragraphe 2, selon laquelle il estime qu'une adaptation de la loi serait également souhaitable afin de préciser les conditions et limites permettant à l'employeur de ne pas divulguer l'information aux représentants du personnel.

En tenant compte de la remarque du Conseil d'Etat, il est proposé de préciser que les délégués du personnel peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise « *dans les limites des informations qui doivent leur être fournies en application du présent Titre* ».

En outre, par analogie aux propositions d'amendements à l'article L. 412-2, le représentant du gouvernement propose de biffer le bout de phrase « *à la majorité des voix* ».

Par conséquent, le paragraphe 8 du texte gouvernemental initial (nouveau paragraphe 7) prend la teneur amendée suivante :

« ~~(8)~~ **(7)** Lorsque les membres de la délégation du personnel estiment ~~à la majorité des voix~~ que les informations fournies ne suffisent pas pour remplir les missions définies au paragraphe (2) qui précède et à l'article L. 414-3, ils peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise dans les limites des informations qui doivent leur être fournies en application du présent Titre ». **[AMENDEMENT 26]**

## Section 2. – Information et consultation sur la vie de l'entreprise

### Art. L. 414-3.

L'article L. 414-3 traite des domaines où la délégation n'est pas seulement informée mais également consultée, alors que pour certains cas elle devra donner un avis.

Tandis que le paragraphe 1 précise les missions incombant à la délégation du personnel, les paragraphes 2 à 5 énoncent les domaines dans lesquels le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter la délégation du personnel.

L'énumération des différentes compétences prévues au paragraphe (1) reprend en les modifiant celles prévues dans l'actuel paragraphe (2) de l'article L. 414-1 sous 1. et sous 5. à 12. à l'exception du point 10.

En effet, le paragraphe 1 de l'article L. 414-3 prévoit qu'en matière d'information et de consultation la délégation du personnel a pour mission:

1. de rendre son avis et de formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'entreprise;
2. de rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement de service ou du règlement d'atelier de l'entreprise et de surveiller strictement l'exécution de ce règlement;
3. de proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, la réunion prévue à l'article L. 414-10 doit prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation;<sup>12</sup>
4. dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, de participer à la formation des apprentis dans l'établissement et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
5. de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;
6. de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
7. de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
8. de participer à la mise en oeuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension;
10. de rendre son avis sur les questions relatives à du temps de travail;
11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue;
12. de collaborer, le cas échéant, dans l'élaboration d'un plan de gestion des âges;
13. de participer dans la gestion des mesures en faveur des jeunes et de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés;
14. de collaborer dans la mise en oeuvre des reclassements internes;
15. de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Le Conseil d'Etat estime qu'il est opportun d'uniformiser les références effectuées indistinctement aux notions de « *règlement de service* », « *règlement d'atelier* » et de « *règlement intérieur* ». En considération de la jurisprudence, il est proposé de retenir comme seule notion celle de « *règlement intérieur* » qui recouvre les notions de « *règlement de service* » et celle de « *règlement d'atelier* ».

Pour tenir compte de cette observation la commission propose de remplacer par voie d'amendement au point 2 du paragraphe 1 de l'article L. 414-3 les termes « *du règlement de service ou du règlement d'atelier* » par ceux de « *règlement intérieur* ».

Pour ce qui est du point 3 du paragraphe 1 de l'article L. 414-3, le Conseil d'Etat suggère de remplacer le bout de phrase « *la réunion prévue à l'article L. 414-10 doit prendre* » par les termes « *les participants de la réunion prévue à l'article L. 414-10 doivent prendre* », et ceci notamment dans un souci de clarté.

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

Par ailleurs, la commission fait sienne la proposition du Conseil d'Etat à l'endroit du point 4 de remplacer le terme « *établissement* » par celui d' « *entreprise* ».

En outre, il est proposé de reformuler le point 10 du paragraphe (1) de l'article sous examen en remplaçant les termes « *questions relatives à du temps de travail* » par ceux de « *questions relatives au temps de travail* », des termes plus appropriés d'un point de vue rédactionnel.

Pour le point 11, le Conseil d'Etat demande de revoir les dispositions en matière de formation professionnelle notamment par rapport au paragraphe (4) de l'article L. 542-9, qui prévoit d'ores et déjà que les plans de formation soient soumis à la délégation du personnel.

Or, comme cette obligation se limite aux seuls plans de formation qui sont soumis à cofinancement de la part de l'Etat, il y a lieu de maintenir les dispositions du point 11 qui se réfèrent à tous les plans de formation, qu'ils soient cofinancés ou non.

Le Conseil d'Etat constate que le plan de gestion des âges prévu au point 12, à l'établissement duquel la délégation du personnel pourra collaborer, n'est nullement défini dans le présent projet de loi. Il est vrai que, suite à la réforme de l'assurance vieillesse, il est devenu urgent d'établir un cadre légal à la gestion active des âges au sein des entreprises, comprenant une définition appropriée. Cependant, à défaut d'initiative législative au stade actuel, le Conseil d'Etat estime qu'il y a lieu d'omettre ce point du projet de loi sous revue.

Il est précisé à cet égard que le projet de loi 6678 portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges a entre-temps été déposé à la Chambre des Députés le 3 avril 2014 et a été renvoyé à la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale le 30 avril 2014.

Il est proposé de supprimer par voie d'amendement le point 12 pour défaut de base légale au stade actuel, pour le réintroduire dans une seconde phase par le biais d'un amendement dans le projet de loi 6678.

Par conséquent, le paragraphe 1 de l'article L. 414-3 du texte gouvernemental prend la teneur suivante :

« (1) *En matière d'information et de consultation la délégation du personnel a pour mission:*

1. de rendre son avis et de formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'entreprise;

2. de rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement ~~de service ou du règlement d'atelier de l'entreprise intérieur~~ et de surveiller strictement l'exécution de ce règlement; **[AMENDEMENT 27]**

3. de proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, les participants de la réunion prévue à l'article L. 414-10 ~~doivent~~ prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation;

4. dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, de participer à la formation des apprentis dans l'établissement entreprise et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;

5. de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;

6. de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;

7. de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;

8. de participer à la mise en oeuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;

9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension;

10. de rendre son avis sur les questions relatives à du au temps de travail;

11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue;

~~(12. de collaborer, le cas échéant, dans l'élaboration d'un plan de gestion des âges;)~~  
**[AMENDEMENT 28]**

~~13.~~ **12.** de participer dans la gestion des mesures en faveur des jeunes et de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés;

~~14.~~ **13.** de collaborer dans la mise en oeuvre des reclassements internes;

~~15.~~ **14.** de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. »

Le paragraphe 2 de l'article L. 414-3 dispose que le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

En vue d'une modernisation du texte gouvernemental, le représentant gouvernemental propose de remplacer par voie d'amendement le bout de phrase « *les formations de membres du personnel salarié* » par celui de « *les formations des salariés* ». En effet, avec l'introduction du statut unique ont été notamment uniformisés bon nombre de termes à travers tout le Code du travail, comme celui de « *membre du personnel* » qui a été remplacé par celui de « *salarié* », ou encore celui de « *rémunération* » par celui de « *salaire* ».

Le paragraphe 2 prend par conséquent la teneur suivante :

« (2) *Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des membres du personnel salariés de l'entreprise.* » **[AMENDEMENT 29]**

Le paragraphe 3 du texte gouvernemental dispose que le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise ainsi que sur le recours à des salariés intérimaires.

Le paragraphe 4 prévoit que le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, de contrats d'initiation à l'emploi ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.

Suite aux nouvelles dispositions relatives aux contrats jeunes, et notamment l'intégration du contrat d'initiation à l'emploi-expérience pratique dans le contrat d'initiation à l'emploi, le représentant gouvernemental propose de biffer par voie d'amendement le bout de phrase « *ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique* » - cette forme de contrat ayant entretemps été abandonnée - et d'introduire le terme « *et* » entre la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi.

Par conséquent, le paragraphe 4 sera libellé comme suit :

« (4) *Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi, et de contrats d'initiation à l'emploi, ~~ainsi que de contrats d'initiation à l'emploi-expérience pratique.~~* » **[AMENDEMENT 30]**

Le paragraphe 5 dispose que le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des salariés.

A cet effet elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion.

Le Conseil d'Etat doute qu'en pratique le droit à l'information et à la consultation aboutisse au même résultat que la participation et la surveillance. Il recommande de renforcer la mission de surveillance de la délégation du personnel.

En tenant compte des observations du Conseil d'Etat, le représentant gouvernemental propose d'insérer par voie d'amendement un nouvel alinéa 3 au paragraphe 5 libellé comme suit :

**« Si les salariés contribuent financièrement à l'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la délégation du personnel ».**  
**[AMENDEMENT 31]**

En réponse à plusieurs questions, il est précisé que le paragraphe (5) du projet déposé, qui oblige l'employeur d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des œuvres sociales est en fait une combinaison entre deux dispositions qui existent actuellement au niveau de la délégation (point 10. du paragraphe (2) de l'article L. 414-1) et du comité mixte (article L. 423-5).

Comme le Conseil d'Etat doute qu'en pratique le droit à l'information et à la consultation aboutisse au même résultat que la participation et la surveillance, il est proposé de renforcer la mission de la délégation en prévoyant une approbation formelle des comptes rendus de gestion des œuvres sociales auxquelles les salariés participent financièrement par chaque délégation du personnel, indépendamment du nombre de salariés occupés dans l'entreprise en question.

### *Section 3. – Information et consultation en matière technique, économique et financière*

#### **Art. L. 414-4.**

La section 3 traite de l'information et de la consultation en matière technique, économique et financière et reprend essentiellement les attributions du comité mixte, qui ne font pas partie de ses attributions décisionnelles, figurant actuellement dans les articles L. 423-2 à L. 423-5.

Afin de tenir compte de ce fait, l'article L. 414-4 limite ses dispositions supplémentaires aux entreprises occupant au moins 150 salariés, en prévoyant que les dispositions de la présente section s'appliquent aux entreprises occupant pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales au moins 150 salariés.

Le Conseil d'Etat peut se rallier à la proposition de la Chambre des salariés de prévoir que cette forme d'information et de consultation puisse aussi intervenir entre deux périodes électorales.

Il est proposé de ne pas retenir cette proposition alors qu'elle entraînerait de nombreuses insécurités dans le chef des employeurs quant aux procédures d'information et de consultation qui pourraient changer en cours de route suivant le nombre de salariés en place, et par ailleurs également dans le chef des délégués étant donné qu'il se pourrait également qu'entre deux périodes électorales on devrait réduire les attributions de la délégation du personnel si le nombre de salariés descendait en dessous de 150 salariés.

Dans un souci d'harmonisation du texte gouvernemental, il est proposé de supprimer le bout de phrase « *la date obligatoire de l'établissement des listes électorales* » et de le remplacer par « *le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections* ».

L'article L. 414-4 sera dès lors libellé comme suit :

« Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entreprises occupant pendant les douze mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés. »  
[AMENDEMENT logique]

#### Art. L. 414-5.

L'article L. 414-5, qui n'appelle pas d'observations particulières de la part du Conseil d'Etat, reprend dans ses paragraphes (1) à (3) les dispositions figurant actuellement à l'article L. 423-2 en remplaçant à tous les endroits les termes « *comité mixte d'entreprise* » par « *la délégation du personnel* ».

Au paragraphe 3, il est prévu que de manière générale, le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les salariés de l'entreprise.

Quant à la question de savoir si la fréquence d'« une fois par an au moins » est suffisante, il est répondu par l'affirmative, et ce notamment au vu du fait qu'il s'agit d'une condition minimale.

#### Art. L. 414-6.

L'article L. 414-6, qui reprend de la même façon que l'article L. 414-5 les dispositions de l'article L. 423-3, n'appelle pas d'observations particulières de la part du Conseil d'Etat.

#### Art. L. 414-7.

L'article L. 414-7 reprend les dispositions de l'article L. 423-3 et n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat.

#### Art. L. 414-8.

L'article L. 414-8, reprenant les dispositions du paragraphe (3) de l'article L. 423-5 actuel, en supprimant toute référence au comité mixte, dispose que lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L. 414-5, L. 414-6 et L. 414-7, paragraphe 1, l'employeur et la délégation du personnel émettent des avis divergents, ces avis sont obligatoirement portés à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.

Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les avis visés à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portés à la connaissance du chef d'entreprise, à moins que ce dernier n'ait participé aux délibérations et à l'adoption de ces avis.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise, le conseil d'administration, l'organe de décision ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux avis rendus.

Le Conseil d'Etat suppose qu'il s'agit de l'avis de la délégation du personnel et de la réponse motivée à cet avis par l'employeur, tels que prévus par l'article L. 414-1. En effet, il n'est pas prévu que l'employeur émette un avis. D'ailleurs, on peut se demander qui est visé par le mot « *employeur* » dans ce contexte puisque le compte rendu motivé qui se greffera sur l'avis de la délégation du personnel et la réponse motivée de l'employeur sera émis par le

chef d'entreprise, le conseil d'administration, l'organe de décision ou le gérant. Le Conseil d'Etat estime que le libellé de cette disposition prête à confusion et devrait être revu.

Afin de tenir compte des remarques du Conseil d'Etat, il est proposé de remplacer à l'alinéa 1 le terme « employeur » par ceux de « chef d'entreprise » et de prévoir que « le chef d'entreprise et la délégation du personnel ont des positions divergentes, celles-ci sont obligatoirement portées » au lieu de disposer que « l'employeur et la délégation du personnel émettent des avis divergents, ces avis sont obligatoirement portés ».

A l'alinéa 2, il est proposé de remplacer le terme « les avis » par « les positions » et de procéder aux modifications grammaticales qui s'ensuivent. En outre, il est prévu de remplacer le bout de phrase « à moins que ce dernier n'ait participé aux délibérations et à l'adoption de ces avis » par celui de « si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations ».

Finalement il est envisagé à l'alinéa 3 de remplacer les termes « avis rendus » par ceux de « positions exprimées ».

Par conséquent, l'article L. 414-8 prend la teneur amendée suivante :

« Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L. 414-5, L. 414-6 et L. 414-7, paragraphe 1, l'employeur le chef d'entreprise et la délégation du personnel émettent ont des avis divergents positions divergentes, ces avis celles-ci sont obligatoirement portés à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.

Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les avis positions visées à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portées à la connaissance du chef d'entreprise, à moins que ce dernier n'ait si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations et à l'adoption de ces avis.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise, le conseil d'administration, l'organe de décision ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux avis rendus positions exprimées. » [AMENDEMENT 32]

#### Section 4. – Participation à certaines décisions de l'entreprise

##### Art. L. 414-9.

La nouvelle section 4 reprend les dispositions légales actuelles sur les matières soumises à codécision dans l'actuel comité mixte.

Le chapeau de l'article précise encore une fois que ces dispositions s'appliquent uniquement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, et ajoute que celles-ci s'appliquent sans préjudice d'autres dispositions légales ou conventionnelles.

Les matières soumises au commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel sont les mêmes que celles qui figurent dans l'actuel article L. 423-1 en y ajoutant une matière supplémentaire sous le point 4 qui prévoit que l'établissement et la mise en oeuvre de tout programme ou action de formation professionnelle continue sont soumis au commun accord.

Dans un souci d'uniformisation du texte gouvernemental, il est proposé de remplacer le bout de phrase « la date obligatoire de l'établissement des listes électorales » par l'expression « le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections ».



En outre le représentant gouvernemental propose de préciser au point 4 par voie d'amendement qu'est visée l'action **collective** et non individuelle de formation professionnelle continue, précision destinée à éviter toute ambiguïté à ce sujet.

Par ailleurs, en tenant compte des observations du Conseil d'Etat à l'endroit de l'article L. 414-3 et en vue d'une unification de la terminologie, il est suggéré de supprimer le bout de phrase « *ou du règlement d'atelier* ».

Par conséquent, l'article L. 414-9 prend la teneur amendée suivante :

« Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant ~~la date obligatoire de l'établissement des listes électorales~~ **le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections** au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur: **[AMENDEMENT logique]**

1. l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail;
2. l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles;
3. l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés;
4. l'établissement et la mise en oeuvre de tout programme ou action **collective** de formation professionnelle continue; **[AMENDEMENT 33]**
5. l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés;
6. l'établissement ou la modification du règlement intérieur ~~ou du règlement d'atelier~~ compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur; **[AMENDEMENT 34]**
7. l'octroi de récompenses aux salariés qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions. »

\*

Quant à la stratégie du gouvernement pour atteindre un meilleur équilibre entre femmes et hommes dans la prise de décision<sup>3</sup>, un représentant du groupe politique CSV souhaite s'avoir s'il en sera également tenu compte dans le présent projet de loi.

\*

---

<sup>3</sup> <https://www.gouvernement.lu/4015437/16-egalite-chance>, consulté en date du 17 octobre 2014.

La continuation de l'examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat figurera à l'ordre du jour de la réunion de la commission du mercredi 22 octobre 2014.

Luxembourg, le 20 octobre 2014

Le secrétaire-administrateur,  
Tania Sonnetti

Le Président,  
Georges Engel