



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Session ordinaire 2014-2015

MB/AF

P.V. TESS 01

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

Procès-verbal de la réunion du 22 octobre 2014

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 1^{er} et 8 octobre 2014
2. 6545 Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises
- Rapporteur: M. Frank Arndt

- Continuation de l'examen du projet de loi et de l'avis du Conseil d'Etat

*

Présents : M. Gérard Anzia, 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. Marc Spautz, M. Serge Urbany

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

M. Gary Tunsch, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Martin Bisenius, Administration parlementaire

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

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 1^{er} et 8 octobre 2014

Les projets de procès-verbal des réunions des 1^{er} et 8 octobre 2014 sont approuvés.

*

Suite à une intervention du représentant de la sensibilité politique déi Lénk, il est rappelé que la Commission reste saisie d'une proposition de loi 6086 concernant les mesures à prendre contre les licenciements économiques abusifs.

Cette initiative législative a fait l'objet d'avis des chambres professionnelles et du Conseil d'Etat; par contre la prise de position du Gouvernement fait encore défaut.

Il est retenu qu'il sera statué au cours de la prochaine réunion sur les suites de l'instruction de cette proposition de loi et en particulier sur la question de savoir de quelle façon certains de ses éléments touchant au projet de loi 6545 pourront être traités dans le présent cadre, le cas échéant, par le biais d'amendements à introduire par l'intervenant.

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

La commission revient à l'article L. 413-1, et en particulier au paragraphe (7) disposant ce qui suit:

"(7) A 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."

Il est précisé que pendant la période quinquennale de 2008 à 2013, il a été procédé à 21 désignations d'office sur base de ce texte légal. Par rapport au droit positif, le projet de loi propose de ne déclencher dorénavant la procédure de désignation d'office que si la majorité des salariés en fait la demande. Cette innovation a été critiquée, notamment par la Chambre des salariés, comme pouvant engendrer des situations abusives où l'absence de candidatures résulterait de la pression exercée par l'employeur.

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire ayant signalé sa disposition de tenir compte de ces critiques et de maintenir le cas échéant l'article L. 413-1 (7) dans sa teneur actuelle, il est finalement retenu, sur proposition du rapporteur, que les experts gouvernementaux élaboreront une proposition d'amendement disposant que le Ministre se prononcera sur la désignation d'office après une enquête préalable à réaliser par l'ITM. Cette enquête devra montrer si l'absence de candidatures résulte du désintérêt des salariés ou de pressions éventuelles exercées par l'employeur.

La commission reviendra sur ce point au cours de la prochaine réunion.

Sur base des réflexions ci-dessus développées, les experts gouvernementaux proposent de donner à l'article L. 413-1, paragraphe (7) la teneur amendée suivante (AMENDEMENT 35):

"(7) A défaut de présentation de candidats, le chef d'entreprise ou son délégué en dresse procès-verbal qu'il transmet au directeur de l'Inspection du travail et des mines, qui procédera à une enquête au sein de l'entreprise.

Sur proposition du directeur de l'Inspection du travail et des mines, les délégués effectifs et les délégués suppléants sont alors désignés d'office par arrêté du ministre ayant le Travail dans ses attributions parmi les salariés éligibles de l'établissement.

Article L. 414-10

Les nouvelles règles pour l'organisation de la prise de décision entre l'employeur et la délégation du personnel sont fixées par l'article L. 414-10.

Le Conseil d'Etat déplore que les règles précises du fonctionnement du comité mixte n'aient pas été reprises par le projet de loi. Il craint que l'absence de règles plus explicites concernant le fonctionnement de la réunion entre l'employeur et la délégation du personnel ne risque de créer des situations litigieuses.

Afin de remédier à la lacune relevée par le Conseil d'Etat, il est proposé d'insérer à l'article L. 414-10 par voie d'amendement un alinéa 5 nouveau ainsi libellé (AMENDEMENT 36):

"Ils sont tenus de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par au moins la moitié des délégués du personnel ou proposée par le chef d'entreprise trois jours avant la réunion."

Par ailleurs, il y a lieu de noter au sujet de cet article

- qu'à l'alinéa 3, le terme de "représentants" est remplacé par celui de "délégué", ceci sur proposition du Conseil d'Etat;
- qu'à l'alinéa 7, l'expression "au moins vingt pour cent des suffrages" est remplacée par celle "...des élus", par analogie à l'amendement apporté à l'article L. 412-2.
- qu'à l'alinéa final, le bout de phrase "à la majorité simple de ses membres" est supprimé, dans la logique de la décision prise au sujet de l'article L. 142-2.

Article 414-11

Sans observation.

Article 414-12

Cet article prévoit que les décisions prises relatives à l'article L. 414-9, c'est-à-dire les décisions qui doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel et faisant, sous l'empire du droit positif partie du champ de la codécision, sont adoptées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou entre l'employeur et le bureau, chaque partie disposant d'une voix.

Le paragraphe (2) prévoit qu'en cas de désaccord au sujet d'une des mesures énumérées à l'article L. 414-9 ce litige peut être soumis par l'employeur, la délégation ou le bureau à la procédure de médiation prévue à l'article L. 417-3.

Il est proposé par voie d'amendement de remplacer l'expression "à la procédure de médiation" par celle de "aux instances de médiation ...", ceci dans la mesure où l'article L. 417-3 se limite à définir les instances de médiation sans définir la procédure afférente. (AMENDEMENT 37)

Déjà dans le contexte de cet article, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk annonce ses réserves à l'égard de l'innovation du projet consistant à prévoir une commission de médiation à instituer dans le cadre d'une convention collective de travail ou dans le cadre d'un accord interprofessionnel. Il renvoie à cet égard aux critiques formulées par la Chambre des salariés, notamment par rapport à la question des recours judiciaires devant rester ouverts en cas d'échec de la médiation. Il estime qu'un litige collectif de travail, impliquant la

saisine de l'Office national de conciliation (ONC), peut également naître d'un différend non directement lié à l'exécution d'une convention collective, notamment dans les domaines définis à l'article L. 414-9.

La commission reviendra à ces questions à l'endroit de l'article L. 417-3.

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire souligne que la mission fondamentale de l'ONC est de régler des litiges naissant de l'exécution d'une convention collective de travail. En l'occurrence toutefois, il s'agit de décisions à prendre dans les domaines définis à l'article L. 414-9 exigeant impérativement, comme sous le régime actuel de la codécision, le commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel. A défaut d'un tel accord, la proposition faisant l'objet du désaccord devient caduque et ne produit aucun effet.

L'idée du projet de loi est de prévoir dans ces cas de figure une instance autre que l'ONC à laquelle les parties peuvent s'adresser pour essayer de dégager, dans un esprit positif et dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, un accord sur le point contesté.

Article L. 414-13

Quant au fond, cet article relatif à la procédure et le suivi des réunions entre l'employeur et la délégation ne donne pas lieu à observation.

Au troisième alinéa, la commission reprend le redressement de la référence à l'article L. 415-2 au lieu de celle à l'article L. 425-2 tel qu'observé par le Conseil d'Etat, le texte devant omettre tout renvoi à des articles relatifs au Comité mixte qui seront abrogés.

Article L. 414-14

Ce nouvel article reprend en grande partie les dispositions de l'actuel article L. 414-2 en changeant toutefois la désignation du délégué à la sécurité qui s'appellera désormais délégué à la sécurité et à la santé. Chaque délégation du personnel désigne parmi ses membres ou parmi les salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé.

Le Conseil d'Etat relève que, tout comme le texte actuel, le paragraphe 1er du texte gouvernemental de cet article ne prévoit pas que l'employeur soit mis au courant de cette désignation. Le Conseil d'Etat renvoie dans ce contexte à une jurisprudence récente qui souligne que la loi n'organise pas la procédure de désignation du salarié comme délégué à la sécurité et conclut qu'il n'est donc pas nécessaire que la désignation soit portée à la connaissance de l'employeur. Le Conseil d'Etat recommande de préciser le texte sur ce point. Il renvoie à cet égard à ses observations à l'endroit de l'article L. 416-1 concernant le déroulement de la réunion constituante.

Compte tenu de ces observations du Conseil d'Etat, la Commission considère qu'il y a lieu d'intégrer dans le texte du paragraphe (1) de l'article L. 414-14 la nécessité de communiquer la décision de la désignation du délégué à la sécurité et à la santé lors de la réunion constituante à l'employeur et de prévoir également l'obligation d'informer l'Inspection du travail et des mines. Par conséquent, le paragraphe (1) prendra la teneur amendée suivante (AMENDEMENT 38):

"Art. L. 414-14. (1) Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé du personnel et en informe, par voie écrite et dans les trois jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines."

Au paragraphe (7), il est également procédé à l'adaptation d'une référence et à une modification rédactionnelle.

Ainsi au point 3 de ce paragraphe concernant les déclarations à introduire auprès de l'ITM, il convient de se référer à l'article L.614-11 et non pas à l'article L. 613-1 (AMENDEMENT 39)

Au point 8, il y a lieu de supprimer les termes superfétatoires "à la compétence". (AMENDEMENT 40)

Le paragraphe 9 nouveau fixe le congé de formation du délégué à la sécurité et à la santé et reprend les dispositions actuelles de l'article L. 414-15, paragraphe 5 relatif au congé-formation du délégué à l'égalité.

Le Conseil d'Etat constate que le paragraphe 3 de l'article L. 312-8, qui dispose qu'„en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel conformément au livre IV, titre Ier relatif aux délégations du personnel, les délégués à la sécurité ont droit à une formation appropriée et à une remise à niveau périodique de leurs connaissances“, est maintenu.

Au regard de l'insécurité juridique pouvant résulter de la coexistence des deux textes, le Conseil d'Etat annonce, à défaut de précision, de refuser la dispense du second vote constitutionnel.

Afin de tenir compte de cette opposition formelle du Conseil d'Etat quant à une insécurité juridique en ce qui concerne les agencements entre les alinéas 1 et 2 du paragraphe (9) de l'article L. 414-14 et le paragraphe (3) de l'article L. 312-8, il est proposé de biffer par voie d'amendement la première phrase du deuxième alinéa du paragraphe (9) de l'article L. 414-14 et d'abroger le paragraphe (3) de l'article L. 312-8. (voir point 19° de l'article 4 du projet révisé).

Le deuxième alinéa du paragraphe (9) prendra donc la teneur amendée suivante (AMENDEMENT 41):

~~"Le délégué à la sécurité et à la santé dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année. Ce congé-formation est dû en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel et il est non imputable sur le son congé annuel de récréation."~~

Par ailleurs, suite à un échange de vues, il est retenu que le Ministère du Travail, de l'Emploi, de l'Economie sociale et solidaire élaborera pour la prochaine réunion une proposition d'amendement destinée à créer dans ce paragraphe 9 une base habilitante pour un règlement grand-ducal à prendre afin de garantir la qualité de la formation et la qualification des formateurs, et pour en préciser le contenu et la durée, ceci par analogie à la réglementation de la formation dont bénéficie le travailleur désigné.

La proposition s'inspirera des réflexions développées par la Chambre des salariés sur ce point et tiendra compte du souci de rendre un délégué nouvellement élu le plus rapidement possible opérationnel. A cette fin, il devra bénéficier d'une formation appuyée au début de son mandat et ensuite de mises à jour régulières des connaissances.

Le texte comportera également une clause de flexibilité quant à la durée et au contenu de la formation, en fonction de la nature et des risques de sécurité inhérents aux processus de travail ou de production au sein de l'entreprise et des dangers afférents courus par les travailleurs.

Cette flexibilité devra également en cas de besoins permettre une actualisation des connaissances; il n'y a donc pas lieu de prévoir une limitation trop rigoureuse du contingent d'heures disponibles.

Compte tenu des réflexions qui précèdent, les experts gouvernementaux proposent de conférer à l'article L. 414-14, paragraphe 9 la teneur amendée suivante:

" **(9)** L'employeur doit laisser au délégué à la sécurité et à la santé le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

Ce congé-formation est dû en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel et il est non imputable sur le congé annuel de récréation. **[Amendement 41]**

La durée du congé-formation est de 40 heures par mandat, augmenté de 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise concernée.

Elle est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'Etat, en ce qui concerne les entreprises dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

Un règlement grand-ducal pourra préciser les modalités de ce congé-formation et en augmenter la durée en cas de circonstances exceptionnelles dues à des changements intervenus sur le lieu de travail."
[Amendement 42]

Les représentants gouvernementaux annoncent que le projet de règlement grand-ducal susvisé sera soumis à la commission à titre d'information.

Article L. 414-15

Cet article reproduit, à part quelques adaptations de terminologie, les dispositions de l'actuel article L. 414-3.

Le paragraphe (1) dispose que chaque délégation du personnel désigne immédiatement après son entrée en fonction parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité.

Par analogie à l'amendement apporté à l'article L. 414-14 concernant le délégué à la sécurité et à la santé, il est proposé d'amender ce paragraphe comme suit (AMENDEMENT 43):

"Chaque délégation du personnel désigne **lors de la réunion constitutive** parmi ses membres effectifs ou suppléants, et pour la durée de son mandat, un délégué à l'égalité **et en informe, par voie écrite et dans les trois jours qui suivent, le chef d'entreprise et l'Inspection du travail et des mines."**

L'amendement précise donc que la désignation du délégué à l'égalité a lieu lors de la réunion constitutive et reprend les mêmes modalités de la communication de cette désignation à l'employeur et à l'Inspection du travail et des mines.

Par ailleurs, il est procédé au paragraphe (2), point 3 à une adaptation de la terminologie.

Le paragraphe (4) réglant la majoration du crédit d'heures dont bénéficie le délégué prend, conformément à l'adaptation généralisée du texte suite à l'amendement à l'article L. 411-1, la teneur amendée suivante (AMENDEMENT 44):

"(4) En vue de la réalisation des missions définies par le présent article, le crédit d'heures prévu à l'article L. 415-5, paragraphe (2), est majoré à raison:

de quatre heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe ~~régulièrement~~ **pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections** entre 15 et 25 salariés;

de six heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe ~~régulièrement~~ **pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections** entre 26 et 50 salariés;

de huit heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe ~~régulièrement~~ **pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections** entre 51 et 75 salariés;

de dix heures rémunérées par mois, si l'entreprise occupe ~~régulièrement~~ **pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections** entre 76 et 150 salariés;

de quatre heures par semaine, si l'entreprise occupe ~~régulièrement~~ **pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections** plus de 150 salariés.

Ce crédit d'heures supplémentaires est réservé à l'usage exclusif du délégué à l'égalité."

*

Le paragraphe (6) innove en disposant qu'au cas où le délégué à l'égalité désigné en application du paragraphe (1) est membre suppléant de la délégation il peut participer à toutes les décisions en relation avec son mandat spécial et il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.

Articles L. 414-16 et L. 414-17

Ces articles règlent l'affichage des communications de la délégation. Ils reprennent les dispositions figurant actuellement aux articles L. 414-6 et L. 414-7 avec quelques modifications concernant la communication par moyens électroniques, le libre déplacement dans l'entreprise et les contacts avec les salariés.

Le texte prévoit que dorénavant les syndicats représentatifs pour un secteur important de l'économie se voient accorder les mêmes droits que ceux accordés aux syndicats jouissant de la représentativité au plan national. Le paragraphe (3) innove également en prévoyant que les membres de la délégation ont le droit d'entrer en contact avec tous les salariés de l'entreprise. A ce titre ils sont habilités à se déplacer librement dans l'entreprise, sur les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire et d'avoir un contact avec les salariés après en avoir informé l'employeur. Ils ont également le droit de les contacter par tous les moyens de communication disponibles dans l'entreprise.

Le paragraphe (1) prévoit que l'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel, du délégué à l'égalité, et du délégué à la sécurité et à la santé s'effectue librement sur des supports divers, y compris les moyens électroniques, réservés à cet usage, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions qui lui sont réservées par la loi.

Compte tenu des observations de la Chambre des salariés et afin d'écartier des sources de conflits potentiels au sujet de l'accès aux moyens de communication pouvant être mis en œuvre, il est proposé d'amender ce texte comme suit (AMENDEMENT 45):

"(1) L'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel, du délégué à l'égalité, et du délégué à la sécurité et à la santé s'effectue librement sur des supports divers **accessibles au personnel**, ~~y compris les moyens électroniques~~ réservés à cet usage, **y compris les moyens électroniques**, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions qui lui sont réservées par la loi. "

De cette façon, il est clair que des informations de la délégation ou des différents délégués peuvent également être diffusées par le biais d'un courrier électronique interne INTRANET.

L'article L. 414-17 réglant le droit d'accès deux fois par an du salarié au dossier personnel ne donne pas lieu à observations particulières.

Article L. 415-1

Le chapitre V détermine le statut des délégués du personnel. Les articles L. 415-1 et L. 415-2 concernent les obligations du délégué.

L'article L. 415-1 précise dans son alinéa premier que les membres de la délégation doivent respecter le règlement intérieur de l'entreprise.

L'alinéa 2 prévoit que les délégués peuvent quitter leur poste de travail afin d'accomplir leur mission sans avoir, comme actuellement, besoin d'obtenir l'accord de l'employeur. Deux conditions doivent cependant être remplies: le chef d'entreprise doit être informé et la bonne marche du service ne doit pas être entravée.

Il est relevé que l'abrogation de la nécessité d'un commun accord pourrait à nouveau être vidée de sa substance si l'employeur faisait systématiquement usage de son droit d'empêcher le délégué de quitter son poste sous prétexte que la bonne marche du service est entravée. Toutefois, en l'occurrence la bonne foi et le bon sens des deux parties devraient permettre une application sereine et non conflictuelle de cette disposition. En revanche, il est entendu que le fait par l'employeur d'invoquer itérativement "la bonne marche du service" pour interdire au délégué de remplir sa fonction mène à une situation abusive nécessitant l'intervention de l'Inspection du travail et des mines.

Article L. 415-2

Cet article relatif au secret professionnel des délégués et conseillers maintient les dispositions de l'actuel article L. 415-2 en supprimant la référence à l'établissement.

Le Conseil d'Etat estime qu'il serait utile de procéder à quelques redressements du texte actuel.

Ainsi, au paragraphe 1er, le Conseil d'Etat estime que le secret professionnel devrait être étendu aux experts prévus à l'article L. 412-2. La commission accepte le principe d'un amendement en ce sens. L'alinéa 1er du paragraphe (1) sera donc libellé comme suit (AMENDEMENT 46) :

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

Au paragraphe (3) le Conseil d'Etat estime qu'il y a lieu d'omettre les termes „huitaine franche“ alors que la Convention de Bâle du 16 mai 1972 introduite par la loi du 30 mai 1984 s'applique.

La commission se rallie à cette proposition du Conseil d'Etat; toutefois, suite à une intervention du représentant de la sensibilité politique déi Lénk, il est retenu que le délai "dans la huitaine" est à considérer comme excessivement court. Pour permettre aux membres de la délégation d'exercer effectivement leur droit de se pourvoir devant le directeur de l'Inspection du travail et des mines contre une qualification d'informations comme confidentielles qu'ils estimeraient abusive, il est proposé d'allonger ce délai à quinze jours. Le texte du paragraphe (3) alinéa 1^{er} in fine prendra donc la teneur amendée suivante:

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

Articles L. 415-3 et L. 415-4

Ces articles concernent la durée du mandat et reprennent les dispositions des articles L. 415-3 et L. 415-4 existants. Un point 6 ajouté à l'article L. 415-3 concerne l'autorisation conférant le droit au travail. Le Conseil d'Etat signale qu'il y a lieu de rectifier la référence prévue à l'article L. 415-4 de sorte à inclure le nouveau point 6.

La commission introduira un amendement purement formel en ce sens (AMENDEMENT 47).

*

Suite à un échange de vues, les deux prochaines réunions consacrées à l'examen du présent projet sont fixées comme suit:

- au mercredi, le 12 novembre 2014 de 14.00 à 17.00 heures,
- au lundi, le 17 novembre 2014 de 13.00 à 14.00 heures.

Luxembourg, le 5 novembre 2014

Le Secrétaire-administrateur,
Martin Bisenius

Le Président,
Georges Engel