



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

Procès-verbal de la réunion du 11 mai 2015

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 1er et 22 avril 2015
2. 6545 Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt

- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État
3. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt

- Examen des points tenus en suspens

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, Mme Taina Bofferding, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Edy Mertens, M. Paul-Henri Meyers, M. Gilles Roth remplaçant M. Félix Eischen, M. Marc Spautz, M. Serge Urbany

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

M. Romain Schneider, Ministre de la Sécurité sociale

M. Tom Dominique, Ministère de la Sécurité sociale

M. Joseph Faber, Mme Nadine Welter, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

Mme Tania Sonnetti, Administration parlementaire

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 1er et 22 avril 2015

Les projets de procès-verbal des réunions des 1^{er} et 22 avril 2015 sont approuvés à l'unanimité des membres présents.

2. 6545 Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises

Les membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale examinent l'avis complémentaire du Conseil d'État du 3 avril 2015 sur base d'un document de travail, établi par le secrétariat, distribué séance tenante et annexé à la présente. Cet avis complémentaire fait suite à la saisine de la Haute Corporation des amendements au projet de loi sous rubrique, amendements adoptés par la commission parlementaire en date du 22 janvier 2015.

Monsieur le Ministre informe la commission qu'il doit s'absenter de la réunion prématurément pour d'autres obligations professionnelles, raison pour laquelle il est proposé d'aborder en premier lieu les dispositions posant particulièrement problème.

Amendement 6 (Art. L. 411-3, alinéa 8 supprimé – paragraphes 2 et 3 nouveaux)

Le libellé de l'article 411-3 (2) tel que proposé par la commission, ayant trait à la situation dans laquelle une ou plusieurs entreprises, faisant partie d'une entité économique et sociale, occupent moins de 15 salariés et n'ont par conséquent pas de délégation du personnel, prend la teneur suivante :

« 2) Si parmi les entreprises constituant une entité économique et sociale figure une ou plusieurs entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette ou de ces entreprises, un représentant qui participe aux réunions de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Ce représentant bénéficie de la protection prévue aux articles L. 415-10 et L. 415-11 et de la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 1er de l'art. L. 415-9. »

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire, estime qu'il y a lieu d'éviter des situations où des salariés acceptent un mandat dans un but de pure protection individuelle. Le régime de protection renforcé ne se justifie que pour autant qu'il constitue la contrepartie des risques encourus et des services rendus à la collectivité des travailleurs.

Le Conseil d'État soulève dans ce contexte plusieurs questions, notamment de savoir :

Le rôle secondaire des participants aux échanges d'information au niveau de l'EES peut-il légitimer des différences de protection aussi fondamentales par rapport au salarié « ordinaire » sans constituer une rupture du principe d'égalité ? Est-il logique de réduire, d'un

côté, dans le cadre des amendements, le rôle du représentant, tout en instaurant, de l'autre côté, à son profit la protection accordée au délégué ?

La question épineuse du mode de désignation du représentant ne trouve également aucune réponse dans le projet. Cette question est toutefois essentielle, alors que le représentant bénéficierait dorénavant de la protection légale du délégué. À partir de quel moment cette protection sera-t-elle acquise ? Par quel biais l'employeur sera-t-il informé de la désignation du représentant jouissant de la protection légale ?

Le Conseil d'État, à défaut d'obtenir des réponses à ces interrogations dans le cadre du projet de loi touchant tant au respect du principe d'égalité qu'à la sécurité juridique, se réserve sa position quant à la dispense du second vote constitutionnel.

Dans ce contexte, la commission procède à un échange de vues d'ordre général sur la protection du représentant du personnel précité.

Il est rappelé que la délégation au niveau de l'entité économique et sociale, représentant les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les diverses entreprises d'une entité économique et sociale, n'a d'autres attributions que l'échange d'informations entre différentes délégations du personnel dont elle est issue. En l'occurrence, il s'agit de permettre aux salariés d'une entreprise de l'entité économique et sociale occupant moins de 15 salariés et n'ayant par conséquent pas de délégation du personnel, de disposer néanmoins d'un représentant qui participe aux réunions de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Il est relevé que la principale différence entre le représentant au niveau de l'entité économique et sociale et le délégué du personnel réside finalement dans leur mode de désignation respectif : en effet tandis que le représentant est désigné, le délégué du personnel est élu.

Il est donné à considérer que le problème pourrait être résolu en prévoyant des élections, conférant de ce fait au représentant du personnel le même statut qu'au délégué du personnel. Cependant, il y a lieu de noter que le représentant n'a pas les mêmes tâches et les mêmes missions que le délégué du personnel.

Dans ce contexte, il est encore souligné qu'il s'agit en l'occurrence d'une entorse au principe en vertu duquel une entreprise est tenue de mettre en place une délégation du personnel si elle occupe au moins quinze salariés liés par contrat de travail. Sous le gouvernement précédent, il avait d'ailleurs déjà été convenu de ne pas toucher au seuil de 15 salariés, décision maintenue par le présent gouvernement.

Il est rappelé que le plus grand privilège du délégué du personnel est la protection dont il bénéficie. En l'espèce, un représentant du personnel qui n'a pas pu devenir délégué du personnel en raison du fait que son entreprise occupe moins de quinze salariés et qui ne jouerait de ce fait qu'un « rôle secondaire » au sein des réunions des délégations au niveau économique et social, bénéficierait finalement de la même protection, que le délégué du personnel. En dépit de ces circonstances, la commission avait tout de même décidé au cours de la réunion du 1^{er} avril 2015, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des disparités au niveau de la protection spéciale accordée aux représentants du personnel, toutes catégories confondues.

Un membre de la commission donne à considérer que le Conseil d'État ne s'est pas opposé directement au bénéfice de cette protection et n'a d'ailleurs pas annoncé à refuser d'office la dispense du second vote constitutionnel en cas de maintien de cette protection litigieuse. En effet, le Conseil d'État a estimé que la disposition du texte gouvernemental dans sa version amendée soulèverait toute une série de questions au sujet desquelles il est souhaité que la commission prenne position. Par conséquent, l'orateur est d'avis qu'il suffirait de préciser que le représentant ne joue pas de rôle secondaire, mais un rôle particulier. Par ailleurs, il y

aurait lieu de préciser le mode de désignation ainsi que le mode de transmission du résultat de la désignation à l'employeur. Le Conseil d'État laisse au législateur le soin de répondre et fait dépendre sa décision relative à la dispense précitée de la réponse de la commission. L'intervenant donne à considérer qu'une renonciation à cette protection reviendrait à une création d'une deuxième catégorie de représentant du personnel. Il conviendrait dès lors de demander au Conseil d'État s'il souhaite l'introduction d'un deuxième statut. Il est rappelé que l'idée à la base a été d'assurer que les salariés d'une entreprise, faisant partie d'une entité économique et sociale comportant moins de 15 salariés, peuvent au moins par le biais d'un représentant être tenus au courant de l'échange d'informations entre les différentes délégations du personnel au niveau de l'entité économique et sociale.

Quant au mode de désignation, il est relevé que la désignation de ces représentants reviendra à l'ensemble des salariés. Ces derniers, après s'être mis d'accord sur un représentant, en informeront l'employeur. Il est souligné à cet égard qu'il ne s'agit pas d'un délégué du personnel, puisqu'on a voulu éviter la création d'une nouvelle catégorie de représentant.

Quant aux droits et obligations concrets du représentant, il y a lieu de se référer aux dispositions régissant l'entité économique et sociale.

A noter également, que la disposition litigieuse ne concernerait finalement que peu d'entreprises, alors que la majeure partie des entreprises d'une entité économique et sociale est généralement composée de plus de 15 salariés et par conséquent dispose également d'un délégué du personnel élu.

Le rapporteur du projet de loi suggère de suivre le Conseil d'État et de retenir dans le rapport qu'un bilan sera fait après 3 ans en vue d'adapter en cas de nécessité le texte. Il est encore relevé qu'il s'agit en l'occurrence de discussions théoriques, sans pouvoir finalement connaître à l'avance le chiffre exact des entreprises concernées par la présente disposition.

Un membre de la commission estime à cet égard que si l'on décide de suivre le Conseil d'État, il y aurait lieu de préciser qu'il s'agit uniquement d'un observateur, qui ne participe pas au vote, alors qu'en cas de participation à un vote, le représentant aurait tout de même besoin d'une protection adéquate.

Finalement, il est convenu de suivre le Conseil d'État et de biffer le bout de phrase « *de la protection prévue aux articles L. 415-10 et L. 415-11 et* » mais de garder le volet respectif à la formation, tout en retenant qu'un bilan d'évaluation sera fait 3 années après la mise en vigueur du présent projet de loi.

Quant à la proposition de maintenir le volet relatif à la formation, un membre de la commission donne à considérer que si l'on décide de garder ce volet, sans s'exprimer sur celui de la protection du représentant, on court le risque, il revient finalement aux juridictions de décider si le représentant a droit à une protection particulière ou non. Par conséquent, il est proposé de biffer la phrase dans son intégralité. En effet, au vu du fait que le représentant n'est pas un délégué, il n'aurait consécutivement pas droit à cette formation, formation qui est liée à la fonction de délégué.

D'un autre côté, il est donné à considérer qu'à défaut de mentionner expressément que le représentant bénéficie de la même protection que le délégué du personnel, il va de soi que le représentant n'en bénéficie pas. Dès lors, il n'est pas nécessaire de spécifier explicitement que ce représentant ne bénéficie pas de cette protection, et qu'il suffit de préciser uniquement qu'il a droit à cette formation.

Au vu du fait que le Conseil d'État n'a uniquement remis en cause le volet relatif à la protection, il est finalement retenu de maintenir le volet relatif à la formation.

Par conséquent, l'article 411-3 (2) prend désormais la teneur suivante :

« 2) Si parmi les entreprises constituant une entité économique et sociale figure une ou plusieurs entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette ou de ces entreprises, un représentant qui participe aux réunions de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Ce représentant bénéficie de la protection prévue aux articles L. 415-10 et L. 415-11 et de la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 1er de l'Art. L. 415-9. »

Amendement 73 (Article 4, nouvel Article 3)

A l'endroit de l'amendement 73, le Conseil d'État se trouve dans l'impossibilité de vérifier si dans le projet de loi sous examen l'ensemble des textes légaux comportant des références aux comités mixtes, ont été répertoriés en vue d'y apporter les modifications requises, à savoir soit la suppression de la référence aux comités mixtes, soit son remplacement par les termes „la délégation du personnel d'une entreprise occupant au moins 150 salariés“.

Un membre de la commission, soutenu par plusieurs membres de la commission et les représentants du gouvernement, se montre très critique à l'égard de la remarque du Conseil d'État de « se trouver dans l'impossibilité de vérifier si dans le projet de loi sous examen l'ensemble des textes légaux comportant des références aux comités mixtes ont été répertoriés en vue d'y apporter les modifications requises (...) ». Il qualifie cette attitude d'une haute instance d'inacceptable, de nature à pouvoir susciter des problèmes notamment au niveau du tribunal de travail. En effet, il s'ensuit que les problèmes susceptibles de survenir de ce défaut de contrôle sont de la seule responsabilité du législateur. (un commentaire afférent est à faire dans le rapport).

Amendement 61 (Art. L. 415-10, paragraphe 7 nouveau)

La commission avait évoqué au cours de la réunion du 1^{er} avril les risques graves que court le délégué qui, à l'issue d'une procédure judiciaire de plusieurs années, peut être contraint de rembourser tous les salaires touchés dans l'intervalle. Compte tenu de la situation d'incertitude et de précarité qui peut en résulter pour l'intéressé et dans la mesure où la jurisprudence ne permet pas au juge de moduler le remboursement en fonction du litige et de la situation spécifique du salarié, la commission avait estimé qu'il y a lieu d'accorder dans ce cas au salarié concerné un droit a posteriori à l'indemnité de chômage dans les limites légales du droit commun.

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire, comprend le but poursuivi par l'amendement, même si une telle protection apparaît très étendue au regard de la situation des autres salariés. Cependant, la protection des représentants des travailleurs est un principe fondamental bien ancré dans la législation du travail et consacré par certains textes internationaux comme la Charte sociale européenne et la directive 2002/14 du 11 mars 2002 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.¹ Il est admis que le statut dérogatoire du droit commun qui régit, pour partie, la relation de travail du salarié protégé tire son fondement juridique des missions qui lui incombent: c'est parce qu'il représente la collectivité des travailleurs qu'il doit bénéficier d'un statut exorbitant

¹ Charte sociale européenne signée le 18 octobre 1961 à Turin dans le cadre du Conseil de l'Europe, et modifiée le 3 mai 1996 (article 28: „Les représentants des travailleurs dans l'entreprise ont droit à la protection contre les actes susceptibles de leur porter préjudice et doivent avoir les facilités appropriées pour remplir leurs fonctions“); Directive 2002/14 du 11 mars 2002 sur l'information et la consultation des travailleurs (article 7: Protection des représentants des travailleurs: „Les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties suffisantes leur permettant de réaliser d'une façon adéquate les tâches qui leur ont été confiées“).

garantissant l'accomplissement de ses missions. Il s'agit moins de protéger la personne que les fonctions qu'elle assume. Selon une jurisprudence bien établie (notamment une ordonnance du 12 novembre 2009 de la 8e chambre de la Cour d'appel), la différence de traitement entre salariés protégés et salariés non protégés est légitimée par le statut juridique dérogatoire. Si l'on peut donc admettre que l'amendement proposé ne dépasse pas le cadre de la protection inhérente au statut de délégué, le Conseil d'État estime qu'il y a néanmoins lieu de prendre des précautions pour éviter tout abus. Est notamment visé le cas de figure où un délégué indélicat, condamné à rembourser à l'employeur les salaires perçus, se verrait admis au bénéfice rétroactif de l'indemnité de chômage sans pour autant rembourser effectivement les salaires à l'employeur. Pour empêcher cette situation, le Conseil d'État propose d'ajouter à la suite de l'alinéa 1er du nouveau paragraphe 7 un nouvel alinéa libellé comme suit:

„Avant de pouvoir toucher l'indemnité de chômage rétroactive, le délégué doit rapporter la preuve du remboursement total ou partiel des salaires touchés. En l'absence de preuve de l'exécution intégrale de la condamnation intervenue et sur demande de l'employeur et du délégué, le directeur de l'agence pour le développement de l'emploi transfère le montant de l'indemnité de chômage due au délégué directement à l'employeur, et ce jusqu'à concurrence du montant correspondant à la condamnation intervenue et non encore réglé.“

La commission reprend ces propositions de texte du Conseil d'État.

Par ailleurs, le Conseil d'État estime que dans la première phrase de l'alinéa 1er du paragraphe 7 les termes „entre“ et „temps“ sont à remplacer par le terme „entretemps“.

Le Conseil d'État entend encore souligner que, selon le libellé proposé et sa lecture du texte, l'admission rétroactive au bénéfice de l'indemnité de chômage doit également trouver application au délégué non domicilié sur le territoire national au moment de l'expiration du délai de trois mois à partir de la mise à pied, délai pendant lequel le délégué continue de toute manière à toucher un salaire qui lui reste définitivement acquis en application de l'Art. L. 415-10, paragraphe 4, alinéa 3.

La commission a un échange de vues sur la question de savoir si l'on devrait accorder exceptionnellement l'indemnité de chômage aux délégués non domiciliés sur le territoire national (notamment les frontaliers), qui n'ont à l'état actuel pas droit au chômage au Luxembourg, et ce au vu du fait qu'ils perçoivent déjà des allocations de chômage dans leurs pays de résidence.

Monsieur le Ministre estime que la présente disposition ne devrait trouver application que pour les personnes qui en vertu de la législation actuelle ont effectivement droit au chômage au Luxembourg. Dans ce contexte, il est rappelé que parmi les conditions préalables à la demande en obtention des indemnités de chômage figure la condition d'être domicilié sur le territoire luxembourgeois au moment de la notification du licenciement. Il s'ensuit qu'une personne travaillant au Luxembourg mais qui réside à l'étranger, doit s'inscrire au chômage auprès des autorités compétentes à l'étranger.

Il s'y ajoute que de telles dispositions de protection relatives aux délégués du personnel n'existent pas dans d'autres systèmes juridiques étrangers (ayant notamment donné lieu à des recours devant les juridictions françaises dans le passé).

Par ailleurs, les systèmes de chômage varient fortement d'un pays à l'autre. A titre d'exemple, il est relevé que si l'indemnité de chômage est refusée en cas de licenciement pour faute grave au Luxembourg, tel n'est pas le cas en France.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que tombent sous l'application de la présente disposition que les personnes qui en vertu de notre législation nationale ont droit à l'indemnité de chômage.

L'interprétation du Conseil d'État impliquerait implicitement dans le présent cas concret du délégué frontalier licencié pour faute grave la modification de la clause de résidence avec

toutes les conséquences qui en découleraient. Ainsi un délégué non résident aurait droit au chômage, tandis qu'un salarié ordinaire non résident n'aurait pas droit au chômage. Il est encore une fois donné à considérer qu'une personne résidant en France, licenciée pour faute grave au Luxembourg, a droit à l'allocation de chômage en France. Tandis que les salariés résidents licenciés pour faute grave au Luxembourg, n'ont pas droit au chômage, ce qui constitue en soi également en quelque sorte d'une discrimination positive.

Monsieur le Ministre estime qu'une discussion relative à une telle entorse au principe ne peut être menée à ce stade tant que cette problématique n'aura pas été discutée et réglée au niveau européen.

Il est encore souligné que la seule condition qui est mise sous parenthèse en l'occurrence est celle que le salarié doit avoir perdu son travail de façon involontaire, toutes les autres conditions de l'octroi de l'indemnité de chômage continuent de s'appliquer.

Un membre de la commission donne cependant à considérer que ces cas conduiraient inévitablement à son avis à une discrimination : en effet à supposer que la juridiction du travail ait ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige, et qu'à l'issue d'un litige juridique ayant par exemple duré 3 ans, le délégué serait finalement condamné à rembourser à son employeur le salaire entretemps perçu, le délégué résident peut à titre de compensation demander auprès de l'ADEM d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage, tandis que le délégué non-résident doit rembourser intégralement les salaires touchés, sans avoir en contrepartie droit à l'indemnité de chômage au Luxembourg à titre de compensation. Or, au vu du fait que le tribunal du travail luxembourgeois a ordonné le maintien du salaire entretemps, le délégué non résident n'a pas eu droit au chômage dans son pays de résidence. Il est souligné que le remboursement de trois années de salaire constitue néanmoins un montant important qui, en règle générale, dépasse les moyens des salariés en cause.

A cet égard Monsieur le Ministre estime toutefois qu'une exception en l'occurrence créerait un précédent, ce qui peut, le cas échéant, avoir des répercussions néfastes sur le budget national.

Finalement, la commission retient qu'elle ne partage pas les vues du Conseil d'État sur ce point et décide de maintenir le texte amendé.

*

La commission poursuit par la suite, article par article, l'examen de l'avis du Conseil d'État.

Amendement 4 (Art. L. 411-3, alinéa 3 – ancien Art. L. 411-4)

Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit des amendements 36 et 70 (relatives aux instances de médiation).

La commission en prend note.

Amendement 5 (Art. L. 411-3, alinéa 5 – ancien Art. L. 411-4)

Le Conseil d'État s'était opposé formellement à la disposition du projet de loi instaurant une compétence conjointe de la délégation de l'Entité économique et sociale avec les délégations du personnel. L'amendement réduit la compétence de la délégation de l'Entité économique et sociale (ci-après „EES“). Dorénavant, la délégation de l'EES se limitera à l'échange d'informations entre les différentes délégations du personnel dont elle est issue.

Toutes les compétences des représentants du personnel se situeront dès lors au niveau de la délégation. Ainsi, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle.

La commission en prend acte.

Amendements 11 (Art. L. 412-2, paragraphe 1er, alinéa 5 initial – paragraphe 2, alinéa 2 nouveau) et 12 (Art. L. 412-2, paragraphe 2, alinéa 4 nouveau)

Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit des dispositions concernées dans son avis du 2 juillet 2013. Dans la mesure où il appartient à la délégation et à elle seule de désigner librement d'éventuels conseillers, le droit de „proposer“ (et non plus le droit de „nommer“, tel que prévu au projet initial) n'a qu'un intérêt symbolique.

La commission en prend acte, tout en notant qu'elle est certes consciente du fait qu'il s'agit en l'occurrence uniquement d'un intérêt symbolique. En effet, la commission a voulu souligner que dans tous les cas visés par le texte du projet de loi, il revient à la délégation du personnel de désigner les conseillers. Ceci a été la raison pour laquelle elle a voulu préciser que si les syndicats (à condition qu'ils jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle et qu'ils ont obtenu au moins vingt pour cent des suffrages élus lors des dernières élections) ont le droit de proposer chacun un des conseillers, le pouvoir de décision appartient cependant à la délégation qui désigne en fin de compte les conseillers qui auront le droit d'assister aux réunions de la délégation, et ce sur base des propositions lui soumises.

Par conséquent la commission décide de maintenir le texte tel que proposé par voie d'amendement.

Amendement 19 (Art. L. 413-3)

La proposition de la commission d'abaisser le droit de vote actif à 16 ans accomplis ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'État.

Amendement 23 (Art. L. 414-1, paragraphe 4)

La commission avait proposé d'ajouter in fine de l'article du paragraphe 4 de l'article le bout de phrase: „ainsi que toute autre disposition légale“ et ce pour „parer à tout oubli éventuel“. Contrairement à l'analyse de la commission, le Conseil d'État estime dans son avis complémentaire que l'ajout de ce bout de phrase n'apporte aucune plus-value normative. Il est évident qu'une disposition légale en vigueur n'est pas abrogée implicitement par le libellé de l'Art. L. 414-1 du projet de loi.

La commission relève que l'ajout du bout de phrase susmentionné n'apporte certes pas nécessairement de plus-value normative. Or, il est souligné que la commission a pris cette décision afin de parer à tout oubli éventuel, et tout particulièrement afin d'éviter que la proposition de texte puisse le cas échéant donner lieu à une insécurité juridique. Elle maintient donc sa proposition de texte.

Amendement 33 (Art. L. 414-8)

Dans son avis précité du 2 juillet 2013, le Conseil d'État avait critiqué le libellé de la disposition lui soumis pour avis, alors qu'il estimait qu'elle prêtait à confusion. Pour répondre aux observations du Conseil d'État, la commission parlementaire procède à quelques redressements de la terminologie employée. Le futur texte emploiera les termes „positions divergentes“ entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel au lieu „d'avis

divergents“ de „l’employeur“ et de la délégation. Le Conseil d’État comprend qu’il s’agit d’une procédure antérieure à celle prévue par l’Art. L. 414-1.

La commission en prend acte, tout en confirmant qu’il s’agit en l’occurrence d’adaptations terminologiques.

Amendement 36 (Art. L. 414-12)

Cet amendement renvoie aux instances de médiation prévues à l’Art. L. 417-3 et supprime le terme „procédure de médiation“, alors que l’Art. L. 417-3 ne prévoit pas de procédure. Sans préjudice de ses observations sous l’amendement 70, le Conseil d’État peut marquer son accord à la modification proposée à l’endroit du présent article.

La commission en prend note.

Amendements 40 (Art. L. 414-14, paragraphe 9, alinéa 2) et 41 (Art. L. 414-14, paragraphe 9, alinéas 3 à 5)

Dans son avis initial, le Conseil d’État avait annoncé devoir refuser la dispense du second vote constitutionnel au cas où les dispositions relatives au congé-formation des délégués à la sécurité et à la santé ne seraient pas précisées de sorte à enlever toute insécurité juridique. Dans son avis complémentaire, le Conseil d’État constate que le texte amendé tient compte de ses appréhensions de sorte qu’il peut lever l’opposition formelle.

La commission en prend acte.

Un membre de la commission réitère à cet endroit sa demande que la commission se voit transmettre le projet de règlement grand-ducal, tel qu’annoncé par les représentants gouvernementaux au cours de la réunion du 2 octobre 2014, et ce en vue d’apporter des précisions relatives aux modalités du congé-formation et d’en augmenter la durée en cas de circonstances exceptionnelles dues à des changements intervenus sur le lieu de travail. Les représentants gouvernementaux en prennent note et confirment qu’ils vont préparer un projet de règlement grand-ducal dans ce sens.

Amendement 52 (Art. L. 415-5, paragraphe 3, alinéas 5 et 6)

La commission parlementaire modifie les règles de répartition et d’attribution du crédit d’heures et des délégués libérés prévues par le projet gouvernemental et suit ainsi les arguments émis dans l’avis majoritaire de la Chambre des salariés. Comme il l’a déjà annoncé dans son avis initial, le Conseil d’État n’entend pas se prononcer sur cette disposition qui relève d’un choix éminemment politique.

La commission en prend acte.

Amendements 59 (Art. L. 415-11, nouvel Art. L. 415-10) et 60 (Art. L. 415-10, paragraphes 2, 4 et 5)

Le Conseil d’État note que la commission parlementaire a décidé de remplacer les dispositions du projet de loi sous l’Art. L. 415-11 concernant la protection spéciale par le texte qu’il avait proposée dans son avis précité du 2 juillet 2013 tout en y apportant quelques adaptations.

La commission en prend acte.

À l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'Art. L. 415-10 (ancien Art. L. 415-11), il est proposé de prolonger le délai endéans lequel le délégué doit introduire la requête en nullité de quinze jours à un mois. La même prorogation du délai est insérée à l'endroit du paragraphe 4, alinéa 5 (requête en maintien du salaire). Ces modifications sont justifiées, selon la commission, par la nécessité d'accorder au délégué un délai de réflexion plus long.

Dan son avis complémentaire, le Conseil d'État donne à considérer qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties en cause d'aboutir endéans un bref délai à une décision de justice exécutoire. Le salarié a besoin de son salaire pour assurer sa survie économique. Il doit être informé rapidement sur son sort. L'employeur revendique légitimement une certaine prévisibilité du risque. Le Conseil d'État se demande dès lors si un délégué, censé connaître ses droits, n'est pas en mesure de réagir et d'apprécier sa situation endéans le délai de quinzaine actuellement en vigueur.

La commission toutefois, tout en renvoyant à ses discussions antérieures menées sur la proposition de prolongation du délai de quinze jours à un mois, décide de ne pas suivre le Conseil d'État et de maintenir cet ajustement.

Le Conseil d'État marque son accord avec la proposition de la commission obligeant l'employeur d'agir dans le mois de la connaissance du fait susceptible de constituer une faute grave. À cet effet, la commission entend reprendre le libellé de l'Art. L. 124-10 du Code du travail dans les dispositions relatives à la protection spéciale du délégué. Il y a toutefois lieu de remplacer le terme „résiliation“ figurant à l'alinéa 1er du texte nouvellement proposé – mal à propos dans le contexte de la protection du délégué – par „résolution judiciaire“. En effet, le contrat de travail du délégué ne peut être résilié unilatéralement par l'employeur.

La commission décide de suivre le Conseil d'État sur ce point. Par conséquent, il y a lieu de remplacer le terme „résiliation“ figurant à l'alinéa 1er du texte nouvellement proposé par les termes „résolution judiciaire“.

En effet à noter que par résiliation, il est mis fin au contrat de manière anticipée par l'un des cocontractants, tandis que par la résolution judiciaire, il est mis un terme au contrat par le juge.

Toujours dans l'objectif de réduire la durée des procédures, le Conseil d'État est d'accord avec la réduction de trois à un mois du délai endéans lequel l'employeur doit présenter la demande en résolution judiciaire du contrat de travail (Art. L. 415-10 (5) alinéa 1er).

La commission parlementaire propose d'insérer, en tant qu'alinéas 2 et 3, deux nouveaux alinéas à l'endroit du paragraphe 4 de l'Art. L. 415-10 en projet. Compte tenu de ces ajouts et du nouvel agencement de l'Art. L. 415-10, il y aura toutefois lieu de modifier les renvois figurant aux paragraphes 4 et 5 de l'article prémentionné comme suit:

- au paragraphe 4, alinéa 6, il a lieu de remplacer „alinéa 2“ par „alinéa 4“;
- au paragraphe 4, alinéa 7, il y a lieu de remplacer „aux alinéas 3 et 4“ par „aux alinéas 5 et 6“;
- au paragraphe 5, alinéa 1er, il y a lieu de remplacer „à l'alinéa 2“ par „à l'alinéa 4“.

La commission décide d'ajuster les renvois figurant aux paragraphes 4 et 5 de l'article prémentionné tel que suggéré par le Conseil d'État.

Le Conseil d'État donne à considérer que la réduction de trois à un mois du délai endéans lequel l'employeur doit présenter la demande en résolution judiciaire serait de peu d'effet si le libellé proposé maintenait le délai alternatif d'un mois à partir de l'écoulement du délai „prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4“ („prévu à l'alinéa 4 du paragraphe 4“ selon le Conseil d'État). Si le législateur insistait à réduire le délai d'action de l'employeur à un mois maximum à partir de la saisine du président de la juridiction du travail par le salarié, il y

aurait lieu d'omettre purement et simplement le bout de phrase *in fine* de l'alinéa 1er du paragraphe 5 libellé comme suit: „ou, au plus tard, dans le mois qui suit l'écoulement du délai prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4“. Dans la mesure où l'employeur n'est informé de la saisine du président de la juridiction du travail par le délégué que le jour de la notification de la convocation, le Conseil d'État propose de faire courir le délai d'un mois à partir de cette date seulement.

L'alinéa 1er du paragraphe 5 se lirait alors comme suit: „L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.“

La commission reprend cette proposition textuelle du Conseil d'Etat à l'endroit de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 5.

Quant à la proposition de la commission d'ajouter à l'alinéa *in fine* du paragraphe 5 le libellé de l'alinéa 6 du paragraphe 4, le Conseil d'État estime que cet ajout est superflu. En effet, le délégué qui n'aurait pas opté pour la réintégration et le maintien du salaire respectivement dans la quinzaine ou le mois de la mise à pied, dispose d'un délai de trois mois à partir de la mise à pied pour agir en dommages et intérêts.

Tout en prenant acte de la remarque du Conseil d'État, la commission décide de maintenir l'ajout.

Amendement 62 (Art. L. 415-11)

Le Conseil d'État se rallie à la proposition de la commission parlementaire. Il suggère toutefois de préciser que la protection court „jusqu'à la date des nouvelles élections“.

La commission décide de reprendre la formulation de texte proposée par le Conseil d'État.

Amendement 70 (Art. L. 417-3)

Le Conseil d'État constate que la commission parlementaire prévoit des délais dans le nouveau dispositif relatif à la médiation afin d'accélérer la procédure. Cet ajout ne donne pas lieu à observation. Pour le surplus, il est renvoyé aux observations figurant dans l'avis du Conseil d'État précité du 2 juillet 2013.

La commission en prend note.

Amendement 76 (Art. 5)

Le Conseil d'État peut se rallier à la disposition selon laquelle l'entrée en vigueur de la loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit la publication du Mémorial.

Le Conseil d'État suggère de modifier le libellé de l'alinéa 2 et de fixer l'entrée en vigueur des articles L.411-3, L.414-13 et L.416-1 de l'article premier ainsi que des articles 3 et 4 „aux élections suivant l'entrée en vigueur de la loi“.

À l'alinéa 3, il y a lieu d'omettre le terme „et“ entre l'expression „présente loi“ et „jusqu'aux prochaines élections“

La commission décide de reprendre ces propositions du Conseil d'État.

Finalement la commission avec toutes les voix moins cinq abstentions (M. Aly Kaes, M. Paul-Henri Meyers, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, M. Serge Urbany) adopte les modifications du texte du projet de loi telles que ci-dessus explicitées.

Quant à la question relative au calendrier, il est affirmé que le rapport sera voté avant les vacances d'été, et ce afin que le projet de loi puisse entrer en vigueur au premier janvier 2016. (A rappeler qu'il a été convenu dans le projet de loi que la présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial.)

Dans ce contexte, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk rappelle qu'une proposition de loi concernant des mesures à prendre contre les licenciements économiques abusifs a été déposée par Monsieur André Hoffman en séance publique du 17 novembre 2009, déclarée recevable et transmise au Gouvernement le premier décembre 2009. L'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers a été rendu le 4 février 2013, celui du Conseil d'État le 12 juillet 2013 et celui de la Chambre des Salariés le 23 avril 2013. On attend l'avis du gouvernement. Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk souhaite présenter cette proposition de loi dans le cadre d'une réunion de la commission dans les meilleurs délais, afin que sa sensibilité politique puisse décider par la suite, si elle souhaite retirer ladite proposition ou souhaite une présentation/ discussion de la proposition de loi en séance publique. En raison de l'interdépendance concrète des thèmes, une présentation de cette proposition en séance publique ensemble avec le projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, respectivement ensemble avec un grand projet de loi social serait souhaitable.

3. 6555 Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe

La commission procède à l'examen du point tenu en suspens sur base d'un document de travail établi par le secrétariat.

Sur base de ses réflexions développées au cours de la réunion du 1^{er} avril 2015, le représentant de la sensibilité politique a proposé (par *courrier électronique du 3 avril 2015*) de donner à l'Art. L. 551-1 (1), alinéa 2 (Point 7 de l'article I du projet de loi) la teneur amendée suivante:

« Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans sans s'être présentés à un examen d'embauchage suite à la convocation par le service de santé au travail compétent, ne sont pas éligibles pour le reclassement professionnel. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine. »

Extrait du projet de procès-verbal de la réunion du 1^{er} avril 2015

Concernant le point 7 du projet de loi, et plus particulièrement l'introduction de l'obligation à charge du salarié, qui occupe son dernier poste de travail depuis moins de trois ans, d'être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk estime que cette obligation pose problème. En effet, il relève que dans la pratique bon nombre d'employeurs n'organiseraient pas d'examen médical d'embauche. Il s'ensuit qu'en vertu du présent projet de loi les salariés, qui présentent une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à leur dernier poste sans s'être préalablement soumis

à un examen d'embauche, ne pourront désormais plus bénéficier d'un reclassement interne et ce en raison d'une omission de ses obligations de la part de leur employeur.

Dans ce cadre, le représentant gouvernemental attire cependant l'attention sur l'Art. L. 327-2 du Code du travail qui prévoit déjà à l'état actuel que

« Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement:

1. tout employeur qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution;
2. tout employeur qui occupe un salarié visé sous l'Art. L. 326-9 malgré l'interdiction qui lui en est faite en vertu de cet article;
3. tout employeur dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'Art. L. 322-1, et notamment tout employeur qui, bien qu'étant dans les conditions prévues au dit article, n'organise pas un service;
4. tout employeur, membre d'une association d'entreprises, dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'Art. L. 322-1;
5. tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail l'exécution des mesures inscrites à l'Art. L. 325-3;
6. tout employeur ou tout médecin du travail qui contrevient à l'Art. L. 326-3, dernier alinéa.

En cas de récidive dans les deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. » Un membre de la commission se demande si effectivement l'employeur a omis d'organiser cet examen médical, dans ce cas ne faudrait-il pas garantir que le salarié dispose d'un point de contact direct pour pouvoir faire part de ses doléances auprès de l'ITM.

Par ailleurs, il est précisé qu'il y a lieu de différencier entre deux catégories de postes de travail, les postes à risques (l'Art. L. 326-4 du Code du travail) et les autres postes de travail. Tandis que pour les postes à risques l'examen médical doit être fait avant l'embauchage, tel n'est pas le cas pour les autres postes où l'examen médical d'embauche doit être fait dans les deux mois de l'embauchage. Dans ce cadre, est illustrée la problématique d'un salarié qui occupe son poste de travail pendant quelques semaines seulement et présente par la suite une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son poste de travail. Parfois une procédure de reclassement sera déclenchée, et ce sans que le salarié ait été préalablement soumis à un examen médical d'embauche et ait été déclaré apte à ce poste. Or à noter que cet examen a justement pour objet de déterminer si la personne est apte ou inapte à l'occupation envisagée. Il est relevé que de tels cas se sont présentés notamment dans le secteur des travaux généraux de bureau (service multisectoriel) ou encore dans le secteur financier, mais non dans celui de l'industrie.

En outre, il est donné à considérer qu'en l'occurrence le texte gouvernemental établit une présomption d'aptitude au poste de travail suite à une occupation au poste de travail depuis plus de trois ans.

Le représentant de la sensibilité déi Lénk estime toutefois que la présente proposition de texte établit une présomption irréfragable d'inaptitude pour les salariés occupant leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans en défaut de possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail. Il est d'avis qu'il existe une disproportion entre l'inaction du salarié en cas d'omission de l'employeur d'organiser un examen médical d'embauche et les conséquences qui s'ensuivent en cas d'incapacité du salarié pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.

Le Rapporteur du projet de loi rappelle à cet endroit que la question du rôle de l'ITM a été soulevée à cet endroit au cours de la réunion du 1er avril 2015 (notamment concernant les contrôles effectués relatifs aux examens médicaux d'embauche) et que les représentants du Ministère ont été chargés de mener des investigations à cet égard.

Il y a lieu de rappeler qu'il faut différencier entre deux catégories de postes de travail, les postes à risques (l'Art. L. 326-4 du Code du travail) et les autres postes de travail. Tandis que pour les postes à risques l'examen médical doit être fait avant l'embauchage, tel n'est pas le cas pour les autres postes où l'examen médical d'embauche doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

Un représentant du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire précise que les investigations menées ont montré qu'en cas de réclamation d'un salarié auprès de l'ITM concernant l'absence de l'organisation d'un examen médical d'embauche par son employeur, l'ITM a confirmé de s'efforcer d'aider dans de tels cas. Par ailleurs, la Direction de la Santé a confirmé que dès qu'une anomalie concernant ces examens médicaux d'embauche apparaît, des contrôles sont organisés principalement ensemble avec l'administration des douanes & accises, mais également avec l'ITM. Il est précisé qu'une vingtaine de contrôles d'entreprises sont effectués par mois pour vérifier l'existence des certificats d'aptitude.

Quant à la proposition de texte précitée, il est renvoyé à la problématique illustrée au cours de la réunion du 1er avril 2015 d'un salarié qui occupe son poste de travail pendant quelques semaines seulement et présente par la suite une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son poste de travail. En effet, parfois une procédure de reclassement sera déclenchée, et ce sans que le salarié ait été préalablement soumis à un examen médical d'embauche et ait été déclaré apte à ce poste.

Or, cette proposition de texte ne permet justement pas d'éviter d'éventuels abus, notamment des coups montés entre l'employeur et le salarié. Il est illustré à titre d'exemple que de tels cas peuvent notamment se présenter dans des entreprises familiales respectivement entre des membres de famille.

Il est estimé que le résultat des recherches menées permet d'affirmer que le risque décrit par le représentant de la sensibilité politique déi Lénk est par conséquent minimisé au maximum.

S'il n'y a certes pas lieu de se focaliser sur des cas exceptionnels d'abus potentiels dans l'élaboration d'une proposition/d'un projet de loi, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk estime toutefois que la proposition de texte de la commission porte inévitablement préjudice à la partie la plus faible, à savoir le salarié. Ceci est illustré par l'exemple d'un salarié n'étant pas au courant de la procédure relative à la visite médicale pour l'embauche, ou encore d'un salarié qui hésite d'introduire une plainte auprès de l'ITM, ou encore d'un salarié qui n'a pas été informé par l'employeur qu'il doit passer une visite médicale auprès d'un médecin du travail, respectivement d'un employeur ayant omis d'organiser cette visite.

Toutefois il ne faut pas oublier qu'un cadre légal existe déjà, que chacun est supposé respecter, et ce sous peine de sanctions ; qui plus est, il vient d'être relevé ci-dessus que des contrôles réguliers sont menés et que l'ITM a confirmé la prise en charge de telles plaintes. Par ailleurs, il est certainement possible de cibler les contrôles en abordant des secteurs spécifiques posant le cas échéant problème.

Si plusieurs membres affirment pouvoir suivre le raisonnement du représentant de la sensibilité politique déi Lénk, toutefois suite aux explications qui ont été exposées ci-dessus, il est proposé de garder la proposition de texte du projet de loi. Il est rappelé que l'employeur

a l'obligation de soumettre son salarié à un examen médical d'embauche en vertu de l'Art. L. 326-1 du Code du travail, sous peine de sanctions.

Il est encore souligné que de toute manière de tels cas d'abus cités par le représentant de la sensibilité politique déi Lénk n'ont pas encore pu être détectés, alors que cette disposition en cause, faisant du certificat d'aptitude au poste de travail une condition d'ouverture au reclassement pour les salariés engagés de moins de trois ans, n'a pas encore pu être appliquée en pratique.

En outre, il est encore une fois rappelé que le texte gouvernemental établit une présomption d'aptitude au poste de travail suite à une occupation au poste de travail depuis plus de trois ans.

Le rapporteur du projet de loi propose d'introduire un mécanisme en vue de prévenir le salarié, qui ne s'est toujours pas présenté chez le médecin de travail après l'écoulement d'un certain délai (un délai encore à définir), qu'il doit encore passer cette visite médicale obligatoire.

Monsieur le Ministre se montre en principe favorable à cette proposition. Avant de pouvoir lancer un tel mécanisme, il relève que l'on devrait obligatoirement solliciter préalablement l'autorisation de la Commission nationale pour la protection des données. Quant à la procédure de rappel automatique, celle-ci relèverait de la compétence du Centre commun de la sécurité sociale. Il note que l'on pourrait envisager d'intégrer une telle procédure dans le cadre de la réforme du Centre commun de la sécurité sociale.

Finalement, la proposition d'amendement introduite par le représentant de la sensibilité politique déi Lénk est rejetée avec 7 voix contre (M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, Mme Taina Bofferding, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Alexander Krieps, M. Edy Mertens) et 4 abstentions (M. Aly Kaes, M. Paul-Henri Meyers, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz).

*

En ce qui concerne le point 11 de l'article II relatif à l'article 139, alinéa 3, et plus particulièrement la disposition en vertu de laquelle « les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119“ sont remplacés par les termes „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal », pour lequel le représentant de la sensibilité politique déi Lénk a souhaité recevoir de plus amples informations en ce qui concerne la décision de confier cette compétence au pouvoir exécutif et non plus au pouvoir législatif (demande orale formulée lors de la réunion du 1^{er} avril 2015), il est renvoyé à la note explicative d'un représentant du Ministère de la Sécurité sociale du 3 avril 2015, intégrée dans le document de travail et distribuée séance tenante aux membres de la commission, note reprise ci-dessous :

A l'article 139, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale les termes « des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 » sont remplacés par les termes « de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal ».

Comme énoncée dans le commentaire des articles du projet de loi « La modification proposée pallie une lacune originnaire de l'article 139 dans la mesure où en cas d'actions récursives, l'Association d'assurance accident doit pouvoir capitaliser les prestations versées à vie, comme les indemnités pour préjudice physiologique et d'agrément, capitalisées avec les facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale, mais également des prestations qui ne sont pas viagères. Il s'agit des nouvelles rentes accident, qui sont dues jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et qui ne peuvent donc pas

être capitalisées à l'aide des facteurs prévus à l'article 119, mais qui doivent être capitalisées à l'aide de nouveaux facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal ».

Actuellement l'alinéa 3 de l'article 119 du Code de la sécurité sociale dispose que « (...) si le taux de l'incapacité permanente est inférieur ou égal à vingt pour cent, l'indemnité [pour préjudice physiologique et d'agrément] est versée sous forme d'un capital obtenu en multipliant l'indemnité annuelle par un facteur de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal », les facteurs de capitalisation servant au calcul de la valeur capitalisée de ces indemnités mesurent les chances de survie du bénéficiaire ayant un âge déterminé. Ces facteurs sont actuellement publiés dans le règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 portant détermination des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale.

Pour exercer son recours légalement prévu à l'article 139 du Code de la sécurité sociale contre le tiers responsable, l'AAA doit établir un décompte de tous les débours. En cas de paiement d'une rente complète, rente partielle ou rente d'attente, et lorsque la capitalisation s'avère nécessaire dans le cadre de l'exercice du recours contre le tiers responsable, le service recours ne peut pas appliquer les facteurs de capitalisation prévus au règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 portant détermination des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale du fait que ces facteurs prennent en considération l'entièreté de l'espérance de vie restante de l'assuré et ne peuvent donc pas être appliqués pour des prestations se terminant d'office à l'âge de 65 ans. En conséquence, il s'avère nécessaire d'adapter l'article 139 alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.

*

Enfin, il est rappelé que l'entrée en vigueur de la présente loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial. Par conséquent, si l'on souhaite que la nouvelle loi s'applique à partir du premier janvier 2016, il est nécessaire que le rapport du projet de loi soit encore voté avant le début des vacances d'été 2015.

*

Divers :

- Les membres de la commission sont informés qu'une réunion a été convoquée le lundi 18 mai 2013 à 10h30 en vue du débat d'orientation sur le rapport d'activité de la Médiateure 2014 (examen des volets concernant la Sécurité sociale et le Travail et l'Emploi).
- Quant à la demande urgente du groupe politique CSV de mise à l'ordre du jour de la réintégration de Madame Scholtus à la tête de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM), Monsieur le Président informe la commission que ce point sera reporté à une date ultérieure et ce en tenant compte des disponibilités de Monsieur du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

Luxembourg, le 19 mai 2015

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Concerne: Documents de travail (en vue de la réunion du lundi 11 mai 2015 à 17.00 heures)

- Projet de loi 6555 modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
 - 2 points tenus en suspens
- Projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises
 - Document synoptique du texte amendé et de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat

Transmis pour information aux membres
- de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale,
- de la Conférence des Présidents.

Luxembourg, le 7 mai 2015

Tania Sonnetti
Secrétariat du Service des commissions

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

DOCUMENT DE TRAVAIL en vue de la réunion du 11 mai 2015

6555 *Projet de loi portant modification du Code du Travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe*

Deux points tenus en suspens

I. Point 7 de l'article I du projet de loi

7° L'article L. 551-1, paragraphe 1er prend la teneur suivante:

« (1) Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui par suite de maladie ou d'infirmité présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans ne sont éligibles pour le reclassement professionnel que sous condition qu'ils soient en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail, établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine. »

Extrait du projet de procès-verbal de la réunion du 1^{er} avril 2015

Concernant le point 7 du projet de loi, et plus particulièrement l'introduction de l'obligation à charge du salarié, qui occupe son dernier poste de travail depuis moins de trois ans, d'être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin du travail compétent lors de l'embauche à ce dernier poste de travail, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk estime que cette obligation pose problème. En effet, il relève que dans la pratique bon nombre d'employeurs n'organiseraient pas d'examen médical d'embauche. Il s'ensuit qu'en vertu du présent projet de loi les salariés, qui présentent une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à leur dernier poste sans s'être préalablement soumis à un examen d'embauche, ne pourront désormais plus bénéficier d'un reclassement interne et ce en raison d'une omission de ses obligations de la part de leur employeur.

Dans ce cadre, le représentant gouvernemental attire cependant l'attention sur l'article L. 327-2 du Code du travail qui prévoit déjà à l'état actuel que

« Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement:

- 1. tout employeur qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus aux articles L. 326-1 à L. 326-9 ou aux règlements grand-ducaux pris en leur exécution;*
- 2. tout employeur qui occupe un salarié visé sous l'article L. 326-9 malgré l'interdiction qui lui en est faite en vertu de cet article;*
- 3. tout employeur dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1, et notamment tout employeur qui, bien qu'étant dans les conditions prévues au dit article, n'organise pas un service;*

4. tout employeur, membre d'une association d'entreprises, dont le service n'est pas conforme aux exigences prévues à l'article L. 322-1;
5. tout employeur qui refuse ou fait refuser au médecin du travail l'exécution des mesures inscrites à l'article L. 325-3;
6. tout employeur ou tout médecin du travail qui contrevient à l'article L. 326-3, dernier alinéa.

En cas de récidive dans les deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. » Un membre de la commission se demande si effectivement l'employeur a omis d'organiser cet examen médical, dans ce cas ne faudrait-il pas garantir que le salarié dispose d'un point de contact direct pour pouvoir faire part de ses doléances auprès de l'ITM.

Par ailleurs, il est précisé qu'il y a lieu de différencier entre deux catégories de postes de travail, les postes à risques (l'article L. 326-4 du Code du travail) et les autres postes de travail. Tandis que pour les postes à risques l'examen médical doit être fait avant l'embauchage, tel n'est pas le cas pour les autres postes où l'examen médical d'embauche doit être fait dans les deux mois de l'embauchage. Dans ce cadre, est illustrée la problématique d'un salarié qui occupe son poste de travail pendant quelques semaines seulement et présente par la suite une incapacité pour exécuter les tâches correspondantes à son poste de travail. Parfois une procédure de reclassement sera déclenchée, et ce sans que le salarié ait été préalablement soumis à un examen médical d'embauche et ait été déclaré apte à ce poste. Or à noter que cet examen a justement pour objet de déterminer si la personne est apte ou inapte à l'occupation envisagée. Il est relevé que de tels cas se sont présentés notamment dans le secteur des travaux généraux de bureau (service multisectoriel) ou encore dans le secteur financier, mais non dans celui de l'industrie.

En outre, il est donné à considérer qu'en l'occurrence le texte gouvernemental établit une présomption d'aptitude au poste de travail suite à une occupation au poste de travail depuis plus de trois ans.

Le représentant de la sensibilité déi Lénk estime toutefois que la présente proposition de texte établit une présomption irréfragable d'inaptitude pour les salariés occupant leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans en défaut de possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail. Il est d'avis qu'il existe une disproportion entre l'inaction du salarié en cas d'omission de l'employeur d'organiser un examen médical d'embauche et les conséquences qui s'ensuivent en cas d'incapacité du salarié pour exécuter les tâches correspondantes à son dernier poste de travail.

Proposition de texte formulée par le représentant de la sensibilité politique déi Lénk à l'endroit du point 7° (page 4 du document de travail de la réunion du 1er avril 2015) (Courrier électronique de M. Serge Urbany du 3 avril 2015)

Art. L.551-1 (1), 2e alinéa:

Les salariés qui occupent leur dernier poste de travail depuis moins de trois ans sans s'être présentés à un examen d'embauchage suite à la convocation par le service de santé au travail compétent, ne sont pas éligibles pour le reclassement professionnel. Le médecin du travail compétent en informe la Commission mixte lors de la saisine.

II. Point 11 de l'article II du projet de loi (l'article 139 CSS)

11° A l'article 139, alinéa 3, les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119“ sont remplacés par les termes „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal“.

Extrait du projet de procès-verbal de la réunion du 1^{er} avril 2015

En ce qui concerne le point 11 de l'article II relatif à l'article 139, alinéa 3, et plus particulièrement la disposition en vertu de laquelle « les termes „des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119“ sont remplacés par les termes „de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal », le représentant de la sensibilité politique déi Lénk souhaite recevoir de plus amples informations en ce qui concerne la décision de confier cette compétence au pouvoir exécutif et non plus au pouvoir législatif. Un autre membre de la commission donne à considérer qu'il y a lieu de se demander si l'on se trouve en l'occurrence dans le cadre d'une matière réservée à la loi, alors que selon l'article 23 de la Constitution, un règlement grand-ducal ne peut se concevoir qu'en respectant les conditions de l'article 32(3) de la Constitution c'est-à-dire il appartient à la loi de déterminer les fins, les conditions et les modalités du règlement grand-ducal à intervenir. Le représentant du Ministère de la Sécurité sociale est chargé de fournir de plus amples informations à cet égard.

Note explicative de M. Thomas Dominique du Ministère de la Sécurité sociale du 3 avril 2015

A l'article 139, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale les termes « des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 » sont remplacés par les termes « de facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal ».

Comme énoncée dans le commentaire des articles du projet de loi « La modification proposée pallie une lacune originaire de l'article 139 dans la mesure où en cas d'actions récursoires, l'Association d'assurance accident doit pouvoir capitaliser les prestations versées à vie, comme les indemnités pour préjudice physiologique et d'agrément, capitalisées avec les facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale, mais également des prestations qui ne sont pas viagères. Il s'agit des nouvelles rentes accident, qui sont dues jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et qui ne peuvent donc pas être capitalisées à l'aide des facteurs prévus à l'article 119, mais qui doivent être capitalisées à l'aide de nouveaux facteurs de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal ».

Actuellement l'alinéa 3 de l'article 119 du Code de la sécurité sociale dispose que « (...) si le taux de l'incapacité permanente est inférieur ou égal à vingt pour cent, l'indemnité [pour préjudice physiologique et d'agrément] est versée sous forme d'un capital obtenu en multipliant l'indemnité annuelle par un facteur de capitalisation à déterminer par règlement grand-ducal », les facteurs de capitalisation servant au calcul de la valeur capitalisée de ces indemnités mesurent les chances de survie du bénéficiaire ayant un âge déterminé. Ces facteurs sont actuellement publiés dans le règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 portant détermination des facteurs de capitalisation prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale.

Pour exercer son recours légalement prévu à l'article 139 du Code de la sécurité sociale contre le tiers responsable, l'AAA doit établir un décompte de tous les débours. En cas de paiement d'une rente complète, rente partielle ou rente d'attente, et lorsque la capitalisation s'avère nécessaire dans le cadre de l'exercice du recours contre le tiers responsable, le service recours ne peut pas appliquer les facteurs de capitalisation prévus au règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 portant détermination des facteurs de capitalisation

prévus à l'article 119 du Code de la sécurité sociale du fait que ces facteurs prennent en considération l'entièreté de l'espérance de vie restante de l'assuré et ne peuvent donc pas être appliqués pour des prestations se terminant d'office à l'âge de 65 ans. En conséquence, il s'avère nécessaire d'adapter l'article 139 alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.

Projet de loi 6545

portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises

Document de travail synoptique

Texte des amendements	Avis complémentaire du Conseil d'Etat du 3 avril 2015
<p>Projet de loi 6545 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises <u>et modifiant le code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises</u></p>	<p>L'intitulé ne donne pas lieu à observation.</p>
<p>Art. 1er.- Le Titre Premier du Livre IV du Code du travail prend la teneur suivante:</p> <p style="text-align: center;">« TITRE PREMIER</p> <p style="text-align: center;">Délégations</p> <p style="text-align: center;">Chapitre Premier.– Mise en place des délégations</p> <p style="text-align: center;"><i>Section 1. – Délégations du personnel</i></p> <p>Art. L. 411-1. (1) Toute entreprise, quels que soient la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenue de faire désigner des délégués du personnel si elle occupe 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 quinze salariés liés par contrat de travail.</p> <p>Il en est de même pour tout employeur du secteur public occupant régulièrement pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins quinze salariés liés par contrat de travail qui sont autres que ceux dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, notamment par un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics.</p>	<p style="text-align: center;">Observations préliminaires sur les amendements</p> <p>Le Conseil d'Etat constate qu'il a été suivi dans une très large mesure quant à ses observations émises dans son avis du 2 juillet 2013 relatif au projet de loi sous rubrique, de sorte que <u>les amendements 1 à 3, 7 à 10, 13 à 18, 20 à 22, 24 à 32, 34, 35, 37 à 39, 42 à 51, 53 à 58, 63 à 69, 71, 72, 74 et 75 ne donnent pas lieu à observation de sa part.</u></p>

<p>Aux fins de l'application du présent titre, les salariés ayant rejoint une entreprise par l'effet d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre Ier, Titre II, Chapitre VII, sont censés faire partie de cette entreprise depuis la date de leur entrée en service auprès de l'employeur initial.</p> <p>(2) 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p><u>Section 3. Section 2.</u> – <i>Délégations au niveau de l'entité économique et sociale</i></p> <p>Art. L. 411-4 3. (1) Lorsque plusieurs entreprises au sens de l'article L. 411-1 constituent une entité économique et sociale, telle que définie à l'article L. 161-2 du Code du travail, il peut être institué, à la demande d'au moins deux délégations de l'entité, une délégation au niveau de l'entité économique et sociale.</p> <p>Les demandes qui doivent être formulées dans un délai de trois mois après les élections des délégations du personnel sont adressées aux employeurs respectifs des entités concernées.</p> <p>En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par une ou plusieurs délégations décidant à la majorité, la Commission de médiation les instances de médiation prévues à l'article L. 417-3 peuvent être saisies.</p> <p>La délégation au niveau de l'entité économique et sociale représente les intérêts de l'ensemble des salariés occupés dans les diverses entreprises d'une entité économique et sociale.</p>	<p>Amendement 4 (art. L.411-3, alinéa 3 – ancien art. L.411-4)</p> <p>Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit des amendements 36 et 70. (Le CE marque son accord et renvoie à son premier avis du 2 juillet 2013)</p>

~~Elle exerce ses compétences pour les questions relevant exclusivement de l'entité économique et sociale et coopère à cet effet avec les délégations du personnel.~~

Elle n'a d'autre attribution que l'échange d'informations entre différentes délégations du personnel dont elle est issue.

Elle se compose de délégués effectifs et de délégués suppléants de chacune des entreprises séparées ayant une délégation au sens de l'article L. 411-1.

Le nombre de délégués par entreprise est fonction de l'effectif des salariés de celle-ci

- pour les entreprises occupant entre 15 et 100 salariés: un délégué effectif et un délégué suppléant;
- pour les entreprises occupant entre 101 et 500 salariés: deux délégués effectifs et deux délégués suppléants;
- pour les entreprises occupant plus de 500 salariés: trois délégués effectifs et trois délégués suppléants.

Amendement 5 (art. 411-3, alinéa 5 – ancien art. L.411-4)

Le Conseil d'État s'était opposé formellement à la disposition du projet de loi instaurant une compétence conjointe de la délégation de l'Entité économique et sociale avec les délégations du personnel.

L'amendement réduit la compétence de la délégation de l'Entité économique et sociale (ci-après « EES »). Dorénavant, la délégation de l'EES se limitera à l'échange d'informations entre les différentes délégations du personnel dont elle est issue. Toutes les compétences des représentants du personnel se situeront dès lors au niveau de la délégation. Ainsi, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle.

~~Pour les entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette entreprise, un représentant qui assistera aux réunions avec voix consultative.~~

Les membres de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale sont élus par les délégations du personnel selon le système de la majorité relative au scrutin secret de liste, parmi les membres qui les composent.

(2) Si parmi les entreprises constituant une entité économique et sociale figure une ou plusieurs entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, il est désigné, par l'ensemble des salariés de cette ou de ces entreprises, un représentant qui participe aux réunions de la délégation au niveau de l'entité économique et sociale.

Ce représentant bénéficie de la protection prévue aux articles L. 415-10 et L. 415-11 et de la moitié des heures de formation prévues au paragraphe 1er de l'article L. 415-9.

(3) Si au moins trois entreprises occupant chacune moins de 15 salariés constituent une entité économique et sociale et qu'elles occupent ensemble au moins 15 salariés, une demande pour établir une délégation au niveau de l'entité économique et sociale peut être introduite auprès de l'Inspection du travail et des mines par au moins 15 salariés.

L'Inspection de travail et des mines fixe la date de ces élections qui auront lieu selon le système de la majorité relative.

En cas de contestation sur le bien-fondé de la demande par un ou plusieurs employeurs ou par un ou plusieurs salariés, les instances de médiation prévues à l'article L. 417-3 peuvent être saisies.

La délégation ainsi élue est soumise aux mêmes dispositions légales que la délégation du personnel visée à l'article L. 411-1, à l'exception de celles prévues aux sections 3, 4, 5 et 6 du Chapitre IV et ses membres bénéficient des mêmes droits et devoirs que les membres de celle-ci, à l'exception du droit à la formation qui correspond, dans tous les cas, au maximum à celui du délégué suppléant.

Amendement 6 (art. 411-3, alinéa 8 supprimé – paragraphes 2 et 3 nouveaux)

Le Conseil d'État s'était opposé à l'instauration de « représentants » des entreprises occupant moins de 15 salariés et n'ayant pas de délégation du personnel, la désignation, les attributions et le statut de ces représentants n'ayant pas été précisés au projet. La commission parlementaire note une tendance consistant à éluder des dispositions légales régissant le dialogue social par un recours abusif de certains employeurs à une division artificielle des entreprises en entités regroupant un nombre de salariés inférieur à 15. Pour réagir à une telle dérive potentielle, la commission entend voir désigner par les salariés d'une ou de plusieurs entreprises occupant moins de 15 salariés, un représentant qui, suite à l'adoption de l'amendement 5, aurait toutefois pour seule attribution le droit de participer aux réunions de la délégation au niveau de l'EEE. Ce représentant bénéficierait de la protection prévue aux articles L.415-10 et L.415-11 dans la version renforcée à la suite de l'amendement 61. Tout en acceptant les motifs qui peuvent justifier l'instauration d'une telle mesure, la solution préconisée soulève de nombreuses interrogations.

Le Conseil d'État estime qu'il y a lieu d'éviter des situations où des salariés accepteraient un mandat dans un but de pure protection individuelle. Le régime de protection renforcé ne se justifie que pour autant qu'il constitue la contrepartie des risques encourus et des services rendus à la collectivité des travailleurs. Le rôle secondaire des participants aux échanges d'informations au niveau de l'EES peut-il légitimer des différences de protection aussi fondamentales par rapport au salarié « ordinaire » sans constituer une rupture du principe d'égalité ? Est-il logique de réduire, d'un côté, dans le cadre des amendements, le rôle du représentant, tout en instaurant, de l'autre côté, à son profit la protection accordée au délégué ? La question épineuse du mode de désignation du représentant ne trouve également aucune réponse dans le projet. Cette question est toutefois essentielle, alors que le représentant bénéficierait dorénavant de la protection légale du délégué. À partir de quel moment cette protection sera-t-elle acquise ? Par quel biais l'employeur sera-t-il informé de la désignation du représentant jouissant de la protection légale ? À défaut d'obtenir des réponses à ces interrogations dans le cadre du projet de loi et qui touchent tant au respect du principe d'égalité qu'à la sécurité juridique, le Conseil d'État se réserve sa position quant à la dispense du second vote constitutionnel.

Au vu des considérations développées par la commission concernant les dispositions introduites par l'amendement – dispositions visant à réagir aux interrogations formulées par le Conseil d'État – le Conseil d'État marque son accord avec l'amendement prévu au nouveau paragraphe 3 (paragraphe 2 selon le Conseil d'État).

~~Art. L. 412-2. (1) Dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel comptant au moins trois délégués occupant au moins 51 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, peuvent participer, pour l'examen de questions déterminées aux réunions des délégations du personnel avec voix consultative, lorsqu'une majorité des délégués le demande, sans que leur nombre ne puisse être supérieur au tiers des membres composant la délégation.~~

~~(2) Dans les entreprises occupant entre 51 et 449 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, la délégation du personnel désigne un conseiller à la majorité de ses membres. A cette fin 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 disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de proposer à celle-ci des conseillers.~~

~~Si ces entreprises sont couvertes par une convention collective de travail, chaque syndicat signataire qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus, et qui a obtenu au moins vingt pour cent des suffrages lors des dernières élections a, le cas échéant par exception à la limite posée à l'alinéa 1, le droit de nommer un conseiller à moins que sa proposition faite dans le cadre des alinéas précédents ait été retenue par la délégation.~~

Dans les entreprises occupant plus de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections et le cas échéant par exception à la limite prévue à l'alinéa 4 au paragraphe 1er, les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus et qui ont obtenu au moins vingt pour cent des suffrages élus lors des dernières élections ont le droit de nommer proposer chacun un des conseillers.

La délégation désigne les conseillers qui auront le droit d'assister aux réunions de la délégation, le cas échéant sur base des propositions lui soumises conformément aux alinéas précédents.

Si le nombre total à désigner dépasse celui des conseillers ainsi nommés, la délégation du personnel peut approuver, à la majorité de ses membres, des conseillers supplémentaires dans les limites de l'alinéa 1.

A cette fin les syndicats qui jouissent de la représentativité nationale générale ou sectorielle visée ci-dessus et qui disposent au moins d'un tiers des élus effectifs ont le droit de faire des

Amendements 11 (Art. L. 412-2, paragraphe 1^{er}, alinéa 5 initial - paragraphe 2, alinéa 2 nouveau) et 12 (Art. L. 412-2, paragraphe 2, alinéa 4 nouveau)

Le Conseil d'État renvoie à ses observations à l'endroit des dispositions concernées dans son avis du 2 juillet 2013. Dans la mesure où il appartient à la délégation et à elle seule de désigner librement d'éventuels conseillers, le droit de « proposer » (et non plus le droit de « nommer », tel que prévu au projet initial) n'a qu'un intérêt symbolique.

<p>propositions.</p> <p>(2) (3) En cas de besoin et avec l'objectif d'aider la délégation à faire usage de manière optimale de ses compétences dans une matière intéressant l'entreprise, celle-ci peut demander, à la majorité de ses membres, le concours d'un expert externe pour toute question déterminante pour l'entreprise ou les salariés.</p> <p>Elle doit en informer le chef d'entreprise qui doit donner son accord pour prendre en charge les dépenses qui en découlent. Les experts sont tenus par les obligations du secret.</p> <p>En cas de désaccord entre la délégation et le chef d'entreprise la question peut être portée, à la demande d'une partie, devant la Commission de médiation prévue à l'article L. 417-3.</p> <p><u>La délégation peut décider de désigner un expert externe lorsqu'elle estime que la matière est déterminante pour l'entreprise ou les salariés. Sauf accord contraire préalable, 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. Le chef d'entreprise doit être informé préalablement sur la nature du mandat ainsi conféré.</u></p> <p>(3) (4) Dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel, la majorité des membres composant cette délégation celle-ci peut décider, à la demande des délégués ou du chef d'entreprise, de confier des questions déterminées à l'examen en commun par une organisation professionnelle patronale et un syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7.</p> <p>(4) (5) Pour l'application des paragraphes qui précèdent, les fractions égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.</p>	
<p><i>Section 2. – Conditions de l'électorat</i></p> <p>Art. L. 413-3. 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.</p>	<p><u>Amendement 19 (Art. L. 413-3)</u></p> <p><u>La proposition de la commission d'abaisser le droit de vote actif à 16 ans accomplis ne donne pas lieu à observation.</u></p>
<p>Chapitre IV. – Attributions de la délégation du personnel</p> <p>Art. L. 414-1. (1) 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</p> <p>- 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,</p>	

d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;

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

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise, 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 ~~(1er)~~ 3 du présent article.

(3) Lors de la définition et de la mise en œuvre 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.

(4) Les dispositions des paragraphes 1er 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 ainsi que par toute autre disposition légale.

Art. L. 414-8. Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L. 414-5, L. 414-6 et L. 414-7, paragraphe 1er, ~~l'employeur le chef d'entreprise~~ et la délégation du personnel ~~émettent~~ ont des avis positions divergentes, ~~ces avis~~ celles-ci sont obligatoirement portées 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 portés 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 23 (Art. L.414-1, paragraphe 4)

La commission propose d'ajouter in fine de l'article du paragraphe 4 de l'article le bout de phrase : « ainsi que toute autre disposition légale » et ce pour « parer à tout oubli éventuel ».

Contrairement à l'analyse de la commission, le Conseil d'État estime que l'ajout de ce bout de phrase n'apporte aucune plus-value normative. Il est évident qu'une disposition légale en vigueur n'est pas abrogée implicitement par le libellé de l'article L.414-1 du projet de loi.

Amendement 33 (Art. L. 414-8)

Dans son avis précité du 2 juillet 2013, le Conseil d'État avait critiqué le libellé de la disposition lui soumis pour avis, alors qu'il estimait qu'elle prêtait à confusion. Pour répondre aux observations du Conseil d'État, la commission parlementaire procède à quelques redressements de la terminologie employée. Le futur texte emploiera les termes « positions divergentes » entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel au lieu « d'avis divergents » de « l'employeur » et de la délégation. Le Conseil d'État comprend qu'il s'agit d'une procédure antérieure à celle prévue par l'article L. 414-1.

<p>Art. L. 414-12. (1) Les décisions relatives à l'article L. 414-9 à prendre 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.</p> <p>(2) 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 aux instances de médiation prévue à l'article L. 417-3.</p>	<p><u>Amendement 36 (Art. L.414-12)</u></p> <p>Cet amendement renvoie aux instances de médiation prévues à l'article L.417-3 et supprime le terme « procédure de médiation », alors que l'article L.417-3 ne prévoit pas de procédure. Sans préjudice de ses observations sous l'amendement 70, le <u>Conseil d'État peut marquer son accord à la modification proposée à l'endroit du présent article.</u></p>
<p><i>Section 5. – Délégué à la sécurité et à la santé</i></p> <p>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.</p> <p>(2) Au cas où le délégué à la sécurité et à la santé désigné en application du paragraphe (1) n'est pas membre élu de la délégation il peut assister à toutes les réunions de la délégation concernée avec voix consultative.</p> <p>(3) Le délégué à la sécurité et à la santé consigne le résultat de ses constatations, contresigné par le chef de service, dans un registre spécial qui reste déposé au bureau de l'entreprise, où les membres de la délégation ainsi que le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines peuvent en prendre connaissance.</p> <p>Dans les cas urgents, où les constatations faites réclament une intervention immédiate de l'Inspection du travail et des mines, le délégué a le droit de s'adresser directement à cette administration, sous condition qu'il en informe en même temps le chef d'entreprise ou son représentant et la délégation du personnel.</p> <p>(4) Chaque semaine, le délégué à la sécurité et à la santé, accompagné du chef d'entreprise ou de son représentant peuvent effectuer au siège de l'entreprise et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'entreprise une tournée de contrôle.</p> <p>Dans les services administratifs, le nombre des tournées de contrôle ne peut excéder deux par an.</p> <p>Le responsable de l'entreprise qui fait l'objet de la tournée de contrôle et le responsable du service d'entretien assistent à la tournée de contrôle visée aux alinéas qui précèdent.</p> <p>(5) Le personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines a le droit de se faire accompagner, pendant ses tournées de service, par le délégué à la sécurité et à la santé; de même, il peut se faire assister à l'instruction des accidents.</p> <p>(6) Le délégué à la sécurité et à la santé ne peut subir aucune perte de rémunération du chef de</p>	

ses absences de service occasionnées par les tournées de contrôle ou d'assistance prêtée au personnel d'inspection et de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

(7) Le chef de l'entreprise est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité et à la santé au sujet:

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers;
2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser;
3. des déclarations à introduire auprès de l'Inspection du travail et des mines en vertu de l'article L. ~~613-4~~ 614-11 ;
4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
5. de la nomination des salariés désignés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise;
6. des mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, des mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, et compte tenu d'autres personnes présentes;
7. des mesures destinées à organiser les relations nécessaires avec les services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie;
8. du recours ~~à la compétence~~ dans l'entreprise, à des compétences extérieures à l'entreprise pour organiser des activités de protection et de prévention;
9. de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité;
10. de l'évaluation des risques que les activités de l'entreprise peuvent avoir pour l'environnement pour autant que la santé ou les conditions de travail sont concernées;
11. des mesures prises en faveur de la protection de l'environnement, pour autant que la santé ou les conditions de travail des salariés sont concernées.

Les délégués à la sécurité et à la santé ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger.

(8) Le délégué à la sécurité et à la santé travaille en étroite collaboration avec le ou les salariés désignés sur base de l'article L. 312-3.

(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

<p>de santé au travail.</p> <p>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 son le congé annuel de récréation.</p> <p>La durée du congé-formation est de 40 heures par mandat, augmenté de 10 heures supplémentaires pour un premier mandat dans l'entreprise concernée.</p> <p>La durée du congé-formation 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.</p> <p>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.</p>	<p><u>Amendements 40 (Art. L.414-14, paragraphe 9, alinéa 2) et 41 (Art. 414-14, paragraphe 9, alinéas 3 à 5)</u></p> <p>Dans son avis initial, le Conseil d'État avait annoncé devoir refuser la dispense du second vote constitutionnel au cas où les dispositions relatives au congé-formation des délégués à la sécurité et à la santé ne seraient pas précisées de sorte à enlever toute insécurité juridique. <u>Le texte amendé tient compte des appréhensions du Conseil d'État de sorte que l'opposition formelle peut être levée.</u></p>
<p><i>Section 3. – Exercice du mandat</i></p> <p>Art. L. 415-5. (1) Dans le cadre de l'article L. 415-1, et sans préjudice du paragraphe (2), le chef d'entreprise est tenu de doit laisser aux membres de la délégation le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et de rémunérer ce temps comme temps de travail.</p> <p>(2) En outre, d Dans les entreprises dont l'effectif représenté n'excède pas cent quarante neuf salariés, le chef d'entreprise accorde aux délégués un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de cinq cents salariés.</p> <p>Dans les entreprises dont l'effectif représenté se situe entre cent cinquante et deux cent quarante neufs, le chef d'entreprise accorde aux délégués un crédit d'heures rémunérées total proportionnel à l'effectif des salariés qu'ils représentent sur la base d'un crédit de quarante heures par semaine à raison de deux cent cinquante salariés.</p> <p>Pour l'application des dispositions des alinéas qui précèdent, les fractions d'heure égales ou supérieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement supérieure; les fractions d'heure inférieures à la demie sont arrondies à l'unité immédiatement inférieure.</p> <p>Les crédits d'heures visés ci-dessus sont répartis, proportionnellement aux voix reçues, entre toutes les listes ayant obtenu au moins vingt pour cent des suffrages sièges au moment de l'élection.</p> <p>(3) Le chef d'entreprise est tenu de libérer de tout travail généralement quelconque et d'accorder une dispense permanente de service avec maintien du salaire ainsi que, le cas échéant, du droit à la promotion et à l'avancement à:</p>	

- un délégué lorsque l'effectif des salariés est compris entre 250 et 500;
- deux délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 501 et 1.000;
- trois délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 1.001 et 2.000;
- quatre délégués, lorsque l'effectif des salariés est compris entre 2.001 et 3.500;
- un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés, lorsque l'effectif des salariés excède 3.500.

La désignation des délégués libérés est effectuée au scrutin secret de liste par les membres de la délégation selon les règles de la représentation proportionnelle.

Toutefois, lorsque l'effectif excède 1.000 salariés, les organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L. 161-4 représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective de travail désignent chacune un des délégués libérés conformément aux dispositions du présent paragraphe.

En outre - La délégation peut, ~~à la majorité de ses membres~~, décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l'alinéa 4 premier dans un crédit d'heures, sur la base de quarante heures par délégué libéré et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection.

~~Lorsque, dans une entreprise occupant entre 250 et 500 salariés, une liste minoritaire, ayant obtenu au moins vingt pour cent des suffrages lors des dernières élections, le demande, cette conversion est effectuée d'office et la liste majoritaire obtient en plus un crédit d'heures de huit heures par semaine.~~

~~Dans ces deux cas la délégation~~ Elle en informe le chef d'entreprise.

(4) Les membres de la délégation ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé pendant les heures de délégation.

(5) Un accord à intervenir entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel renseigne sur l'évolution théorique des carrières des délégués bénéficiant d'un crédit d'heures correspondant à au moins 50% de leur temps de travail normal par rapport à un groupe de salariés de référence et fixe les mesures nécessaires en vue de la réintégration complète de ces délégués dans leur ancien emploi ou dans un emploi équivalent pendant ou à l'expiration de leur mandat.

Cet accord réglera également la participation de tous les délégués à des formations professionnelles continues offertes par l'entreprise, notamment des formations relatives à la fonction occupée avant le mandat et, en cas de besoin, des formations relatives à un nouvel emploi équivalent à occuper pendant ou à l'expiration de leur mandat.

Amendement 52 (Art.415-5, paragraphe 3, alinéas 5 et 6)

La commission parlementaire modifie les règles de répartition et d'attribution du crédit d'heures et des délégués libérés prévues par le projet gouvernemental et suit ainsi les arguments émis dans l'avis majoritaire de la Chambre des salariés. Comme il l'a déjà annoncé dans son avis initial, le Conseil d'État n'entend pas se prononcer sur cette disposition qui relève d'un choix éminemment politique.

Section 4. – Protection spéciale

Art. L. 415-11 10. (1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et le délégué à la sécurité et à la santé ne peuvent faire l'objet d'une modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail rendant applicable l'article L. 121-7.

Le cas échéant, ces délégués peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'une demande en cessation d'une modification unilatérale d'une telle clause.

(2) Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Dans le mois qui suit les quinze jours qui suivent un licenciement, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 2 et 4 est irréversible.

(3) En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités.

(4) En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L. 121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les

Amendements 59 (Article L. 415-11, nouvel Article L. 415-10) et 60 (Article L. 415-10, paragraphes 2, 4 et 5)

Le Conseil d'État note que la commission parlementaire a décidé de remplacer les dispositions du projet de loi sous l'article L.415-11 concernant la protection spéciale par le texte qu'il avait proposé dans son avis précité du 2 juillet 2013 tout en y apportant quelques adaptations.

À l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article L.415-10 (ancien article L.415-11), il est proposé de prolonger le délai endéans lequel le délégué doit introduire la requête en nullité de quinze jours à un mois. La même prorogation du délai est insérée à l'endroit du paragraphe 4, alinéa 5 (requête en maintien du salaire). Ces modifications sont justifiées, selon la commission, par la nécessité d'accorder au délégué un délai de réflexion plus long.

Le Conseil d'État donne à considérer qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties en cause d'aboutir endéans un bref délai à une décision de justice exécutoire. Le salarié a besoin de son salaire pour assurer sa survie économique. Il doit être fixé rapidement sur son sort. L'employeur revendique légitimement une certaine prévisibilité du risque. Le Conseil d'État se demande dès lors si un délégué, censé connaître ses droits, n'est pas en mesure de réagir et d'apprécier sa situation endéans le délai de quinzaine actuellement en vigueur.

circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

~~Dans les quinze jours qui suivent la mise à pied,~~ **Dans le mois qui suit la mise à pied,** le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 3 et 4 est irréversible.

Le Conseil d'État marque son accord avec la proposition de la commission obligeant l'employeur d'agir dans le mois de la connaissance du fait susceptible de constituer une faute grave. À cet effet, la commission entend reprendre le libellé de l'article L.124-10 du Code du travail dans les dispositions relatives à la protection spéciale du délégué. Il y a toutefois lieu de remplacer le terme « résiliation » figurant à l'alinéa 1^{er} du texte nouvellement proposé – mal à propos dans le contexte de la protection du délégué – par « résolution judiciaire ». En effet, le contrat de travail du délégué ne peut être résilié unilatéralement par l'employeur.

(5) L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, dans le mois à partir de la saisine du président de la juridiction du travail par le salarié ou, au plus tard, dans le mois qui suit l'écoulement du délai prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.

Cette disposition est susceptible d'appel dans les conditions des jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2.

(6) Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

Toujours dans l'objectif de réduire la durée des procédures, le Conseil d'État est d'accord avec la réduction de trois à un mois du délai endéans lequel l'employeur doit présenter la demande en résolution judiciaire du contrat de travail (article L.415-10 (5) alinéa 1^{er}).

La commission parlementaire propose d'insérer, en tant qu'alinéas 2 et 3, deux nouveaux alinéas à l'endroit du paragraphe 4 de l'article L.415-10 en projet. Compte tenu de ces ajouts et du nouvel agencement de l'article L.415-10, il y aura toutefois lieu de modifier les renvois figurant aux paragraphes 4 et 5 de l'article prémentionné comme suit :

- au paragraphe 4, alinéa 6, il a lieu de remplacer « alinéa 2 » par « alinéa 4 » ;
- au paragraphe 4, alinéa 7, il y a lieu de remplacer « aux alinéas 3 et 4 » par « aux alinéas 5 et 6 » ;
- au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, il y a lieu de remplacer « à l'alinéa 2 » par « à l'alinéa 4 ».

Le Conseil d'État donne à considérer que la réduction de trois à un mois du délai endéans lequel l'employeur doit présenter la demande en résolution judiciaire serait de peu d'effet si le libellé proposé maintenait le délai alternatif d'un mois à partir de l'écoulement du délai « prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4 (« prévu à l'alinéa 4 du paragraphe 4 » selon le Conseil d'État). Si le législateur insistait à réduire le délai d'action de l'employeur à un mois maximum à partir de la saisine du président de la juridiction du travail par le salarié, il y aurait lieu d'omettre purement et simplement le bout de phrase in fine de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 5 libellé comme suit : « ou, au plus tard, dans le mois qui suit l'écoulement du délai prévu à l'alinéa 2 du paragraphe 4 ». Dans la mesure où l'employeur n'est informé de la saisine du président de la juridiction du travail par le délégué que le jour de la notification de la convocation, le Conseil d'État propose de faire courir le délai d'un mois à partir de cette date seulement.

L'alinéa 1^{er} du paragraphe 5 se lirait alors comme suit : « L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail. »

La Commission propose d'ajouter à l'alinéa in fine du paragraphe 5 le libellé de l'alinéa 6 du paragraphe 4. Le Conseil d'État estime que cet ajout est superflu. En effet, le délégué qui n'aurait pas opté pour la réintégration et le maintien du salaire respectivement dans la quinzaine ou le mois de la mise à pied, dispose d'un délai de trois mois à partir de la mise à pied pour agir en dommages et intérêts.

(7) Le délégué dont le contrat a été résolu par la juridiction du travail et pour lequel le président de la juridiction du travail a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige peut, s'il est condamné à rembourser à son employeur le salaire entre temps perçu, demander auprès du Directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi d'être admis rétroactivement au bénéfice de l'indemnité de chômage complet dans les limites prévues à l'article L. 521-11 et au maximum jusqu'au jour de la solution définitive du litige.

Cette admission à l'indemnité de chômage complet est de droit, sauf si le délégué a subi une condamnation au pénal coulée en force de chose jugée, pour les mêmes faits invoqués pour justifier la mise à pied. Si cette condamnation intervient après le versement de tout ou partie de l'indemnité de chômage complet, il doit rembourser au Fonds pour l'emploi les montants payés à ce titre.

Amendement 61 (Article L. 415-10, paragraphe 7 nouveau)

Cet amendement vise l'hypothèse où l'employeur obtient gain de cause dans sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail du délégué, c'est-à-dire où la juridiction du travail considère que la gravité de la faute du délégué justifie la cessation du contrat.

Le Conseil d'État comprend le but poursuivi par l'amendement, même si une telle protection apparaît très étendue au regard de la situation des autres salariés. Cependant, la protection des représentants des travailleurs est un principe fondamental bien ancré dans la législation du travail et consacré par certains textes internationaux comme la Charte sociale européenne et la directive 2002/14 du 11 mars 2002 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. Il est admis que le statut dérogatoire du droit commun qui régit, pour partie, la relation de travail du salarié protégé tire son fondement juridique des missions qui lui incombent : c'est parce qu'il représente la collectivité des travailleurs qu'il doit bénéficier d'un statut exorbitant garantissant l'accomplissement de ses missions. Il s'agit moins de protéger la personne que les fonctions qu'elle assume. Selon une jurisprudence bien établie, la différence de traitement entre salariés protégés et salariés non protégés est légitimée par le statut juridique dérogatoire. Ainsi, selon une ordonnance du 12 novembre 2009 de la 8^e chambre de la Cour d'appel en matière de protection spéciale contre le licenciement en application de l'article L.415-11 du Code du travail, « cette protection légale du délégué n'engendre pas de discrimination par rapport aux salariés n'en bénéficiant pas et ne viole partant pas le principe de l'égalité des citoyens devant la loi tel qu'inscrit à l'article 10 bis de la Constitution dès lors qu'elle est accordée aux délégués du personnel en raison de la mission leur confiée et qu'ils ne se trouvent pas de ce fait dans une situation comparable à celle des autres salariés de l'entreprise. » Par ailleurs, la Cour de cassation française a reconnu que le statut de salarié protégé peut continuer à produire des effets indirects même après la cessation de la période de protection. Si l'on peut donc admettre que l'amendement proposé ne dépasse pas le cadre de la protection inhérente au statut de délégué, le Conseil d'État estime qu'il y a néanmoins lieu de prendre des précautions pour éviter tout abus. Est notamment visé le cas de figure où un délégué indélicat, condamné à rembourser à l'employeur les salaires perçus, se verrait admis au bénéfice rétroactif de l'indemnité de chômage sans pour autant rembourser effectivement les salaires à l'employeur. Pour empêcher cette situation, il y a dès lors lieu d'ajouter à la suite de l'alinéa 1^{er} du nouveau paragraphe 7 un nouvel alinéa libellé comme suit :

« Avant de pouvoir toucher l'indemnité de chômage rétroactive, le délégué doit rapporter la preuve du remboursement total ou partiel des salaires touchés. En l'absence de preuve de l'exécution intégrale de la condamnation intervenue et sur demande de l'employeur et du délégué, le directeur de l'agence pour le développement de l'emploi transfère le montant de l'indemnité de chômage due au délégué directement à l'employeur, et ce jusqu'à concurrence du montant correspondant à la condamnation intervenue et non encore réglé. »

Dans la première phrase de l'alinéa 1^{er} du paragraphe 7 les termes « entre » et « temps » sont à remplacer par le terme « entretemps ». Le Conseil d'État entend souligner que, selon le libellé proposé, l'admission rétroactive au bénéfice de l'indemnité de chômage doit également trouver application au délégué non domicilié sur le territoire national au moment de l'expiration du délai de trois mois à partir de la mise à pied, délai pendant lequel le délégué continue de toute manière à toucher un salaire qui lui reste définitivement acquis en application de l'article L.415-10, paragraphe 4, alinéa 3.

<p>Art. L. 415-12 11. Les dispositions de l'article L. 415-14 10 sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations et des anciens délégués à la sécurité et à la santé pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membres des délégations du personnel dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois. En cas de contestation d'élections suivies de nouvelles élections, cette durée est prolongée jusqu'aux nouvelles élections.</p> <p>Elles sont applicables également aux délégués concernés par un transfert d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre 1er, Titre II, Chapitre VII lorsque leur mandat expire en raison de ce transfert.</p>	<p><u>Amendement 62</u></p> <p>Le Conseil d'État se <u>rallie à la proposition de la commission parlementaire.</u></p> <p>Il suggère toutefois de <u>préciser que la protection court « jusqu'à la date des nouvelles élections ».</u></p>
<p>Art. L. 417-3. (1) Les litiges résultant des articles L. 411-3, L. 411-4, L. 412-2, L. 414-2 paragraphe 7, L. 414-9 à L. 414-13 et L. 416-1 à L. 416-7 certifiés non résolus dans le mois suivant après une éventuelle mise en intervention de l'Inspection du travail et des mines sur base de l'article L. 612-1, peuvent, dans le mois suivant la date d'émission dudit certificat, être portés devant une commission de médiation instituée dans le cadre d'une convention collective, soit au niveau de l'entreprise soit au niveau sectoriel, ou dans le cadre d'un accord en matière de dialogue interprofessionnel.</p> <p>Cette Commission est présidée par un Médiateur désigné d'un commun accord par les parties dans la convention collective de travail ou dans l'accord en matière de dialogue interprofessionnel.</p> <p>Il pourra se faire assister dans cette tâche par un représentant de l'employeur ainsi que par un représentant de la délégation.</p> <p>La convention collective ou l'accord en matière de dialogue interprofessionnel fixera également la procédure à suivre, les délais à respecter, la prise en charge des frais et les autres modalités d'application du présent paragraphe.</p> <p><i>(2) Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une commission de médiation conformément au paragraphe 1er les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat prévu à l'alinéa 1 du paragraphe 1er, saisir le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui les convoque dans les cinq jours en vue de la désignation d'un médiateur. Dans ce cas le médiateur est choisi, d'un commun accord entre les parties, sur une liste établie pour une durée de cinq années, comprenant six personnes proposées par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et arrêtée par le Gouvernement en conseil.</i></p> <p><i>Si les parties ne s'entendent pas sur la personne du médiateur, celui-ci est désigné par tirage au sort sur la liste prévue à l'alinéa qui précède.</i></p> <p><i>Le médiateur peut s'adjoindre un ou plusieurs experts. Il est assisté d'un fonctionnaire à mettre à disposition par l'Inspection du travail et des mines pour assurer le secrétariat administratif.</i></p> <p>(3) Lorsque la médiation déclenchée en vertu du paragraphe 2 n'aboutit pas à un accord dans</p>	<p><u>Amendement 70 (Art. L.417-3)</u></p> <p>Le Conseil d'État constate que la commission parlementaire <u>prévoit des délais dans le nouveau dispositif relatif à la médiation afin d'accélérer la procédure. Cet ajout ne donne pas lieu à observation.</u> Pour le surplus, il est renvoyé aux observations figurant dans l'avis du Conseil d'État précité du 2 juillet 2013.</p>

les trois mois de la désignation du médiateur, celui-ci le médiateur dresse un procès-verbal de désaccord qu'il transmet pour information aux parties et au directeur de l'Inspection du travail et des mines.

(4) Un règlement grand-ducal peut déterminer les modalités d'application du présent article."

Art. 4- Art. 3. Les dispositions suivantes du Code du travail sont modifiées :

1° L'article L. 123-2 prend la teneur suivante :

« Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement ~~le comité mixte d'entreprise ou, à défaut,~~ la délégation ~~compétente~~ du personnel s'il en existe, lorsqu'il envisage la création de postes de travail à temps partiel dans l'entreprise ~~ou dans un de ses établissements.~~ »

2° Le premier alinéa du paragraphe 1er de l'article L.124-2 prend la teneur suivante :

« (1) Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation ~~principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail du personnel.~~ »

(...) Adaptations terminologiques dans le Code du travail (points 3° - 65°)

Amendement 73

Le Conseil ~~d'État se trouve dans l'impossibilité de vérifier si dans le projet de loi sous examen l'ensemble des textes légaux~~ comportant des références aux comités mixtes ont été répertoriés en vue d'y apporter les modifications requises, à savoir soit la suppression de la référence aux comités mixtes, soit son remplacement par les termes « la délégation du personnel d'une entreprise occupant au moins 150 salariés ».

Art.6- Art.5.- La présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit sa publication au Mémorial.

Toutefois les articles L. 411-3, L. 414-4 à L. 414-13, L. 416-1 de l'article premier ainsi que les articles 3 et 4 ne s'appliquent à l'entreprise concernée qu'à partir de la date de la publication par arrêté ministériel respectivement par règlement grand-ducal des élections prévues au paragraphe (2) respectivement au paragraphe (3) de l'article L. 413-2.

Les anciens articles L. 411-3, L. 411-4, L. 411-5, L. 416-1 du Titre Premier du Livre IV et les articles L. 421-1 à L. 425-4 du Titre II du livre IV continuent à s'appliquer aux délégations et comités mixtes en place au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi et jusqu'aux prochaines élections.

Amendement 76

Le Conseil d'État peut se rallier à la disposition selon laquelle l'entrée en vigueur de la loi est fixée au premier jour du sixième mois qui suit la publication du Mémorial.

Le Conseil d'État suggère de modifier le libellé de l'alinéa 2 et de fixer l'entrée en vigueur des articles L.411-3, L.414-13 et L.416-1 de l'article premier ainsi que des articles 3 et 4 « aux élections suivant l'entrée en vigueur de la loi ».

À l'alinéa 3, il y a lieu d'omettre le terme « et » entre l'expression « présente loi » et « jusqu'aux prochaines élections ».