



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

Procès-verbal de la réunion du 12 novembre 2014

Ordre du jour :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 22 octobre 2014
2. 6545 Projet de loi portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises
- Rapporteur : Monsieur Frank Arndt

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

*

Présents : M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Taina Bofferding, M. Félix Eischen, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Aly Kaes, M. Alexander Krieps, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Urbany, M. Serge Wilmes

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

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

M. Martin Bisenius, Mme Tania Sonnetti, Administration parlementaire

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 22 octobre 2014

Le projet de procès-verbal de la réunion du 22 octobre 2014 est approuvé.

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

A titre liminaire, le représentant de la sensibilité politique déi Lénk se déclare personnellement intéressé par la « section 3 - Exercice du mandat » pour des raisons professionnelles, ceci en raison du fait que cette section traite d'intérêts divergents des deux syndicats du secteur privé représentatifs au plan national, alors qu'il est salarié et responsable du département juridique de l'un d'entre eux. Il informe les membres de la commission qu'il quittera la salle pour la durée de l'examen de la section précitée.

*

Quant à la demande d'entrevue de l'Union des Entreprises luxembourgeoises adressée aux membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, la commission, suite à un échange de vues, décide, avec 7 voix pour (M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Taina Bofferding, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Alexander Krieps) et 6 voix contre (M. Félix Eischen, M. Aly Kaes, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Urbany, M. Serge Wilmes), de ne pas y donner suite à ce stade de l'instruction du projet de loi, compte tenu du fait que le projet gouvernemental a fait l'objet d'une large concertation préalable avec les partenaires sociaux.

La commission finalisera début décembre une importante série d'amendements parlementaires au texte gouvernemental, élaborés à la lumière de l'avis du Conseil Etat et des avis des chambres professionnelles.

Les chambres professionnelles seront officiellement saisies de ces amendements par le biais du Ministère du Travail et de l'Emploi parallèlement à la saisine du Conseil d'Etat. Par ailleurs, à la demande de la commission parlementaire, une version amendée du projet de loi sera également remise à l'Union des Entreprises luxembourgeoises ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives en vue d'une prise de position écrite.¹

[Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk quitte la salle.]

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

La commission continue l'examen détaillé du projet de loi sous rubrique sur base (I) d'un document synoptique juxtaposant le texte gouvernemental et l'avis du Conseil d'Etat du 2 juillet 2013 élaboré par le secrétariat de la commission et sur base (II) d'un document distribué lors de la réunion du 1^{er} octobre 2014 par les représentants du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire incorporant des propositions d'amendements provisoires dudit Ministère sur base de l'avis de la Chambre des salariés du 8 mars 2013 (Document parlementaire 6545¹), de l'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers du 25 avril 2013 (Document parlementaire 6545²), de l'avis du Conseil d'Etat (Document parlementaire 6545³) et de l'avis du Comité du Travail Féminin du 8 octobre 2013 (Document parlementaire 6545⁴).

¹ Note du secrétariat : Un courrier dans ce sens a été envoyé à l'Union des Entreprises luxembourgeoises en date du 24 novembre 2014, annexé à la présente.

Section 3.- Exercice du mandat

Article L. 415-5

Les trois premiers paragraphes de l'article L.415-5 traitent du crédit d'heures et du délégué libéré.

Le paragraphe (1) énonce le principe concernant les obligations de l'employeur par rapport à l'exercice des fonctions des membres de la délégation du personnel.

Il est proposé d'ajouter par voie d'amendement à l'endroit du paragraphe (1) un renvoi au paragraphe (2) en vue de lever toute éventuelle ambiguïté quant à l'objectif du paragraphe (1) d'énoncer un principe d'ordre général. En outre, pour des raisons d'ordre rédactionnel il est proposé de remplacer l'expression « *est tenu de* » par « *doit* », et de supprimer le mot « *de* ».

Il s'ensuit que le paragraphe 1 prend la teneur suivante :

« 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. »

Les alinéas 1 et 2 du paragraphe (2), prévoyant plus particulièrement les modalités du principe énoncé, différencient en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, si dans le premier alinéa il est prévu que le chef d'une entreprise, dont l'effectif ne dépasse pas 149 salariés, doit accorder un crédit d'heures sur base de 40 heures par semaine à raison de 500 salariés, le deuxième alinéa prévoit que ce calcul se fait sur base de 40 heures par semaine à raison de 250 salariés pour les entreprises occupant entre 150 et 250 salariés.

La Chambre de commerce et la Chambre des métiers relèvent que le paragraphe (2) ne fait que préciser les modalités d'application du principe énoncé dans le paragraphe (1) de sorte que les termes « *en outre* » introduisant le paragraphe 2 seraient à supprimer.

M. Jean-Luc Putz, Juge auprès du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, dans son commentaire critique du projet de réforme du dialogue social à l'intérieur de l'entreprise, estime toutefois que le paragraphe 2 accorderait aux délégués un certain crédit d'heures au-delà du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions prévu au paragraphe 1er.

Le Conseil d'Etat tout en constatant que cette disposition figure déjà actuellement à l'article L. 415-5 du Code du travail pour un effectif n'excédant pas 500 salariés, estime qu'il y aura lieu de clarifier cette disposition, si dans le passé, elle avait donné lieu à des difficultés d'interprétation.

Afin de lever toute ambiguïté et dans un souci de parallélisme avec le paragraphe (1), le représentant gouvernemental propose de biffer par voie d'amendement l'expression « *En outre* ».

L'alinéa 1er du paragraphe (2) prend par conséquent la teneur amendée suivante :

« (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. »

L'alinéa 4 du paragraphe 2 garantit que toute liste syndicale qui a reçu au moins vingt pour cent des votes pourra bénéficier de façon proportionnelle d'un crédit d'heures. Dans un souci d'uniformisation du texte gouvernemental, il est proposé par voie d'amendement de remplacer le terme « *suffrages* » par celui de « *sièges* ».

L'alinéa 4 du paragraphe 2 prend dès lors la teneur amendée suivante :

« 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. »

Le paragraphe (3) prévoit la libération d'un délégué dans les entreprises occupant entre 250 et 500 salariés; de deux délégués dans les entreprises occupant entre 501 et 1.000 salariés; de trois délégués dans les entreprises occupant entre 1.001 et 2.000 salariés; de quatre délégués dans les entreprises occupant entre 2.001 et 3.500 salariés, et par après d'un délégué supplémentaire par tranche de 1.500 salariés lorsque l'effectif dépasse 3.500 salariés.

A cet égard, il est précisé qu'une modification majeure consiste en une baisse du seuil de 500 à 250 salariés à partir duquel le régime des délégués libérés s'applique. Par conséquent les nouvelles dispositions ne sont pas de nature à engendrer des frais supplémentaires aux entreprises de moins de 250 salariés.

Le seuil accordant aux syndicats, bénéficiant de la représentativité nationale et liés à l'entreprise par convention collective, le droit de désigner chacun un des deux délégués libérés, est ramené de 1.500 à 1.000 salariés par rapport aux dispositions actuellement en vigueur.

La possibilité de convertir un ou plusieurs délégués libérés est légèrement modifiée en remplaçant la majorité absolue par la majorité simple, mais surtout en disposant que dans ce cas le crédit d'heures doit être réparti proportionnellement aux suffrages obtenus lors des élections.

Afin de permettre à toutes les listes ayant recueilli au moins vingt pour cent des votes de défendre au mieux leurs intérêts, le texte gouvernemental initial prévoyait qu'il leur est possible de demander cette conversion dans les entreprises ayant un seul délégué libéré. Le cas échéant un crédit d'heures supplémentaires de huit heures par semaine serait accordé à la liste majoritaire (paragraphe 3, alinéa 5).

A l'endroit de l'alinéa 4 du paragraphe 3, il est proposé de biffer par voie d'amendement les termes « en outre » parce qu'il n'y a pas de lien causal entre l'alinéa 3 et l'alinéa 4 du paragraphe précité. En outre, la proposition de remplacer l'expression « *alinéa 1* » par celle d'« *alinéa premier* » est d'ordre purement rédactionnel.

Par conséquent, l'alinéa 4 sera amendé comme suit :

« ~~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 1 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. »

L'alinéa 5 du paragraphe (3) du texte gouvernemental initial a la teneur suivante:

"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."

Suite à la proposition du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire de biffer ce texte, la commission procède à un échange de vues, dont il y a lieu de retenir succinctement ce qui suit :

D'une part, Monsieur le Ministre ainsi que plusieurs autres intervenants, à l'instar de l'avis majoritaire au sein de la CSL, soulignent qu'il est primordial que la délégation du personnel représente et fonctionne comme une seule unité représentant tous les salariés, d'où l'intérêt de revenir à un système majoritaire dans lequel le syndicat - sorti majoritaire des élections - décide du crédit d'heures et du délégué libéré. Ainsi, il serait assuré que la volonté de l'électorat soit respectée.

Le système proposé dans le projet gouvernemental initial risquerait d'entraver le bon fonctionnement de la délégation du personnel en imposant un partage individuel du crédit d'heures. Or, il s'agit de promouvoir un dialogue social qualitatif et d'éviter des doubles emplois. Maintenir le système proposé par le projet gouvernemental initial reviendrait à changer l'esprit du dialogue social, mettant davantage l'accent sur l'esprit de concurrence entre les syndicats. Cet esprit risquerait de primer sur la défense des intérêts du personnel. Il s'agit d'éviter aussi que cet esprit de concurrence soit transposé dans la vie quotidienne de l'entreprise. Une fois élus, les délégués ne doivent plus représenter leur syndicat, mais l'ensemble du personnel. Par ailleurs, le dialogue social gagne en efficacité si l'employeur peut s'adresser à un interlocuteur clairement identifié.

Ainsi le système proposé risquerait de devenir une source permanente de conflits. La proposition de supprimer par voie d'amendement l'alinéa 5 permet finalement de revaloriser les fonctions du délégué, ainsi placé au centre du dialogue social. Il s'agit donc de promouvoir l'état d'esprit d'un dialogue social de qualité avec des relations clairement structurées entre la délégation et l'employeur.

Il est encore souligné que cette nouvelle proposition de texte n'apporte pas de modification par rapport à la situation actuelle. Monsieur le Ministre se déclare cependant prêt à modifier le système s'il révélait de réels problèmes dans sa mise en application.

Quant à la critique que le système nouvellement proposé ne garantirait pas un transfert complet de toutes les compétences du comité mixte à la délégation du personnel, il est avancé que ce comité n'est qu'une émanation de la délégation du personnel et n'est désigné qu'indirectement. La légitimité démocratique réside dans la délégation élue directement par les salariés.

D'autre part, dans une approche critique, des représentants du groupe politique CSV relèvent que la suppression de la disposition litigieuse reviendrait à un changement fondamental du projet gouvernemental initial déposé par le gouvernement précédent, de nature à remettre en cause la philosophie du projet de loi initial. Un tel revirement, non valablement fondé aux yeux des représentants du groupe politique CSV, n'est pas soutenable.

Plus particulièrement, il est rappelé que le but initial du projet de loi a été de simplifier le dialogue social dans l'entreprise et d'éviter ainsi des doubles emplois tout en renforçant la démocratie, et ce notamment par un transfert de toutes les attributions, jusqu'à présent

réservées au comité mixte, à la délégation du personnel. Toutefois, l'abandon de cette disposition au motif qu'elle permet une revalorisation qualitative du dialogue social ne saurait être acceptée.

D'ailleurs, il est avancé que le même problème s'est déjà posé dans le passé, notamment dans le cadre de la loi du 18 mai 1979. En effet à cette occasion, il avait été initialement prévu que les délégués libérés seraient désignés par la délégation du personnel à la majorité absolue des membres qui la composent. Or, quelques mois après l'entrée en vigueur de la loi, on est finalement revenu sur le système afin de conférer à chaque syndicat représentatif le droit de choisir, parmi les membres de la délégation, un délégué bénéficiaire de la dispense de service (Art. I. 415-5 (3)). A l'époque, le Conseil d'Etat s'était opposé au changement proposé en avançant les mêmes motifs que ceux soulevés actuellement par les partisans de la suppression du système proposé par le projet gouvernemental initial. Il est rappelé que le principe du pluralisme syndical, faisant partie des traditions du droit syndical luxembourgeois, est un principe inhérent au droit du travail luxembourgeois.

Les intervenants considèrent que le principe de la démocratie au sein des relations professionnelles à l'échelon de l'entreprise (composition équilibrée reflétant l'ensemble de tendances syndicales représentatives) ne serait plus respecté par la suppression de l'alinéa 5. En effet, en vue de permettre au délégué d'un syndicat minoritaire de faire adéquatement son travail et de pouvoir se consacrer avec une plus grande intensité aux devoirs qu'il a à remplir non pas seulement en faveur de ses électeurs, mais dans l'intérêt de tous les salariés, ce dernier nécessite aussi d'un certain crédit d'heures.

Dans cette optique, la proposition d'amendement consistant à supprimer l'alinéa 5 précité du paragraphe 3 aura pour conséquence de réduire au silence et à l'impuissance le syndicat minoritaire en le forçant ainsi en quelque sorte à adopter une attitude négative. Le fait que le syndicat majoritaire - même avec une très faible majorité - emporte la totalité du crédit d'heures ne correspond pas à une saine conception démocratique et doit être ressenti comme profondément injuste.

Finalement, il y a lieu aussi de considérer que le Conseil d'Etat, tout en prenant note de l'avis critique de la majorité de la chambre professionnelle, ne s'est toutefois pas opposé à l'alinéa 5 tel qu'il figure dans le projet gouvernemental, qui suivant les termes du Conseil d'Etat relève d'un choix éminemment politique.

*

En conclusion du large échange de vues, la commission décide, avec 7 voix pour (M. Gérard Anzia, M. Frank Arndt, M. André Bauler, Mme Taina Bofferding, Mme Joëlle Elvinger, M. Georges Engel, M. Alexander Krieps) et 5 voix contre (M. Félix Eischen, M. Aly Kaes, M. Paul-Henri Meyers, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes) d'adopter tous les amendements proposés à l'endroit de l'article L. 415-5.

Par conséquent, les paragraphes 1 à 3 de l'article sous rubrique seront amendés comme suit :

« 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.

(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.

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.

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.

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.

(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:

- 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 La délégation peut, à la majorité de ses membres, décider la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés conformément à l'**alinéa 1 alinéa 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. »

*

Le paragraphe (4) n'est pas modifié par rapport à la disposition actuelle.

Le paragraphe (5) dans sa nouvelle teneur règle la carrière du délégué libéré ou partiellement libéré en prévoyant qu'un accord doit être trouvé entre l'employeur et la délégation du personnel informant, qui réglera les questions relatives à la carrière des délégués libérés, leur réinsertion professionnelle, ainsi que la participation des délégués à des formations professionnelles continues. Cette disposition, dans sa teneur modifiée, n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat.

Suite aux amendements adoptés à l'endroit de l'article L. 415-5, un représentant du groupe politique CSV se prononce en faveur d'une réintroduction de la représentation au niveau de l'établissement et ce plus particulièrement afin de compenser la suppression de l'alinéa 5 du paragraphe (3) de l'article précité. Monsieur le Ministre donne à cet égard à considérer qu'une telle décision reviendrait à diminuer les pouvoirs de la délégation du personnel.

La commission prend note de la demande du représentant du groupe politique CSV, mais décide finalement ne pas y donner suite.

Article L. 415-6

L'article L. 415-6 reprend en grande partie les dispositions de l'actuel article L. 415-6 avec quelques modifications.

En effet, le paragraphe (1) de l'article L. 415-6, qui ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat, apporte des précisions quant au préavis à donner à la direction pour les réunions mensuelles de la délégation. A noter toutefois que le texte gouvernemental propose de remplacer la notion de « *quarante-huit heures* » par celle de « *deux jours ouvrables* ».

Le représentant gouvernemental propose de remplacer ce délai « *de deux jours ouvrables* » par celui « *d'au moins cinq jours ouvrables* » et ce dans un souci de parallélisme avec les délais prévus à l'article L. 416-2 du Code du travail², en vue d'assurer que l'employeur est informé de la tenue de la réunion au même moment où les membres de la délégation du personnel se voient communiquer l'ordre du jour de la réunion planifiée.

Le paragraphe (2) de cet article prévoit que les délégations du personnel peuvent désormais se réunir chaque fois (et non plus aussi souvent que nécessaire) que l'accomplissement efficace des missions leur conférées par la loi s'impose, et ce afin d'éviter des proliférations de réunions qui ne s'imposent pas.

Pour le Conseil d'Etat ce paragraphe paraît superflu, et ce notamment suite à la modification au paragraphe (4) de l'article sous examen en vertu de laquelle les réunions qui se tiennent en dehors des heures de service ne seront pas rémunérées comme temps de travail. Il s'ensuit qu'il serait évident que les délégations du personnel peuvent se réunir autant de fois qu'elles le jugent nécessaires si ce n'est pas pendant la durée des heures de travail. Le Conseil d'Etat propose par conséquent d'omettre ce paragraphe.

La commission décide de se rallier à la proposition du Conseil d'Etat et par conséquent de supprimer le paragraphe 2 de l'article L. 415-6 :

~~« (2) Les délégations du personnel peuvent se réunir chaque fois que l'accomplissement efficace des missions leur conférées par la loi l'impose. »~~

² « **Art. L. 416-2.**

(1) L'objet des délibérations de la délégation du personnel est fixé par un ordre du jour qui est arrêté par le bureau de la délégation et communiqué aux membres au moins cinq jours avant la réunion.

(2) Le bureau est tenu de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par un tiers au moins des membres de la délégation, trois jours avant la réunion. Si dans ce cas la demande a été présentée après la communication de l'ordre du jour aux membres de la délégation, le président de la délégation doit en faire part aux membres de la délégation dans les vingt-quatre heures. »

Le paragraphe 3, qui ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat, règle l'organisation des nouvelles délégations au niveau de l'entité économique et sociale à l'instar de ce qui existait pour les délégations centrales.

Suite aux modifications apportées à l'endroit du nouvel article L. 411-3 (disposition relative aux délégations au niveau de l'entité économique et sociale), la commission propose, dans un souci de cohérence, de supprimer par voie d'amendement le paragraphe (3).

« (3) La délégation au niveau de l'entité économique et sociale peut se réunir pendant les heures de service chaque fois que l'accomplissement efficace des missions leur conférées par la loi l'impose. »

Le paragraphe (4) redresse une erreur matérielle survenue lors de l'intégration des anciennes dispositions légales dans le Code du travail en précisant qu'uniquement les réunions prévues aux paragraphes (1) et (3) sont rémunérées comme temps de travail. Ce paragraphe n'appelle pas d'observation particulière de la part du Conseil d'Etat.

Suite à la suppression des paragraphes (2) et (3), le paragraphe (4) initial devient le paragraphe (2) nouveau qui doit être adapté comme suit:

« (4) (2) Le temps passé aux réunions visées aux paragraphes (1) et (3) qui précèdent est rémunéré comme temps de travail. »

Article L. 415-7 (supprimé)

L'article L. 415-7 du texte initial, qui n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat, disposait que la délégation au niveau de l'entité économique et sociale entend une fois par an les membres des délégations du personnel des différentes entreprises. Le chef d'entreprise pourra être invité à ces réunions.

L'ancien paragraphe (2) du même article avait été biffé, alors que les délégations divisionnaires n'existent plus.

Compte tenu des modifications apportées à l'article L. 411-3 (ancien article L. 411-4) relatif à la délégation au niveau de l'entité économique et sociale, cet article est devenu superflu. Par conséquent, il est proposé par voie d'amendement de biffer l'article L. 415-7; la numérotation des articles subséquents étant par conséquent avancée d'une unité.

« Art. L.415-7. La délégation au niveau de l'entité économique et sociale convoque une fois par an les membres des délégations du personnel pour entendre un rapport sur les activités menées par les différentes délégations. »

Le chef d'entreprise peut être invité à y assister ou à s'y faire représenter.»

Article L. 415-8 (nouvel Article L. 415-7)

L'article L. 415-8 (nouvel Art. L. 415-7) est modifié par rapport au texte actuel de ce même article en ce sens que le chef d'entreprise n'est plus nécessairement invité à la réunion annuelle entre la délégation du personnel et les salariés de l'entreprise. Toutefois, il existe toujours la possibilité de l'inviter.

L'article ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat.

Article L. 415-9 (nouvel Article L. 415-8)

Les paragraphes (1), (2) et (4) de l'article L. 415-9 dans sa version actuelle sont repris, à part quelques adaptations de terminologie.

Toutefois le paragraphe (3) est abrogé, alors que les délégations des jeunes travailleurs seront supprimées.

L'article L. 415-9 (nouvel Art. L. 415-8) n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat.

Article L. 415-10 (nouvel Article L. 415-9)

Le paragraphe (1) de l'article L. 415-10 (nouvel Art. L. 415-9) est complété par la citation expresse des chambres professionnelles comme institutions spécialisées en ce qui concerne le congé-formation des délégués du personnel.

Les alinéas 1, 2 et 3 du paragraphe (2) reprennent les dispositions actuelles avec des adaptations terminologiques.

Dans un souci de cohérence terminologique, il est proposé de remplacer par voie d'amendement l'expression « *régulièrement* » par la formulation « *pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections* » à l'endroit des alinéas 1, 2 et 3 du paragraphe (2), qui prennent dès lors la teneur suivante :

« (2) Dans les entreprises occupant **régulièrement pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections** entre quinze et quarante-neuf salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat.

Dans les entreprises occupant **régulièrement pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections** entre cinquante et cent cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à deux semaines de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes à une semaine de congé-formation étant prises en charge par l'Etat.

Dans les entreprises occupant **régulièrement pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections** plus de cent cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année. »

Les alinéas 4 et 5 du paragraphe (2) introduisent des nouveautés en accordant, d'une part, un supplément de congé-formation de seize heures aux nouveaux élus pendant la première année de leur mandat et en prévoyant, d'autre part, que les délégués suppléants bénéficient de la moitié des heures de formation attribuées aux délégués titulaires.

L'observation du Conseil d'Etat à l'égard des représentants d'établissement, qui ne sont pas visés par cette disposition, est devenue sans objet suite à la décision de la commission de supprimer la section 2 du projet de texte initial relative aux représentants d'établissement.

Par ailleurs, dans le souci d'éviter le cumul des congés-formation dans l'hypothèse où un membre suppléant devient un membre effectif en cours de mandat, le représentant gouvernemental propose par voie d'amendement de compléter l'article L. 415-10 (nouvel Art. L. 415-9) par l'introduction d'un nouvel alinéa 6 ayant la teneur suivante:

« Lorsque ces membres suppléants deviennent membres effectifs au cours de leur mandat la partie du congé-formation déjà pris en application de l'alinéa qui précède est déduite du congé-formation auquel ils peuvent prétendre en tant que délégués effectifs. »

Le paragraphe (3) prévoit que dorénavant les syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur important de l'économie luxembourgeoise participent également à l'élaboration de la liste sur les stages de formation.

Par ailleurs, le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire peut homologuer, sur demande, des formations spécifiques.

[Le représentant de la sensibilité politique « déi Lénk » revient dans la salle.]

Section 4. – Protection spéciale

Article L. 415-11 (nouvel Article L. 415-10)

L'article L. 415-11 (nouvel Art. L. 415-10) traite de la protection spéciale des membres titulaires et suppléants des délégations du personnel et du délégué à la sécurité et à la santé.

Le texte gouvernemental initial s'articule comme suit:

Le paragraphe (1) prévoit que pendant leur mandat les représentants du personnel ne peuvent pas subir de modification d'une clause essentielle de leur contrat de travail s'il s'agit d'une modification isolée ne concernant pas la totalité d'une catégorie déterminée de salariés à laquelle ils appartiennent.

Le paragraphe (2) pose le principe général de protection contre le licenciement des représentants du personnel, de la nullité de toute notification d'un tel licenciement et du maintien ou de la réintégration dans l'emploi de tout délégué illégalement licencié.

Il innove cependant en permettant également au délégué indûment licencié, qui ne souhaite plus reprendre son travail, de demander des dommages et intérêts.

Le paragraphe (3) introduit la possibilité de licencier un délégué en cas de fermeture pure et simple de l'entreprise.

De même et en cas de fermeture d'un établissement de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de l'établissement le délégué y occupé depuis plus de 24 mois pourra être licencié, si une réaffectation dans une autre partie de l'entreprise ou de l'établissement s'avère impossible.

Cela pourrait par exemple être le cas dans des situations où une entreprise arrête sa production et que seules les activités commerciales restent en place alors que le délégué fait partie du personnel de production.

Le paragraphe (4) traite du licenciement pour faute grave dans le chef du délégué.

Dans ce contexte l'employeur peut notifier une dispense immédiate de service au délégué qui pendant les trois mois suivant cette notification continuera à bénéficier de son salaire.

Pendant ces trois mois le salarié peut saisir le président de la juridiction du travail qui doit se prononcer sur le maintien ou la suspension de la rémunération au-delà des trois mois.

Ce paragraphe prévoit donc une première saisine de la part du salarié et non de l'employeur, ceci afin de rendre possible que toute la procédure juridique puisse se dérouler devant les tribunaux luxembourgeois et non dans les pays de résidence respectifs des salariés frontaliers.

Le paragraphe (5) précise le délai pendant lequel l'employeur doit saisir la juridiction du travail quant au fond et prévoit que, si l'employeur est débouté, les effets de la dispense cessent de plein droit et que par contre si l'employeur est confirmé la résiliation du contrat du salarié prend effet à la date de la notification de la dispense.

Ce même paragraphe permet également au salarié de demander la continuation du contrat de travail, si l'employeur n'engage pas la procédure quant au fond.

Le paragraphe (6) reprend l'ancien paragraphe (4) tout en procédant à des adaptations terminologiques.

Le Conseil d'Etat relève que le texte gouvernemental initial, qui tente de concilier deux aspirations fondamentalement différentes, à savoir, d'un côté, renforcer la protection des délégués contre toute velléité de sanctionner les salariés disposés à assumer des fonctions de représentant du personnel, et, d'un autre côté, répondre au souci des employeurs qui souhaitent éviter que les protections légales ne soient détournées à des fins personnelles et ne pas voir empêcher par des mesures de protection excessives des décisions économiques nécessaires à la survie de l'entreprise, est de nature à soulever un bon nombre de questions et à générer des confusions, notamment dans le cadre d'une modification essentielle du contrat de travail (paragraphe 1), ou encore dans le cadre d'un licenciement pour faute grave (paragraphe 2), dans le cadre d'une demande de condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts (paragraphe 2), dans celui du licenciement en cas de fermeture de l'entreprise (paragraphe 3), ou encore dans celui d'une décision de dispense immédiate (paragraphe 4).

En conclusion de ses développements juridiques circonstanciés et au vu des nombreuses interrogations formulées par les chambres professionnelles, le Conseil d'Etat propose de reformuler le texte gouvernemental comme suit :

« (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 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. Il en est de même des représentants d'établissement en cas de fermeture de l'établissement.

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

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, 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.

(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 les

trois 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.

(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. »

*

Monsieur le Ministre propose de reprendre la proposition de texte du Conseil d'Etat, proposition qui, à son avis, représente un équilibre judicieux, complexe et délicat entre la nécessaire protection spéciale du délégué et les droits de l'employeur. Cette proposition donne lieu à un échange de vues dont il y a lieu de retenir ce qui suit :

Une représentante du groupe politique DP estime que la proposition de texte du Conseil d'Etat est très complexe, mais ne permet cependant pas d'éviter d'éventuels abus. Surtout la disposition prévoyant que 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, et qui restent définitivement acquis au délégué, lui pose problème. Accorder ce droit aux délégués reviendrait à leur reconnaître davantage de droits par rapport aux salariés non spécialement protégés et serait dès lors contraire au principe d'égalité devant la loi. A noter qu'en vertu des dispositions générales du Code du travail le salarié, victime d'un licenciement litigieux ou illicite, peut saisir le tribunal du travail (1) soit afin de faire constater la nullité de son licenciement (réintégration dans l'entreprise), (2) soit afin de demander la condamnation de l'employeur à payer des dommages et intérêts; les deux recours ne pouvant être exercés cumulativement.

Plus particulièrement, cet avantage serait irréversiblement acquis au délégué, même s'il avait effectivement commis une faute grave quelque soit la décision du tribunal du travail, amené à décider en définitive sur le bien-fondé ou non de l'invocation de la faute grave. On peut dès lors se demander si cette inégalité de traitement est justifiée ou si un tel avantage pécuniaire n'est pas plutôt à qualifier d'excessif, notamment si le délégué a effectivement commis une faute grave .

A cet égard, à l'instar du Conseil d'Etat, il est toutefois répondu que cette disposition permet au délégué, même fautif, d'éviter de se retrouver dans une situation moins favorable que celle d'un salarié non spécialement protégé, licencié pour faute grave. Ce dernier peut en effet demander l'indemnité de chômage et, même s'il échoue dans la procédure en

contestation de la faute grave, il ne se verra pas condamné à rembourser automatiquement la totalité des indemnités de chômage touchées par provision.

Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk relève qu'au vu du fait que la procédure devant le tribunal de travail peut s'étendre sur plusieurs années suite à une mise à pied, le délégué se trouve dans une situation d'incertitude et de précarité, le plaçant ainsi dans une situation moins favorable qu'un salarié non spécialement protégé. Par ailleurs, il constate que la possibilité de rupture du contrat par le délégué est désormais explicitement consacrée dans la proposition de texte, alors que jusqu'à présent dans la majeure partie des cas le délégué a finalement dû quitter l'entreprise suite à la conclusion d'une transaction. Cette nouvelle disposition permet dès lors, du moins en partie, de pallier l'insécurité juridique à laquelle se trouve actuellement confronté le délégué. Il précise que le versement d'une indemnité correspondant à trois mois de salaire est en l'occurrence à qualifier de dédommagement forfaitaire et automatique.

En outre, il salue qu'il est désormais expressément prévu que la décision de mise à pied doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Dans ce contexte, il est proposé de spécifier dans la proposition de texte du Conseil d'Etat que les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave du délégué 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.

Cette précision étant jugée pertinente, la commission propose par conséquent de reproduire par voie d'amendement à la suite de l'alinéa 1 du paragraphe 4, les alinéas 1 et 2 du paragraphe (6) de l'article L.124 -10 du Code du travail :

« 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. »

Par ailleurs, il est souligné que le système de protection tel qu'il ressort de la proposition de texte du Conseil d'Etat ne permet certes pas de garantir une évacuation plus rapide des affaires devant le tribunal du travail, mais elle permet toutefois de conférer au délégué un rôle plus actif dans le cadre de la procédure.

Plusieurs intervenants donnent à considérer que la proposition de texte ne permet cependant pas de protéger le délégué contre l'abus d'un employeur qui a uniquement notifié une mise à pied au délégué afin de mettre à l'écart - pour un certain temps au moins - un délégué « gênant », en lui retirant les moyens d'exercer son mandat, ce qui est à qualifier de profondément injuste.

Il est précisé qu'en cas de mise à pied le mandat du délégué est également suspendu, ses heures de délégation étant transférées aux autres délégués pendant la durée de la procédure. La question est soulevée de savoir s'il ne serait pas possible de prévoir une action en référé pouvant permettre au délégué le cas échéant de continuer à exercer son mandat. A cette question il faut répondre par la négative, étant donné que le référé ne peut pas statuer sur le fond, mais uniquement sur la continuation du paiement du salaire.

En ce qui concerne la disposition du paragraphe (2), alinéa 4, prévoyant que le délégué demandant au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement est à considérer comme chômeur involontaire, est nécessaire afin d'éviter l'assimilation de cette demande de cessation avec une démission volontaire qui elle écarterait l'intéressé du statut de chômeur. La disposition permet donc de maintenir le délégué se trouvant dans la situation décrite dans cet alinéa éligible à l'attribution de l'indemnité de chômage.

La commission prend note de la proposition de la CSL de diminuer les délais de la procédure en laissant au délégué deux mois pour faire la demande de maintien de salaire et d'accorder un délai d'un mois à l'employeur pour faire la demande en résiliation du contrat de travail. Après un échange de vues, la commission décide de tenir ce point en suspens, tout en chargeant les experts gouvernementaux à étudier la question de l'abréviation des délais en question. La commission est disposée à s'engager dans cette voie à condition que la cohérence des différents délais reste assurée et que l'abréviation n'ait pas trop d'implication sur le système de protection dans sa globalité.

La commission reviendra à ce point dans sa prochaine réunion.

La commission évoque encore les risques graves que court le délégué qui, à l'issue d'une procédure de plusieurs années, peut être contraint de rembourser tous les salaires touchés dans l'intervalle. Plusieurs intervenants critiquent la situation d'incertitude et de précarité résultant de cette disposition. Dans la mesure où la jurisprudence ne permet pas au juge de moduler le remboursement en fonction du litige et de la situation du salarié, la commission évoque la possibilité d'accorder dans ce cas au salarié concerné un droit a posteriori à l'indemnité de chômage dans les limites légales du droit commun.

Cette question encore est tenue en suspens.

*

La commission se rallie en principe au texte proposé par le Conseil d'Etat, sous réserve de l'amendement ponctuel ci-dessus exposé et des deux questions tenues en suspens.

Article L. 415-12 (nouvel Article L. 415-11)

L'article L. 415-12 (nouvel Art. L. 415-11) est modifié en prévoyant la protection, pendant six mois, contre les licenciements non seulement des anciens délégués du personnel mais également des anciens délégués à la sécurité et à la santé et non plus à des anciens délégués à l'égalité.

Cette modification s'impose en ce sens que les délégués à la sécurité et à la santé peuvent être des salariés non élus qui ne sont donc pas délégués du personnel, ce qui ne peut pas être le cas pour les délégués à l'égalité.

Cet article n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'Etat.

Il est procédé par voie d'amendement à une adaptation de référence à l'endroit de l'alinéa 1 en remplaçant le renvoi à l'article L. 415-11 par celui à l'article L. 415-10.

En outre, le représentant gouvernemental propose par voie d'amendement de biffer l'alinéa 2, qui prévoit que les dispositions de l'article 415-10 sont également applicables aux délégués concernés par un transfert d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre 1^{er}, Titre II, Chapitre VII, lorsque leur mandat expire en raison d'un transfert. En effet, au vu du

fait qu'en vertu des dispositions légales actuellement en vigueur le mandat des délégués ne saurait expirer en raison d'un transfert d'entreprise, l'alinéa 2 est sans objet.

[Art. L. 127-3. (1) Les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Art. L. 127-6. (1) Le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer les représentants légaux de leurs salariés respectifs concernés par le transfert sur:

la date fixée ou proposée pour le transfert;

le motif du transfert;

les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les salariés;

les mesures envisagées à l'égard des salariés.

Le cédant est tenu de communiquer ces informations aux représentants des salariés en temps utile avant la réalisation du transfert.

Le cessionnaire est tenu de communiquer ces informations aux représentants de ses salariés en temps utile, et en tout cas avant que ses salariés ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

(2) Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 127-4, le cédant ou le cessionnaire, lorsqu'ils envisagent des mesures à l'égard de leurs salariés respectifs, sont tenus de procéder, en temps utile, à des consultations sur ces mesures avec les représentants légaux de leurs salariés respectifs en vue d'aboutir à un accord.]

Il s'ensuit que l'article L. 415-12 (nouvel Art. L. 415-11) prend la teneur amendée suivante :

« ~~Art. L. 415-12~~ **1.** Les dispositions de l'article L. 415-~~110~~ 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.

Elles sont applicables également aux délégués concernés par un transfert d'entreprise ou d'établissement au sens du Livre 1^{er}, Titre II, Chapitre VII lorsque leur mandat expire en raison de ce transfert. ».

Article L. 415-13 (nouvel Article L. 415-12)

Le nouvel article L. 414-13 (nouvel Art. L. 415-12), qui vise à garantir que pendant toute cette procédure la délégation puisse effectuer son travail, en procédant à la répartition des heures libérées aux délégués qui restent en place, ne donne pas lieu à observation de la part du Conseil d'Etat.

Article L. 416-1

Le paragraphe (1) de l'article L. 416-1 prévoit que lors de la réunion constituante, qui est convoquée dans le mois suivant les élections par le salarié qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors du suffrage, la délégation du personnel désigne parmi ses membres, au

scrutin secret et selon les règles de la majorité relative, un président, un vice-président et un secrétaire; en cas de parité de voix, le plus âgé est élu.

Etant entendu que, comme le souligne le Conseil d'Etat, ces fonctions ne peuvent être attribuées qu'à des membres effectifs et non pas à des membres suppléants, la commission propose de préciser le texte en ce sens par voie d'amendement et d'écrire "... la délégation du personnel désigne parmi ses membres effectifs ...".

Par ailleurs, la commission se rallie à l'idée du Conseil d'Etat et de la Chambre des salariés de créer dans la loi la base habilitante pour un règlement grand-ducal énonçant dans l'ordre les points devant obligatoirement figurer à l'ordre du jour de la réunion constituante ainsi que le déroulement de celle-ci. Ces dispositions réglementaires permettront d'éviter les difficultés pouvant naître dans la phase de démarrage dans le fonctionnement de la délégation.

Le paragraphe (1) pourrait donc être complété par voie d'amendement par un alinéa 3 nouveau ainsi libellé:

"Un règlement grand-ducal détermine dans l'ordre les points obligatoires à l'ordre du jour de la réunion constituante et le déroulement de celle-ci".

Ce point reste à confirmer.

Au paragraphe (2) relatif à la désignation d'un bureau pour l'expédition des affaires courantes et la préparation de ses réunions, la commission, compte tenu des remarques pertinentes du Conseil d'Etat concernant la composition numérique de ce bureau, propose de conférer à ce texte la teneur amendée suivante:

*"(2) Pour l'expédition des affaires courantes et la préparation de ses réunions, la délégation du personnel désigne parmi ses membres effectifs au scrutin secret de liste selon les règles de la représentation proportionnelle un bureau qui se compose **en plus du président, du vice-président et du secrétaire** de:*

*~~3 membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 5 membres;~~
1 ~~4~~ membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 8 membres;
2 ~~5~~ membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 10 membres;
3 ~~6~~ membres, lorsque la délégation se compose d'au moins 12 membres;
4 ~~7~~ membres, lorsque la délégation se compose **d'au moins 14 membres** ~~de plus de 12 membres.~~*

Pour ses missions exécutées dans le cadre des articles L. 414-9 à L. 414-13, le bureau est élargi d'au moins un délégué du personnel, de façon proportionnelle aux votes obtenus, de chaque liste représentée dans la délégation du personnel mais qui n'est pas représentée dans le bureau en application du paragraphe (2)."

Ce texte amendé comporte une articulation plus cohérente des dispositions légales en cause en incorporant le contenu du paragraphe (3) du texte gouvernemental initial qui peut dès lors être supprimé.

Selon le paragraphe 4, la délégation du personnel sera informée par le chef d'entreprise „lors de la réunion constituante sur la structure de l'entreprise, ses liens éventuels avec d'autres entreprises, l'évolution économique prévisible, la structure de l'emploi, les politiques de formation professionnelle continue, de sécurité et santé au travail ainsi qu'en matière d'égalité de traitement“.

Le Conseil d'Etat estime toutefois que la présence du chef d'entreprise lors de la réunion constitutive comporte le risque d'une ingérence malsaine dans les opérations de composition de la délégation. Il propose dès lors de prévoir cette obligation du chef d'entreprise „lors de la première réunion suivant la réunion constitutive“.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat estime que le paragraphe 4 devrait être précédé d'un nouveau paragraphe prévoyant l'obligation, pour la délégation, de communiquer les noms des membres du bureau, du délégué à la sécurité et à la santé et du délégué à l'égalité immédiatement après leur désignation au chef d'entreprise et à l'Inspection du travail et des mines.

La commission se rallie à ces considérations du Conseil d'Etat. Par conséquent, est inséré par voie d'amendement un paragraphe (3) nouveau ainsi libellé:

"(3) Dans les trois jours qui suivent la réunion constitutive le président de la délégation communique, par voie écrite, au chef d'entreprise et à l'Inspection du travail et des mines, les noms du vice-président et du secrétaire ainsi que des membres du bureau."

Au début du paragraphe 4, la commission reprend la proposition du texte du Conseil d'Etat de prévoir l'obligation y énoncée du chef d'entreprise "lors de la première réunion suivant la réunion constitutive".

Article L. 416-2

Au paragraphe (2) de l'article L. 416-2, la commission reprend la proposition du Conseil d'Etat de préciser le délai de trois jours avant la réunion endéans lequel des questions peuvent être présentées par un tiers des membres de la délégation en écrivant „au plus tard trois jours avant la réunion“. La demande doit donc être présentée au plus tard trois jours ouvrables avant la réunion, l'ajout qu'il doit s'agir de jours ouvrables constituant un amendement.

Le paragraphe (2) de l'article L. 416-2 aura donc la teneur amendée suivante:

"(2) Le bureau est tenu de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par un tiers au moins des membres de la délégation, *au plus tard* trois jours **ouvrables** avant la réunion. Si dans ce cas la demande a été présentée après la communication de l'ordre du jour aux membres de la délégation, son président doit en faire part aux membres dans les vingt-quatre heures."

Articles L. 416-3 à L. 416-7

Ces articles ne donnent pas lieu à observations particulières, sauf qu'il y a lieu de procéder à des corrections de références et à des adaptations rédactionnelles:

- à l'article L. 416-3, aux paragraphes (4) et (5) les termes "un représentant" sont à remplacer par ceux de "son représentant";
- à l'article L. 416-5, paragraphe (2), dernier alinéa, la référence à l'article L. 414-6, paragraphe (1) est à remplacer par celle à l'article L. 414-16, paragraphe (1);
- l'article L. 416-6, 1^{er} alinéa in fine, la référence correcte est celle à l'article L. 415-9 (au lieu de L. 415-10).

Articles L. 417-1 et L. 417-2

Sans observation.

Article L. 417-3

Cet article comporte une des innovations majeures du projet de loi en proposant la mise en place de la médiation en cas de différends sur l'application ou résultant de l'application de différents articles du Code du travail.

Le texte prévoit que ces litiges non résolus après une éventuelle mise en intervention de l'Inspection du travail et des mines sur base de l'article L. 612-1, peuvent 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.

Il est proposé d'apporter à cet article plusieurs amendements ayant pour objet d'accélérer la procédure de médiation en précisant les délais et leur point de départ et en empêchant les parties de pouvoir délibérément allonger la procédure.

Ainsi, au paragraphe (1) premier alinéa est introduit l'obligation d'une certification par l'ITM de la non-résolution d'un litige dans le mois suivant sa mise en intervention. Il est par ailleurs précisé que les litiges peuvent, dans le mois suivant la date d'émission dudit certificat, être portés devant la commission de médiation.

A l'alinéa final de ce paragraphe les délais à respecter sont ajoutés aux matières à fixer, outre la procédure à suivre, la prise en charge des frais et les autres modalités d'application par la convention collective ou l'accord en matière de dialogue interprofessionnel.

Au paragraphe (2) premier alinéa, la faculté des parties, lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une Commission de Médiation, de saisir le directeur de l'ITM en vue de la désignation d'un médiateur est enfermée dans des délais précis devant empêcher l'une ou l'autre partie à faire traîner la procédure.

Au paragraphe (3), il est précisé que le médiateur dresse un procès-verbal de désaccord lorsque la médiation n'aboutit pas à un accord dans les trois mois de sa désignation.

Compte tenu de l'ensemble des modifications ponctuelles, l'article L. 417-3 aura la teneur amendée suivante:

"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.*

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.

Il pourra se faire assister dans cette tâche par un représentant de l'employeur ainsi que par un représentant de la délégation.

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.

(2) Lorsque l'entreprise n'est pas couverte par une commission de médiation conformément au paragraphe (1) les parties peuvent, dans le mois suivant la date d'émission du certificat prévu à l'alinéa 1 du paragraphe (1), 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.

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.

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.

(3) Lorsque la médiation déclenchée en vertu du paragraphe (2) n'aboutit pas à un accord dans 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."

En conclusion d'un échange de vues, la commission retient qu'en cas d'échec d'une médiation au sens de l'article L. 417-3, toutes les voies légales de droit commun de règlements de litiges collectifs et tous les recours judiciaires restent ouverts aux parties. La commission évoque également la question de savoir si un litige collectif de travail, impliquant la saisine de l'Office national de conciliation (ONC), peut également naître d'un différend non directement lié à l'exécution d'une convention collective, notamment dans les domaines définis à l'article L. 414-9.

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

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

Article L. 417-4

Actuellement, l'article L. 417-3 prévoit que les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du directeur de l'Inspection du travail et des mines et que sa décision peut faire l'objet d'un recours devant la Cour administrative statuant en dernière instance et comme juge du fond. Le projet de loi reprend ce libellé au nouvel article L. 417-4, mais institue un double degré de juridiction devant les juridictions administratives.

La commission reprend la proposition du Conseil d'Etat de remplacer les termes „tribunal administratif“ par ceux de „juridictions administratives“.

Article L. 417-5

Cet article reprend le libellé de l'actuel article L. 417-4 en y ajoutant aux entraves passibles d'une amende celle contre la constitution et la libre désignation d'une délégation au niveau de l'entité économique et sociale, d'une représentation d'établissement et celle quant à la désignation d'un délégué à la sécurité et à la santé. A l'alinéa 1er, la référence à la représentation d'établissement est supprimée.

De même, il est procédé à une adaptation de la terminologie.

A l'alinéa 2, la référence à l'„article L. 414-7“ est devenue erronée et est à remplacer par celle à l'„article L. 414-17“.

Articles 2 et 3

Sans observation.

Article 4 du texte gouvernemental initial

Cet article traite de la protection des représentants du personnel au sein du conseil d'administration et du conseil de surveillance des sociétés anonymes et vise à adapter l'article L. 426-9 du Code du travail au libellé proposé à l'endroit de l'article L. 415-11, paragraphe 4 relatif à la protection des délégués du personnel. Mis à part une modification d'ordre formel, le contenu du paragraphe 1er de l'article L. 426-9 reste inchangé. Il énonce le principe comme quoi les représentants des salariés dans les sociétés anonymes ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de la juridiction compétente en matière de contrat de travail.

Le Conseil d'Etat relève que, selon le paragraphe 2, „en cas de faute grave commise par un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise, les dispositions des paragraphes 3 à 5 de l'article L. 415-11 s'appliquent“.

Il en découle que les représentants des salariés dans les organes de direction des sociétés anonymes pourraient se voir appliquer les paragraphes 3 et 5 de l'article L. 415-11. Or, le paragraphe 3 de l'article L. 415-11 ne vise pas l'hypothèse d'une faute grave, mais le cas de figure où une partie ou la totalité d'une entreprise ou d'un établissement est fermée. Le Conseil d'Etat en déduit que le renvoi à ce paragraphe est dès lors à omettre et il faut inclure le renvoi au paragraphe (6) autorisant l'employeur d'un délégué, ayant fait l'objet d'une dispense, mais qui occupe un nouvel emploi rémunéré salarié ou non, à requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension du salaire.

Le libellé nouveau maintient la possibilité de licencier un représentant salarié avec préavis pour motif réel et sérieux avec l'autorisation du tribunal. A signaler qu'en vertu de l'article L. 426-7, paragraphe 2, la cessation du contrat de travail implique la fin du mandat de représentant.

Le Conseil d'Etat ajoute qu'il n'existe aucune raison qui justifierait la suppression du paragraphe 3 de l'article L. 426-9 actuellement en vigueur, qui protège les anciens membres du conseil d'administration et du conseil de surveillance représentant le personnel pendant

les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats au siège de ces organes à partir de la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois. Ce paragraphe est dès lors à maintenir.

L'article 4 initial, qui sera intégré sous forme de point 30° à l'article 4 nouveau, prend dès lors la teneur amendée suivante:

" **30°** Les paragraphes (1) et (2) de l'article L. 426-9 prennent la teneur suivante:

„**Art. L.426-9.** (1) Les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel ne peuvent être licenciés pendant la durée de leur mandat sans l'autorisation de la juridiction compétente en matière de contrat de travail.

(2) Toutefois, en cas de faute grave commise par un membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance représentant le personnel dans l'exercice de ses activités professionnelles dans l'entreprise les dispositions des paragraphes ~~(3)~~ (4) à ~~(5)~~ (6) de l'article L. 415-11 10 s'appliquent." "

Article 4 nouveau (Ancien article 6 du texte gouvernemental)

L'article 6 initial prévoyait que dans tout le Code du travail et dans toutes les autres dispositions légales et réglementaires la référence au „comité mixte“ est supprimée, respectivement remplacée par les termes de „la délégation du personnel d'une entreprise occupant au moins 150 salariés“.

Le Conseil d'Etat considère que l'application de cette nouvelle disposition donnerait lieu à des incohérences qui risqueraient de créer une insécurité juridique. Par ailleurs, la hiérarchie des normes et le parallélisme des formes interdisent le renvoi dans un texte de loi à une norme hiérarchiquement inférieure.

Pour ces raisons le Conseil d'Etat insiste, sous peine d'opposition formelle, qu'il soit procédé à un toilettage minutieux du Code du travail et des autres textes légaux en les adaptant aux modifications résultant de l'abolition du comité mixte, le renvoi aux dispositions réglementaires étant à omettre.

L'article 4 nouveau fait droit à cette demande du Conseil d'Etat en explicitant sous 65 points les dispositions modificatives s'imposant par la nécessité soit de supprimer la référence au comité mixte soit de la remplacer par les termes de "la délégation du personnel ...".

Pour le libellé détaillé de cet article, il est renvoyé au texte coordonné.

Article 5 du texte gouvernemental initial

Cet article est devenu sans objet et peut dès lors être supprimé.

Article 5 nouveau

La commission propose d'ajouter au projet de loi un article 5 nouveau transposant l'adaptation textuelle se dégageant de la suppression des comités mixtes à l'article 69 de la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le registre du commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises.

L'article 5 nouveau aura la teneur suivante:

« Art. 5.- Le deuxième alinéa du paragraphe (1) a) de l'article 69 de 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 prend la teneur suivante :

« Dans les sociétés visées à l'article L.426-1 du Code du travail ~~à l'article 22 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes~~, ces personnes sont désignées par l'assemblée générale sur proposition de l'employeur suite à la procédure prévue ~~sur proposition du comité mixte d'entreprise~~ à la Section 4 du Chapitre IV du Titre Premier du Livre IV du Code du travail. » »

*

La commission évoque encore la question juridiquement complexe de l'entrée en vigueur du projet de loi.

Il résulte des différentes interventions:

- qu'il n'est pas possible de s'en remettre au droit commun qui s'appliquerait en l'absence de disposition spécifique dans le projet de loi;
- qu'une option théorique mais peu crédible serait de reporter l'entrée en vigueur après les prochaines élections sociales;
- qu'il y a donc lieu de prévoir dans le projet de loi une entrée en vigueur différenciée du projet de loi en fonction de la nature des nouvelles dispositions légales. Certaines dispositions pourront sortir leurs effets sans délai (par exemple: protection spéciale des délégués), d'autres nécessiteront une période transitoire (par exemple: suppression comité mixte) avant de pouvoir produire leurs effets.

Il importera que toutes les dispositions légales seront munies d'une entrée en vigueur avec date certaine ne dépendant pas d'une tierce intervention.

Les experts gouvernementaux soumettront à la commission une proposition de texte en ce sens.

*

La prochaine réunion fixée au lundi, le 8 décembre 2014 à 10.30 heures sera consacrée à l'évacuation des points tenus en suspens.

Luxembourg, le 4 décembre 2014

Le Secrétaire-administrateur,
Tania Sonnetti

Le Président,
Georges Engel

Le Secrétaire-administrateur,
Martin Bisenius