

CEP·L CHAMBRE DES EMPLOYÉS
PRIVÉS DU LUXEMBOURG



CHAMBRE DE TRAVAIL
ARBEITERKAMMER

PUBLICATION

NOVEMBRE 2004 - 4€



LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

La Chambre de Travail
et la Chambre des Employés Privés
du Luxembourg vous informent.



Les relations collectives de travail

Préface

La nouvelle loi concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation a été adoptée le 30 juin 2004. Cette loi concerne tant les employés du secteur privé que les ouvriers ; voilà pourquoi la Chambre des Employés Privés et la Chambre de Travail ont décidé d'élaborer une publication commune relative à ce sujet important.

Les conventions collectives de travail constituent de longue date un instrument essentiel de régulation des relations de travail entre les employeurs et les salariés du Grand-Duché.

Il a toutefois fallu passer par d'interminables discussions préliminaires et tergiversations et attendre l'année 1965 avant de disposer au Luxembourg d'une loi fixant des règles en matière de conventions collectives de travail.

Cette loi de 1963, vient donc d'être remplacée par le nouveau texte qui prend en considération l'évolution socio-économique et qui réforme en même temps le fonctionnement de l'Office national de conciliation.

La loi de 2004 introduit également un instrument supplémentaire de régulation des relations collectives de travail qui apporte une nouvelle dimension au dialogue social luxembourgeois : les accords en matière de dialogue social interprofessionnel.

La présente publication se veut un outil de travail utile pour toutes les personnes impliquées dans les négociations collectives de travail.

Elle se compose de trois parties.

La première partie présente le nouveau texte de manière simplifiée sous forme d'un « questions-réponses » afin d'en donner au lecteur un bref aperçu et de lui permettre de trouver des explications à des questions précises.

Ensuite, la publication comprend une partie explicative, relativement complète, du texte de loi. Cette partie est enrichie de nombreux schémas aidant à rendre plus compréhensibles les nouvelles dispositions.

La troisième partie reprend enfin le texte de la loi du 30 juin 2004 tel qu'il a été publié au Mémorial A.



Jean-Claude REDING,
Président de la Chambre
des Employés Privés



Henri BOSSI,
Président de la Chambre
de Travail

Sommaire

Partie 1. 9

Les relations collectives de travail sous forme de questions-réponses

Titre I. **Les conventions collectives de travail** 10

1. Quel est l'objet de la loi de 2004 ?
2. Quels salariés tombent sous le champ d'application de la loi de 2004 ?
3. Qu'est-ce qu'un employé privé ?
4. Qu'est-ce que l'on entend par ouvrier ?

Les parties à la convention collective de travail

5. Qu'est-ce qu'une convention collective de travail ?
6. Qui sont les cocontractants du côté patronal ?
7. Qu'est-ce qu'une entité économique et sociale ?
8. Qui sont les représentants du côté salarial ?
9. Qu'est-ce qu'un syndicat au sens de la loi de 2004 ?
10. Quels syndicats peuvent être admis à la négociation collective ?
11. Quelles sont les conditions à remplir par un syndicat pour être admis à la négociation collective ?
12. Quelles conditions un syndicat doit-il remplir pour jouir de la représentativité nationale générale ?
13. Quelles conditions un syndicat doit-il remplir pour jouir de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (représentativité « sectorielle ») ?
14. Dans quel secteur peut-on obtenir la représentativité sectorielle ?
15. Quelle est la procédure de reconnaissance ou de retrait de représentativité nationale générale et sectorielle ?
16. Qu'est-ce que l'on entend par syndicat « sans droit » ?

La négociation de la convention collective de travail

17. Qui peut faire partie de la commission de négociation ?
18. Est-ce que les membres de la commission de négociation bénéficient d'une protection spéciale ?
29. Qui peut demander l'ouverture des négociations collectives ?
20. Quand doivent commencer les négociations ?
21. Qu'en est-il en cas de refus de négociation ?

Signature et entrée en vigueur de la convention collective

22. Qui signe une convention collective ?
23. Quand la convention collective de travail entre-t-elle en vigueur ?
24. Comment la convention collective de travail est-elle portée à la connaissance des travailleurs ?

25. Doit-on conclure une convention collective de travail distincte pour les ouvriers et les employés privés ?
26. Qu'est-ce qu'une convention-cadre ?
27. Quelles personnes sont couvertes par la convention collective de travail ?
28. Qu'est-ce qu'un cadre supérieur ?
29. Quelle est la durée de validité de la convention collective de travail ?
30. Quand peut-on dénoncer une convention collective ?
31. Quels sont les effets de la dénonciation ?
32. A défaut de dénonciation de la convention collective à son échéance, que se passe-t-il ?
33. Quelles sont les obligations des parties pendant la durée de validité de la convention collective de travail ?

Contenu de la convention collective de travail

34. Quelles sont les mentions obligatoires d'une convention collective de travail ?
35. Sous quelle condition des stipulations dérogatoires à la loi sont-elles valables ?
36. Quelle est la juridiction compétente en matière de contestations nées d'une convention collective de travail ?
37. Quelles sont les possibilités d'action d'un syndicat en justice ?

Titre II. L'Office national de conciliation (ONC) _____ 18 _____

38. Quelles sont les missions de l'Office national de conciliation ?
39. Qui saisit l'ONC ?
40. Qu'est-ce qu'un litige collectif ?
41. Comment est composé l'ONC ?
42. Qui assure la présidence de l'ONC ?
43. Comment est composée la commission paritaire ?
44. Comment sont nommés les assesseurs effectifs et suppléants de la commission paritaire ?
45. La saisine de l'ONC est-elle obligatoire en cas de litige collectif ?
46. Comment se résout un litige collectif en rapport avec une convention collective ?
47. Comment se résout un litige collectif en rapport avec les conditions collectives de travail ?
48. Quelle est la procédure en cas de demande de déclaration d'obligation générale ?

L'arbitrage

49. Quand peut intervenir un arbitrage ?
50. Quelles sont les conséquences de l'acceptation de l'arbitre ?

Titre III. Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel — 21 _____

51. Qui peut conclure un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ?
52. Quels domaines peuvent être couverts par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ?
53. Quelle est la portée d'une déclaration d'obligation générale des accords en matière de dialogue social interprofessionnel ?

- 54. Qui peut formuler une demande en déclaration d'obligation générale ?
- 55. Comment est décrétée la déclaration d'obligation générale ?

Titre IV. L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) _____ 22 _____

- 56. Quelles sont les missions de l'ORPE ?
- 57. Quelle est la composition de l'ORPE ?
- 58. Qui dirige les travaux de l'ORPE ?

Partie 2. _____ 23 _____

Les relations collectives de travail sous forme d'explications pratiques

Titre I. Les conventions collectives de travail _____ 24 _____

- 1. Champ d'application de la loi
- 2. Les parties à la convention collective de travail
- 3. La négociation de la convention collective de travail
- 4. Questions de procédure

Titre II. L'Office national de conciliation (ONC) _____ 37 _____

- 1. Attributions de l'Office national de conciliation
- 2. Composition de l'Office national de conciliation
- 3. La procédure en cas de litige collectif en rapport avec une convention collective
- 4. La procédure en cas de litige collectif en rapport avec les conditions collectives de travail
- 5. La procédure en cas de déclaration d'obligation générale
- 6. Arbitrage
- 7. Dispositions pénales

Titre III. Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel — 45 _____

Titre IV. L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) _____ 47 _____

Titre V. Modifications des dispositions relatives à la durée de travail des employés privés et des ouvriers _____ 48 _____

Partie 3. _____ 49 _____

Texte de loi

Partie 1

Les relations collectives de travail sous forme de questions-réponses

- Titre I. Les conventions collectives de travail
- Titre II. L'Office national de conciliation
- Titre III. Les accords en matière de dialogue social interprofessionnel
- Titre IV. L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

L'objet et le champ d'application de la loi de 2004

1. Quel est l'objet de la loi de 2004 ?

Elle permet de régler par voie collective les relations et conditions de travail des employés privés et des ouvriers.

2. Quels salariés tombent sous le champ d'application de la loi de 2004 ?

La loi de 2004 s'applique exclusivement aux salariés ayant un statut de droit privé, à savoir les employés privés et les ouvriers.

Sont partant exclus les salariés ayant un statut particulier autre, tels les fonctionnaires et employés d'Etat, les fonctionnaires et employés communaux, les apprentis, les élèves et étudiants qui travaillent pendant les vacances scolaires.

3. Qu'est-ce qu'un employé privé ?

Par employé privé, on entend toute personne qui exécute, sur base d'un engagement durable ou d'une façon continue, pour le compte d'autrui et contre rémunération, un travail de nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle.

4. Qu'est-ce que l'on entend par ouvrier ?

A l'opposé de l'employé privé, l'ouvrier exécute un travail de nature, sinon exclusivement, du moins principalement, manuelle.

Les parties à la convention collective de travail

5. Qu'est-ce qu'une convention collective de travail ?

La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre des représentants des salariés et l'employeur ou les représentants de l'employeur.

6. Qui sont les cocontractants du côté patronal ?

Les cocontractants du côté patronal peuvent être :

- une entreprise particulière ou
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ou
- un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, ou encore, qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit de contracter le décident.

7. Qu'est-ce qu'une entité économique et sociale ?

Constitue une entité économique et sociale, l'ensemble d'entreprises ou d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, qui ne constituent pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais qui révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

8. Qui sont les représentants du côté salarial ?

Les cocontractants du côté salarial sont un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies par la loi de 2004.

9. Qu'est-ce qu'un syndicat au sens de la loi de 2004 ?

Constituent un syndicat de salariés, les groupements professionnels qui :

- disposent d'une organisation structurée interne ;
- ont pour objet la défense des intérêts professionnels, la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail ;
- jouissent d'une indépendance par rapport à leurs cocontractants, se traduisant par une capacité et indépendance organisationnelles et financières.

10. Quels syndicats peuvent être admis à la négociation collective ?

Il s'agit de trois sortes de syndicats :

- les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ;
- les syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie ;
- les syndicats qui n'ont pas le droit de participer d'office aux négociations mais qui, sous certaines conditions, peuvent être admis.

11. Quelles sont les conditions à remplir par un syndicat pour être admis à la négociation collective ?

Les syndicats relevant des trois catégories énumérées à la question 10 doivent répondre à la définition générale de syndicat (voir question 9), mais aussi à certains critères quantitatifs.

12. Quelles conditions un syndicat doit-il remplir pour jouir de la représentativité nationale générale ?

Un tel syndicat doit :

- représenter au moins 20% des ouvriers et employés privés confondus et représenter au moins 15% des travailleurs de chacune des deux catégories, suivant les résultats obtenus par le syndicat lors des dernières élections aux Chambres professionnelles salariales ;
- avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays, établie sur base des dernières élections des délégations du personnel.

13. Quelles conditions un syndicat doit-il remplir pour jouir de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (représentativité « sectorielle ») ?

Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, un syndicat doit :

- avoir présenté des listes et obtenu des élus lors des dernières élections à la ou aux Chambres professionnelles salariales ;
- avoir obtenu :
 - soit 50% des voix pour le groupe de la Chambre professionnelle si le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective en question ;
 - soit 50% des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur, si le groupe de la Chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec ce champ d'application, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la loi de 2004.

La représentativité sectorielle peut être attribuée pour les employés privés ou pour les ouvriers ou pour les deux catégories à la fois.

14. Dans quel secteur peut-on obtenir la représentativité sectorielle ?

Un secteur est considéré d'office comme particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si son emploi représente au moins 10% de l'emploi salarié de droit privé total.

Le secteur en question doit comprendre plus d'une entreprise.

15. Quelle est la procédure de reconnaissance ou de retrait de la représentativité nationale générale et sectorielle ?

Pour obtenir la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale générale ou sectorielle, le syndicat concerné doit introduire une demande motivée, pièces à l'appui, auprès du ministre du Travail.

Une décision de retrait de la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale générale ou sectorielle est prise par le ministre suite à une requête que peut introduire tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.

16. Qu'est-ce que l'on entend par syndicat « sans droit » ?

Par syndicat « sans droit » ou n'ayant pas de droits a priori, l'on entend un syndicat qui peut participer aux négociations d'une convention collective de travail sous certaines conditions.

Il s'agit concrètement :

- des syndicats ayant obtenu au moins 50% des suffrages lors des dernières élections pour les délégués du personnel dans les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective de travail.
- de syndicats admis à l'unanimité aux négociations par les syndicats à représentativité nationale générale et sectorielle membres de la commission de négociation. (voir question 17)

17. Qui peut faire partie de la commission de négociation ?

En vue de toute négociation d'une convention collective, une commission de négociation est constituée.

Les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale et les syndicats jouissant de la représentativité sectorielle (à condition que la convention collective à négocier concerne le secteur et la ou les catégories de travailleurs pour lesquels le syndicat s'est vu reconnaître la représentativité sectorielle), font d'office partie de la commission de négociation.

Ces syndicats peuvent admettre ou refuser à l'unanimité la participation d'autres syndicats à la négociation.

A leur demande, les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble plus de 50% des suffrages lors de la dernière élection pour les délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés doivent être admis à la commission de négociation.

18. Est-ce que les membres de la commission de négociation bénéficient d'une protection spéciale ?

Pendant la durée des négociations collectives, les membres de la commission de négociation bénéficient d'une protection contre le licenciement, calquée sur celle dont jouissent les membres des délégations du personnel.

19. Qui peut demander l'ouverture de négociations collectives ?

La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.

Signalons que la dénonciation de la convention collective de travail vaut demande d'ouverture de négociations. (cf. questions 30 et 31)

20. Quand doivent commencer les négociations ?

Les négociations doivent commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.

L'employeur sollicité peut néanmoins informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.

Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date de notification de l'intention de négocier en groupe.

Dans tous les cas, les négociations commencent au plus tard quatre-vingt-dix jours après la demande initiale.

21. Qu'en est-il en cas de refus de négociation ?

En cas de refus explicite ou découlant de l'absence du début des négociations dans les délais impartis, la partie demanderesse peut lancer la procédure de conciliation.

Signature et entrée en vigueur de la convention collective

22. Qui signe une convention collective ?

En principe, une convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties qui ont participé à la négociation.

Si néanmoins, seuls un ou plusieurs syndicats, mais pas tous, ayant fait partie de la commission de négociation désirent la signer, alors ils doivent inviter, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.

Les syndicats contactés disposent d'un délai de réflexion de 8 jours. A défaut d'accord, les syndicats décidés à signer seuls peuvent saisir le ministre dans les 8 jours à partir de l'expiration du délai de réponse de 8 jours.

Si le ou les syndicats qui veulent signer seuls, disposent d'un mandat direct ou indirect de 50% des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, apprécié en fonction du résultat des dernières élections pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective, alors le ministre les autorisera à signer seuls la convention collective.

23. Quand la convention collective de travail entre-t-elle en vigueur ?

Une convention collective de travail ne peut entrer en vigueur qu'après son dépôt accepté à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM). Elle y est déposée par la partie la plus diligente.

Sur proposition de l'ITM, le ministre du Travail et de l'Emploi émet sa décision dans les 15 jours du dépôt.

A défaut de décision dans le délai de 15 jours, le dépôt est considéré comme accepté.

La convention collective dont le dépôt a été accepté sort ses effets le lendemain de la date du dépôt, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.

24. Comment la convention collective de travail est-elle portée à la connaissance des travailleurs ?

La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par voie d'affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Sur simple demande du salarié, elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence.

Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés demandeurs, aux frais des employeurs concernés.

25. Doit-on conclure une convention collective de travail distincte pour les ouvriers et les employés privés ?

Les parties contractantes peuvent décider de conclure une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ou de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et/ou une convention collective pour le personnel employé.

26. Qu'est-ce qu'une convention-cadre ?

Sur décision des parties contractantes, une convention collective de travail qui s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, peut être qualifiée de convention-cadre, à condition que la convention collective prévoise expressément :

- qu'il s'agit d'une convention-cadre ;
- avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs, ainsi que les niveaux inférieurs auxquels cette négociation doit se faire ;
- les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.

27. Quelles personnes sont couvertes par la convention collective de travail ?

Toutes les personnes qui ont signé une convention collective de travail, personnellement ou par l'intermédiaire d'un mandataire, sont soumises aux dispositions de celle-ci.

L'employeur lié par une convention collective doit l'appliquer à l'ensemble de ses travailleurs faisant partie de la catégorie de travailleurs visée par la convention en question.

Sauf disposition contraire, les cadres supérieurs (voir question 28 pour la définition) sont exclus du champ d'application de la convention collective. Ils peuvent cependant faire l'objet d'une convention collective particulière.

28. Qu'est-ce qu'un cadre supérieur ?

Est cadre supérieur, le salarié qui dispose d'une rémunération nettement plus élevée que les autres employés de l'entreprise, rémunération qui tient compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions.

En sus le cadre supérieur doit :

- ou bien disposer d'un véritable pouvoir de direction effectif,
- ou bien jouir des tâches comportant une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

29. Quelle est la durée de validité de la convention collective de travail ?

La validité d'une convention collective est de six mois au moins et de trois ans au plus, à partir de la date de son entrée en vigueur.

30. Quand peut-on dénoncer une convention collective ?

Une convention collective peut être dénoncée en tout ou en partie, avant sa date d'échéance, moyennant un délai de préavis (maximum 3 mois), à fixer par la convention collective de travail elle-même.

31. Quels sont les effets de la dénonciation ?

La dénonciation vaut demande d'ouverture de négociations.

La convention dénoncée est applicable jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, mais au plus tard jusqu'au premier jour du 12^{ème} mois qui suit la dénonciation, sauf accord autre des parties.

32. A défaut de dénonciation de la convention collective à son échéance, que se passe-t-il ?

Une convention qui n'a pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits est reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle pourra alors être dénoncée à tout moment moyennant le préavis stipulé dans la convention.

Si les parties ont manqué le point de départ du délai de préavis, elles peuvent encore décider d'un commun accord de renégocier tout ou partie de la convention. Dans ce cas les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant la date d'échéance de la convention.

33. Quelles sont les obligations des parties pendant la durée de validité de la convention collective de travail ?

Pendant la durée de validité de la convention collective de travail, les parties contractantes ont une obligation de trêve sociale, c'est-à-dire qu'elles s'abstiendront de tout acte qui pourrait être de nature à compromettre l'exécution loyale de la convention collective de travail notamment de toute grève ou mesure de lock-out.

Contenu de la convention collective de travail

34. Quelles sont les mentions obligatoires d'une convention collective de travail ?

Toute convention collective de travail doit fixer, sous peine de nullité :

- les qualités des parties ;
- son champ d'application professionnel et territorial ;
- ses date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

Elle doit obligatoirement régler les conditions de travail suivantes :

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés ;
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire ;
3. les jours fériés ;
4. le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel ;
5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

En sus, toute convention collective doit obligatoirement prévoir :

1. des majorations pour travail de nuit ;
2. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres ;

3. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
4. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing.

Ensuite, les conventions collectives doivent retenir également le résultat des négociations collectives, qui portent obligatoirement sur les sujets suivants : l'organisation du temps de travail, la politique de formation, le maintien ou l'accroissement de l'emploi, l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Finalement, les conventions collectives doivent :

- soit fixer les modalités des mesures de formation continue que les entreprises doivent offrir à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production,
- soit déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent procéder à la fixation de ces modalités.

35. Sous quelle condition des stipulations contraires à la loi sont-elles valables ?

Toute stipulation d'une convention collective qui est contraire aux lois et règlements est nulle, sauf si elle est plus favorable pour les salariés.

36. Quelle est la juridiction compétente en matière de contestations nées d'une convention collective de travail ?

Les demandes en interprétation des conventions collectives ainsi que les contestations nées de l'exécution d'une convention collective relèvent de la compétence des juridictions du travail.

37. Quelles sont les possibilités d'action d'un syndicat en justice ?

Lorsqu'une personne liée par une convention intente une action née de cette convention en justice, toute organisation syndicale partie à cette convention peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

Les organisations syndicales parties à une convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

Les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la présente loi.

L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION (ONC)

38. Quelles sont les missions de l'Office national de conciliation (ONC) ?

L'ONC a en principe trois missions :

- résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail ;
- régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif ;
- aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel.

39. Qui saisit l'ONC ?

Les litiges collectifs sont portés devant l'ONC par la partie la plus diligente avant toute grève ou mesure de lock-out.

40. Qu'est-ce qu'un litige collectif ?

On distingue les litiges collectifs relatifs aux conventions collectives et les litiges collectifs en matière de conditions de travail.

Il y a litige collectif relatif à une convention collective lorsque :

- l'employeur refuse d'entamer des négociations collectives ou
- les parties sont en désaccord sur une ou plusieurs clauses de la convention collective à conclure.

Il y a litige collectif en matière de conditions de travail lorsque le litige concerne les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel et découle de problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et ayant un impact sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise.

41. Comment est composé l'ONC ?

L'ONC est composé d'un président, d'une commission paritaire et d'un service administratif.

42. Qui assure la présidence de l'ONC ?

L'ONC est présidé par le ministre du Travail et de l'Emploi.

Celui-ci peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, à choisir sur une liste de trois candidats. Cette liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre.

Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre candidat figurant sur la liste précitée.

43. Comment est composée la commission paritaire ?

La commission paritaire comprend huit assesseurs effectifs, nommés pour cinq ans, dont quatre représentants des employeurs et quatre représentants des salariés.

Elle comprend aussi seize assesseurs suppléants, dont huit représentants des employeurs et huit représentants des salariés.

La commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.

44. Comment sont nommés les assesseurs effectifs et suppléants de la commission paritaire ?

Les assesseurs effectifs et suppléants de la commission paritaire sont nommés par le ministre sur proposition,

d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et,

d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

45. La saisine de l'ONC est-elle obligatoire en cas de litige collectif ?

Oui, tout différend d'ordre collectif, tant en ce qui concerne les conditions de travail que dans le cadre de la conclusion d'une convention collective, doit obligatoirement faire l'objet d'une procédure de conciliation devant l'ONC.

46. Comment se résout un litige collectif en rapport avec une convention collective ?

La procédure de conciliation sera clôturée soit par la signature d'une convention collective, soit par le constat de non-conciliation.

Pour résoudre le litige, les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

La non-conciliation peut encore être constatée par un vote unanime des deux groupes d'assesseurs au sein de la commission paritaire.

Si un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

En cas d'accord des parties, le règlement du différend résultera de la signature de l'accord par les parties au litige, habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire.

47. Comment se résout un litige collectif en rapport avec les conditions collectives de travail ?

La partie la plus diligente saisit par écrit l'ONC. Elle adresse une copie de cette saisine à l'Inspection du Travail et des Mines, ainsi qu'aux représentants des parties concernées par le litige collectif.

Cette saisine doit contenir :

- les éléments faisant l'objet du litige collectif,
- la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de la loi de 2004 et
- la désignation des représentants de la partie requérante.

Dans les trois jours après réception de la copie de la saisine, l'autre partie désigne ses propres représentants devant l'ONC et en informe le président.

Le président convoque les assesseurs et les parties dans les neuf jours à partir de la saisine. La première réunion aura lieu au plus tard dans la quinzaine à partir de cette même date.

Si aucun règlement n'est intervenu quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

48. Quelle est la procédure en cas de demande de déclaration d'obligation générale ?

Toute convention collective peut être déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés.

La déclaration d'obligation générale doit déterminer avec précision son champ d'application.

La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre du Travail :

- soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné,
- soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale,
- soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis.

L'arbitrage

49. Quand peut intervenir un arbitrage ?

En cas de constat de non-conciliation devant l'ONC, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir, dans les deux semaines, le ministre du Travail en vue de la désignation d'un arbitre.

Le ministre propose un arbitre aux parties dans les deux semaines qui suivent sa saisine.

Les parties doivent se prononcer dans les deux semaines sur cette proposition.

50. Quelles sont les conséquences de l'acceptation de l'arbitre?

L'acceptation de l'arbitre par les deux parties équivaut à l'acceptation de la sentence arbitrale.

La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.

Titre III.

LES ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

51. Qui peut conclure un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ?

Les partenaires qui peuvent conclure un accord national ou interprofessionnel sont :

- d'un côté les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et
- de l'autre côté, les organisations d'employeurs nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins de la conclusion d'un tel accord.

52. Quels domaines peuvent être couverts par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ?

Ces accords peuvent être conclus notamment au niveau national ou au niveau interprofessionnel.

Ils peuvent porter sur les sujets suivants :

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne ;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives se basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen ;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels les deux partenaires se sont mis d'accord, telles par exemple l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue, etc.

53. Quelle est la portée d'une déclaration d'obligation générale des accords en matière de dialogue social interprofessionnel ?

Les accords nationaux ou interprofessionnels peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.

54. Qui peut formuler une demande en déclaration d'obligation générale ?

La demande en déclaration d'obligation générale est conjointement adressée au ministre du Travail par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.

55. Comment est décrétée la déclaration d'obligation générale ?

La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire de l'ONC, les chambres professionnelles demandées en leur avis.

Titre IV.

L'OBSERVATOIRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DE L'EMPLOI (ORPE)

56. Quelles sont les missions de l'ORPE ?

L'ORPE a pour mission :

- l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation ;
- l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel ;
- la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdisciplinaires nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale ;
- le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue ;
- la collaboration avec les organismes européens et internationaux œuvrant dans le même domaine.

En outre, l'ORPE est désigné comme le Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.

57. Quelle est la composition de l'ORPE ?

L'ORPE est composé d'un comité de gestion tripartite, comprenant deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à proposer par les fédérations d'employeurs pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants du ministre.

Il est présidé par le ministre du Travail et de l'Emploi ou un fonctionnaire délégué à cette fin.

58. Qui dirige les travaux de l'ORPE ?

L'orientation générale des travaux de l'ORPE est définie par le comité de gestion tripartite.

Ce comité de gestion établit également le plan de travail, supervise les résultats et émet un avis sur les publications à effectuer.

Partie 2

Les relations collectives de travail sous forme d'explications pratiques

La loi du 30 juin 2004 (dénommée ci-après « loi de 2004 ») concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation comporte cinq parties.

La première partie relative aux **conventions collectives de travail** remplace en fait la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail qui est abrogée.

La deuxième partie concernant l'**Office national de conciliation** se substitue à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation.

Les troisième et quatrième parties donnent une base légale respectivement aux **accords en matière de dialogue social interprofessionnel** et à l'**Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi**.

Enfin, la dernière partie comprend des dispositions modificatives d'autres textes légaux.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

1. Champ d'application de la loi

La loi de 2004 a pour objet de réglementer, par voie de convention collective de travail, les relations et les conditions de travail des ouvriers et des employés privés liés à un employeur par un contrat de travail au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989.

Alors que la loi de 1965 concernant les conventions collectives de travail ne définissait pas clairement son champ d'application, se limitant à en exclure les salariés ayant un statut de cadre supérieur, le nouveau texte entend définir de manière précise les catégories de travailleurs concernés par les conventions collectives de travail.

Le critère déterminant du champ d'application n'est pas le secteur auquel appartient le travailleur, mais le régime juridique par lequel sa relation de travail est régie.

Ainsi, la loi de 2004 s'applique **aux travailleurs ayant le statut d'ouvrier ou d'employé privé tel qu'il résulte de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.**

Définition de l'employé privé

Toute personne qui exécute

- sur base d'un engagement durable ou d'une façon continue
- pour le compte d'autrui
- contre rémunération
- un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle

Les travailleurs dont les relations de travail sont régies par un statut particulier qui n'est pas de droit privé, notamment ceux relevant du statut de droit public et assimilé, ne sont pas concernés par la nouvelle loi.

Ni les fonctionnaires et employés de l'Etat et communaux, ni leurs organisations syndicales ne sont donc couverts et concernés par la loi de 2004 sur les relations collectives de travail.

Sont également exclues du champ d'application, les personnes qui ne disposent pas de contrat de travail proprement dit, notamment les apprentis, les élèves et les étudiants.

Définition de l'ouvrier

- Personne exécutant un travail d'une nature sinon exclusivement du moins principalement manuelle

2. Les parties à la convention collective de travail

La convention collective de travail est définie comme un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre les représentants des salariés et ceux de l'employeur.

Définition de la convention collective de travail

Contrat relatif aux relations et conditions de travail **conclu entre** :

- un ou plusieurs syndicats de salariés ayant la qualité de syndicat au sens de la loi de 2004 et
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ou une entreprise particulière ou un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont l'activité/la profession est la même ou qui constituent une entité économique et sociale

2.1. Les représentants du côté patronal

Les cocontractants du côté patronal peuvent être

- soit une entreprise particulière,
- soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs,
- soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, ou encore, qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit de contracter le décident.

La loi de 2004 consacre définitivement en droit positif la notion d'entité économique et sociale.

Constitue une **entité économique et sociale**,
l'ensemble d'entreprises ou d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même fonctionnant en régime de franchise,
qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes,
mais qui révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'**appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale**, tous les éléments disponibles tels que notamment le fait

- de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires, et/ou
- de relever d'une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée, et/ou
- de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou
- de relever d'une direction et/ou d'un actionnariat communs et/ou complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations ;
- de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs et/ou complémentaires et/ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale.

2.2. Les représentants du côté salarial

Les cocontractants du côté salarial sont un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies par la loi de 2004.

Définition générale du syndicat

Pour être admis à la négociation collective, un syndicat doit répondre à la définition générale et à certains critères énoncés par la loi de 2004.

Celle-ci donne la définition générale suivante (inchangée par rapport à la loi de 1965) de la notion de **syndicat de salariés** :

groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

La loi de 2004 précise que les syndicats doivent jouir d'une **indépendance** par rapport à leurs cocontractants, c'est-à-dire les employeurs, en pouvant notamment rapporter la **preuve d'une capacité et d'une indépendance organisationnelles, ainsi que d'une capacité et d'une autonomie financières, par rapport à ces cocontractants potentiels**, leur permettant de remplir les missions leur imparties.

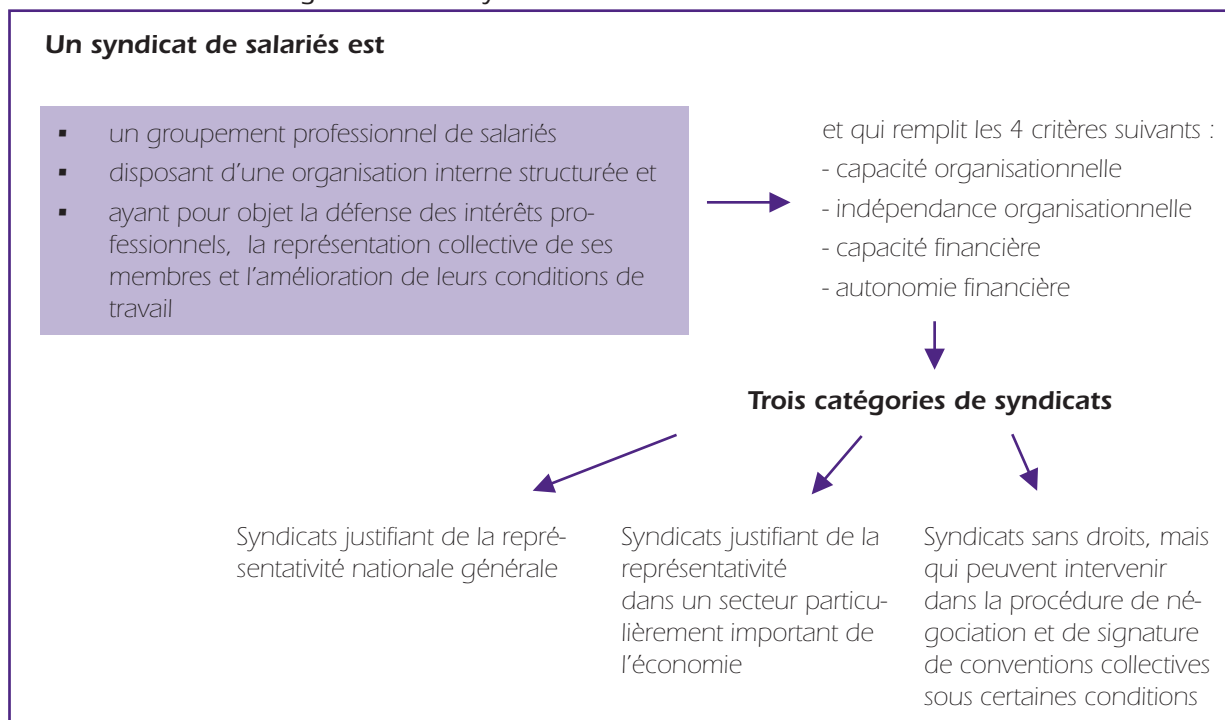
Pour obtenir la qualité de partie à une convention collective de travail, un syndicat doit donc remplir quatre critères qui sont censés établir son indépendance : capacité et indépendance organisationnelles ainsi que capacité et autonomie financières.

Cette définition et cette condition d'indépendance d'un syndicat valent uniquement pour l'application de la loi de 2004. La loi n'entend pas établir des conditions de création et de configuration d'un syndicat, au détriment éventuellement de la liberté syndicale.

Contrairement à la loi de 1965, le texte de 2004 consacre **trois catégories de syndicats** disposant de certains pouvoirs quant à la négociation et à la signature des contrats collectifs :

- **les syndicats justifiant d'une représentativité nationale générale,**
- **les syndicats justifiant d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie,**
- **les syndicats n'ayant pas de droits a priori, mais qui peuvent intervenir dans la procédure de négociation et de signature de conventions collectives sous certaines conditions.**

Schéma 1 : définition générale d'un syndicat au sens de la loi de 2004



Pour obtenir la représentativité nationale générale ou sectorielle, les syndicats doivent notamment remplir les quatre critères prévus pour établir leur indépendance par rapport à leurs cocontractants, mais aussi certains critères quantitatifs pour prouver leur représentativité. La loi de 2004 prévoit une véritable procédure de reconnaissance pour ces qualités permanentes.

En ce qui concerne la troisième catégorie (syndicats « sans droits »), il s'agit de syndicats qui peuvent acquérir une qualité ad hoc qui sera attribuée lors de la constitution d'une commission de négociation en vue des négociations collectives à mener. (cf. point 3.1. p. 29)

Syndicats ayant la représentativité nationale générale

La loi donne d'abord une définition qualitative d'un syndicat possédant la représentativité nationale générale : un tel syndicat doit **disposer de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités découlant de la représentativité nationale générale et notamment pour soutenir au niveau national un conflit majeur d'ordre social.**

Ensuite, le syndicat doit répondre à quelques critères quantitatifs.

Syndicat à représentativité nationale générale

Critères :

- disposer d'au moins 20% des suffrages des travailleurs des 2 catégories (ouvriers et employés) et d'au moins 15% des suffrages de chacune des catégories lors des dernières élections aux Chambres professionnelles salariales
- avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays (contrôlée sur base des résultats obtenus lors des dernières élections aux délégations du personnel)

Il faut que le syndicat justifie d'une **représentativité suffisante pour les deux catégories de salariés couverts** par la loi de 2004, c'est-à-dire les ouvriers et les employés privés. Une représentativité nationale catégorielle n'existe pas.

Ainsi, le syndicat aspirant à la représentativité nationale générale doit remplir les conditions suivantes :

- **représenter au moins 20% des ouvriers et employés privés confondus et représenter au moins 15% des travailleurs de chacune des deux catégories.**

Afin d'apprécier ces deux critères, on se réfère aux résultats obtenus par le syndicat lors des dernières élections aux Chambres professionnelles salariales.

- **le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays.**

Ce critère, qui devrait permettre d'apprécier concrètement l'assise réelle du syndicat dans l'économie, est apprécié sur base des dernières élections des délégations du personnel. Le texte de loi n'exige pas de seuil chiffré.

Syndicats ayant la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie (représentativité « sectorielle »)

La représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie est accordée aux syndicats qui disposent de **l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment pour soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernées un conflit majeur d'ordre social.**

Ce type de représentativité peut être attribué pour les employés privés ou pour les ouvriers (contrairement à la représentativité nationale) ou pour les deux catégories à la fois.

Elle implique deux types de critères à remplir : les premiers concernent la notion de secteur, les deuxièmes sont des critères quantitatifs à remplir par les syndicats.

Critères relatifs au secteur :

La loi considère que l'importance d'un secteur s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés.

Secteur particulièrement important de l'économie :

- 10% de l'emploi salarié de droit privé
- comprendre plus d'une entreprise

Ainsi, un secteur est considéré d'office comme particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si son emploi représente **au moins 10% de l'emploi salarié de droit privé total**.

Dans le cas contraire, le ministre du Travail dispose d'une certaine **marge de manœuvre** pour classer néanmoins le secteur en question de particulièrement important de l'économie luxembourgeoise. Il peut alors prendre en considération notamment l'importance ou le caractère vital du secteur pour l'économie nationale et l'importance des recettes fiscales générées par ce secteur tout en maintenant à l'esprit que la condition de l'emploi élevé reste le critère primordial.

Un critère supplémentaire concernant le secteur en question est qu'il **doit comprendre plus d'une entreprise**.

Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale.

Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, l'on présume qu'il y a appartenance à une même entité.

Critères relatifs au syndicat :

Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, un syndicat doit :

- **avoir présenté des listes et obtenu des élus** lors des dernières élections à la ou aux Chambres professionnelles salariales et
- avoir obtenu
 - soit **50% des voix pour le groupe de la Chambre professionnelle** si le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée,
 - soit **50% des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur**, si le groupe de la Chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec ce champ d'application, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la loi de 2004.

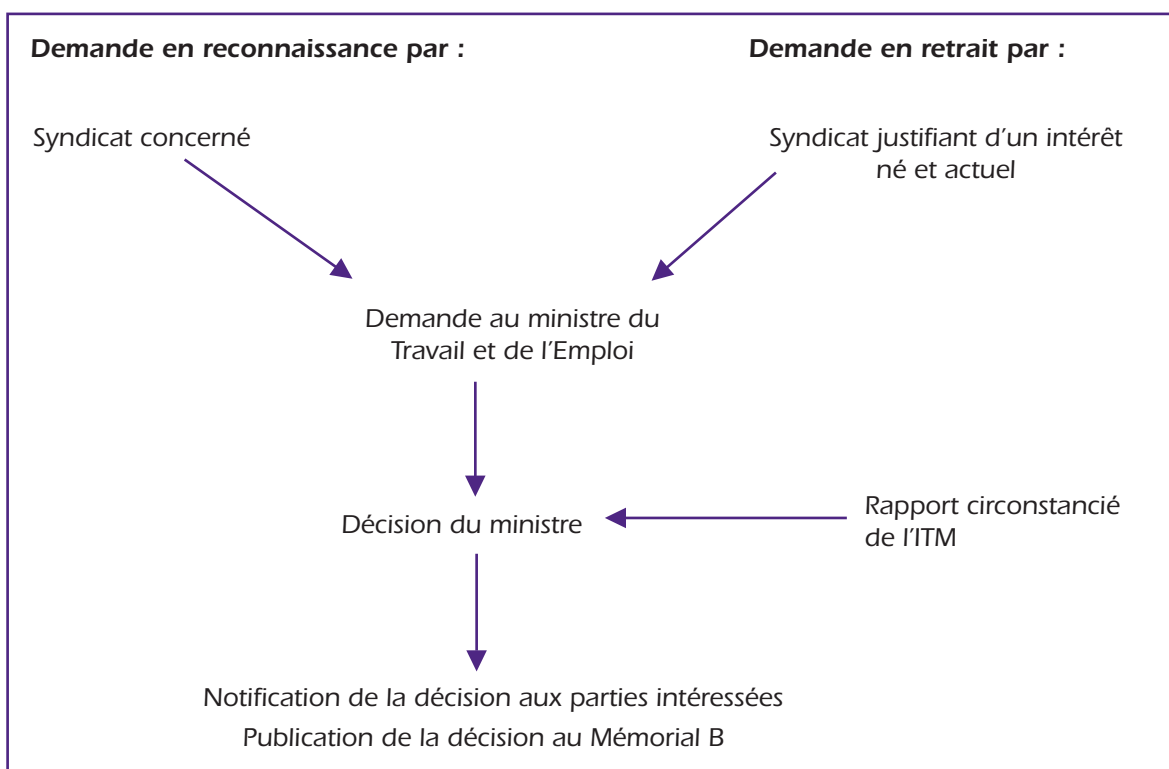
Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.

La procédure de reconnaissance ou de retrait de la qualité de représentativité nationale générale et sectorielle

La loi prévoit une procédure formelle de reconnaissance ou de retrait de la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale générale ou sectorielle. Ceci constitue une innovation par rapport à la loi de 1965 sous laquelle une décision afférente ne pouvait intervenir que de manière incidente dans le cadre du dépôt d'une convention collective.

Le ministre du Travail décide de l'octroi, du refus ou du retrait de reconnaissance des qualités en question. Il prend sa décision sur base d'un rapport circonstancié établi par l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Schéma 2 : procédure de reconnaissance ou de retrait de la qualité de représentativité nationale et sectorielle



Pour obtenir la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale générale ou sectorielle, le syndicat concerné doit introduire une requête auprès du ministre du Travail. Cette requête doit être dûment motivée, toutes les pièces à l'appui.

Une décision de retrait de la qualité de syndicat ayant la représentativité nationale générale ou sectorielle est prise par le ministre suite à une requête que peut introduire tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.

Les décisions ministérielles en question sont notifiées aux parties intéressées et publiées au Mémorial B.

3. La négociation de la convention collective de travail

3.1. Procédure de négociation

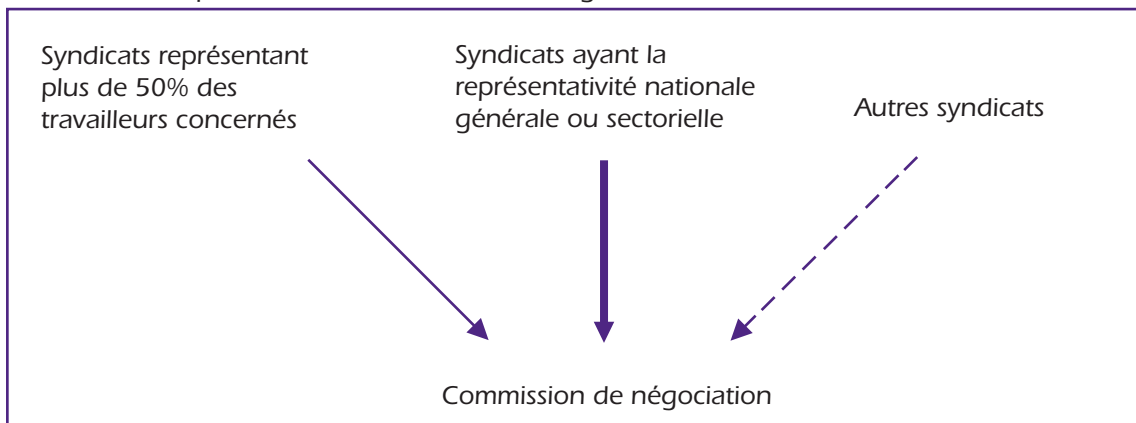
Qui participe aux négociations ?

En vue de toute négociation d'une convention collective, une **commission de négociation** est constituée.

Cette commission **regroupe tous les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale ou « sectorielle »**, à condition que la convention collective concerne le secteur et la ou les catégories de travailleurs pour lesquels le syndicat s'est vu reconnaître la représentativité sectorielle.

Ces syndicats, qui sont admis d'office, peuvent admettre ou refuser à l'unanimité la participation **d'autres syndicats à la négociation.**

Schéma 3 : composition de la commission de négociation



Si un ou des syndicats ont obtenu isolément ou ensemble **plus de 50% des suffrages lors de la dernière élection pour les délégations du personnel** des entreprises ou établissements concernés, ils doivent être admis à la commission de négociation. Seules les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs sont prises en considération.

Si des syndicats sollicitent leur admission à la commission de négociation, les syndicats admis d'office doivent trancher dans les sept jours à compter de la réception de la demande.

En cas de refus d'admission d'un syndicat demandeur ou d'absence de réponse dans le délai imparti, le dossier est soumis pour décision au ministre du Travail.

Ce dernier prend alors une décision dans les deux semaines sur base d'un rapport circonstancié établi par l'ITM, les parties entendues en leurs explications.

Protection des membres de la commission de négociation

Pendant la durée des négociations collectives, les membres des commissions de négociation bénéficient d'une protection contre le licenciement qui est calquée sur la protection dont jouissent les membres des délégations du personnel.

Demande d'ouverture des négociations collectives

La demande d'ouverture de négociations collectives **doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.**

La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer les négociations. Elles doivent commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de la notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.

L'employeur sollicité peut toutefois informer, dans les quinze jours, la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, voire avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.

Dans ce cas, le délai du début des négociations sera porté à 60 jours à partir de la notification de la décision de négocier en groupe. A défaut, la partie concernée peut être contrainte de négocier séparément. Les négociations doivent alors commencer quinze jours après l'expiration du délai de soixante jours.

Dans tous les cas, les négociations commencent donc au plus tard 90 jours après la demande initiale.

En cas de refus explicite ou découlant de l'absence du début des négociations dans les délais impartis, la partie demanderesse peut lancer la procédure de conciliation.

Schéma 4 : ouverture de négociations collectives



3.2. Signature et validité de la convention collective

En principe, une convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties qui ont participé à la négociation.

La loi prévoit toutefois une **procédure qui régit le cas de figure où seuls un ou plusieurs, mais pas tous les syndicats ont l'intention de signer la convention collective.**

Ainsi, un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peuvent convenir avec leur cocontractant de signer seuls la convention collective. Ils doivent alors inviter, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.

Dans les huit jours, ces syndicats contactés doivent communiquer leur décision relative à l'invitation à signer.

Si un de ces syndicats, voire tous, n'est pas prêt à signer, le ou les syndicats décidés à signer seuls peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l'expiration du délai prévu pour la réponse des syndicats invités à signer.

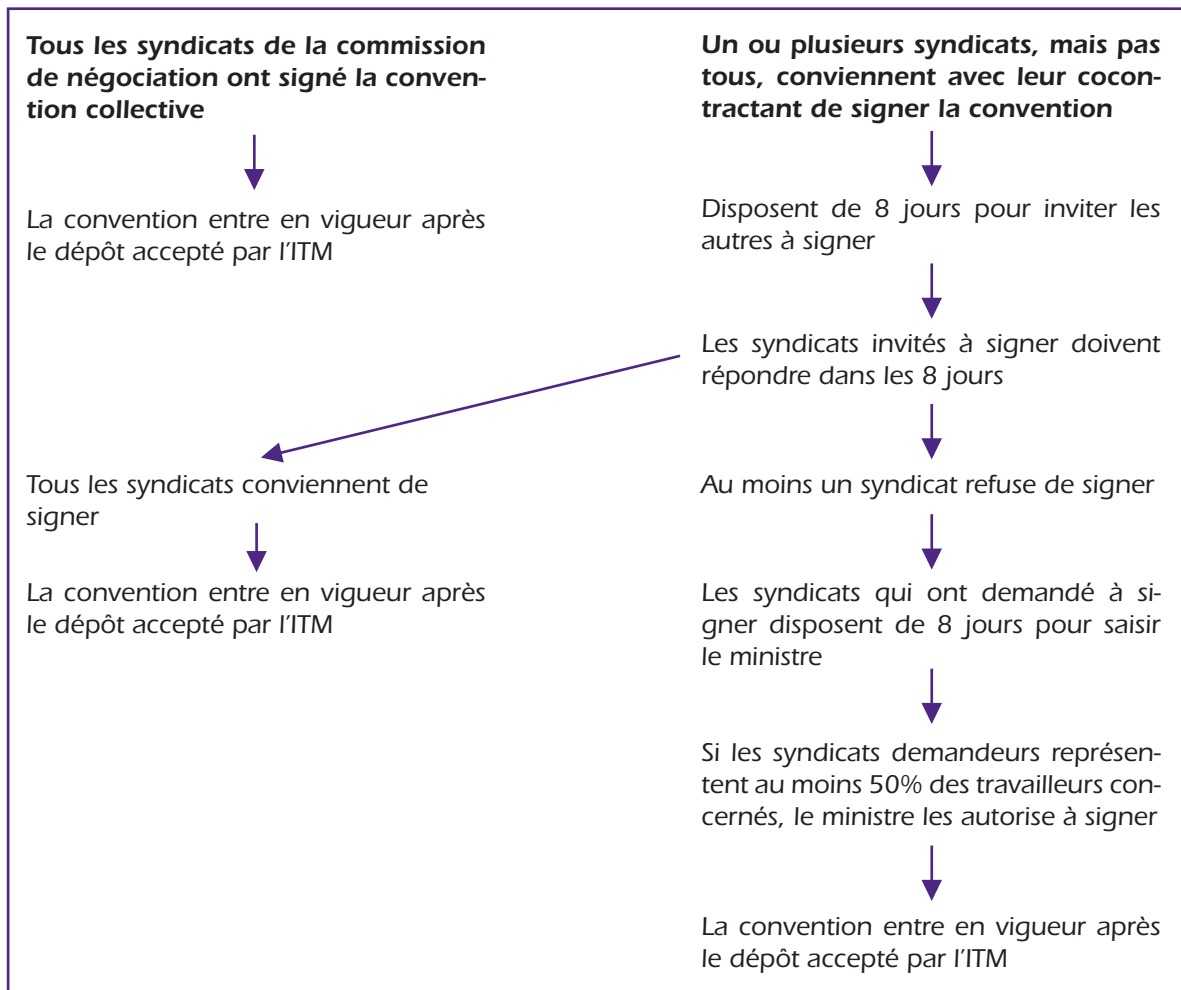
Afin de prendre sa décision, le ministre examine si le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un **mandat direct ou indirect de 50% des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail.**

La dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective constitue le critère afin d'apprécier si la condition des 50% est remplie. Seules les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs sont prises en considération, à l'exclusion des candidats dits neutres.

Ainsi, si le ou les syndicats demandeurs y ont atteint au moins 50% des suffrages, le ministre admettra ce ou ces syndicats à la signature de la convention collective.

Tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quelle que soit sa dénomination, modifiant la convention en cours de validité, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.

Schéma 5 : signature et validité de la convention collective



3.3. Dépôt et publicité de la convention collective

Une convention collective de travail ne peut entrer en vigueur qu'après le dépôt accepté à l'Inspection du Travail et des Mines. Elle y est déposée par la partie la plus diligente.

Sur proposition de l'ITM, le ministre émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui sera communiquée aux parties et publiée au Mémorial B.

Les seuls critères d'appréciation pour une acceptation ou un refus du dépôt sont d'ordre purement formel, et ils ont trait à la qualité des parties pour signer. Le fond de la convention n'est pas sujet à examen dans le cadre du dépôt. Seuls les tribunaux sont compétents pour apprécier la conformité de la convention collective à la loi.

A défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.

La convention collective acceptée sort ses effets au lendemain du dépôt, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.

Elle est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Sur demande du salarié, elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à son adresse électronique personnelle à son domicile ou son lieu de résidence.

Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés demandeurs, ceci aux frais des employeurs concernés.

3.4. Champ d'application de la convention collective

Unicité de la convention collective

En principe, la loi prévoit **pour l'ensemble du personnel**, employés et ouvriers, une **convention collective unique**.

Les parties contractantes disposent toutefois d'**autres options** en ce qui concerne les personnes couvertes par la convention collective. Ainsi, elles peuvent conclure **une convention collective unique pour le personnel employé et une autre pour le personnel ouvrier**.

Elles peuvent également décider de conclure une **convention collective seulement pour une des deux catégories de salariés**.

Conformément au principe du parallélisme des formes, tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quelle que soit sa dénomination, modifiant la convention, en cours de validité, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires. Toutes ces modifications doivent également suivre la procédure de dépôt à l'ITM.

Possibilité d'une convention-cadre

Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou à un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de **renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs** (accords subordonnés).

Toutes les dispositions concernant les conventions collectives décrites dans le présent chapitre valent en principe également pour les accords subordonnés.

Champ d'application de la convention collective de travail

- l'ensemble du personnel d'une entreprise, d'un groupement d'entreprises ou d'un ensemble d'entreprises ou d'une division de l'entreprise
- possibilité de conclure une convention collective pour les employés et une pour les ouvriers
- possibilité de conclure une convention collective pour les employés seulement ou pour les ouvriers seulement
- **Principe de l'unicité** = préconisé
- possibilité de conférer le caractère de convention-cadre à une convention de travail
- une convention collective s'applique à toutes les personnes qui l'ont signée personnellement ou par mandataire
- l'employeur lié par la convention collective doit l'appliquer à l'ensemble du personnel visé par la convention
- sauf stipulation contraire expresse de la convention, elle ne s'applique pas aux cadres supérieurs (convention spécifique possible).

Ces accords subordonnés ne sont valables que s'ils sont signés par les représentants des parties contractantes.

Le texte de loi donne des précisions quant aux conditions dans lesquelles ces accords subordonnés peuvent être conclus afin d'éviter qu'ils ne deviennent des « accords-maison » et vident ainsi la convention collective elle-même de toute substance.

Ainsi, une convention-cadre doit remplir les quatre conditions suivantes :

- énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre ;
- énumérer de manière précise les domaines ou matières qui seront réglés aux niveaux inférieurs de négociation ;
- fixer les niveaux auxquels cette négociation se fera. Ce niveau ne peut cependant pas être inférieur à celui de l'entreprise ;
- fixer les grands principes des matières réglementées en détail aux niveaux inférieurs.

Qui est couvert par la convention collective de travail ?

Toutes les personnes qui ont signé une convention collective de travail, personnellement ou par l'intermédiaire d'un mandataire, sont soumises aux dispositions de celle-ci.

L'employeur lié par une convention collective doit l'appliquer à **l'ensemble de ses travailleurs faisant partie de la catégorie de travailleurs visée par la convention en question.**

Sauf disposition contraire, **les cadres supérieurs sont exclus** du champ d'application de la convention collective concernant les employés. Ils peuvent cependant faire l'objet d'une convention collective particulière.

Les **cadres supérieurs sont définis comme salariés disposant d'une rémunération nettement plus élevée** que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, rémunération qui tient compte du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions.

En outre, pour être considéré comme cadre supérieur, la rémunération nettement plus élevée doit être la contrepartie :

- soit de l'exercice d'un **véritable pouvoir de direction effectif**,
- soit de tâches qui comportent une **autorité bien définie**, une **large indépendance dans l'organisation du travail** et une **large liberté des horaires de travail** et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

Afin d'éviter des abus relatifs à la notion de cadre supérieur, la convention collective doit mentionner les catégories de personnel non couvertes.

Toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel qui soustraient des travailleurs aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné sont nulles si ces travailleurs ne remplissent pas l'ensemble des conditions de la définition du cadre supérieur.

3.5. Durée de validité de la convention collective de travail

La validité d'une convention collective est **d'au moins six mois** à partir de la date de son entrée en vigueur. **Sa durée maximale est de trois ans.**

Une convention collective peut être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention elle-même.

La durée maximale du préavis est de trois mois avant la date de l'échéance de la convention.

La dénonciation vaut demande d'ouverture de négociations et ne pourra par conséquent être effectuée que par des personnes ou organisations autorisées à demander l'ouverture de négociations. Une copie de la dénonciation doit être adressée sans délai à l'ITM qui la transmettra au ministre.

La convention collective dénoncée reste en vigueur :

- jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective,
- mais au plus tard jusqu'au premier jour du douzième mois de la dénonciation, à moins que les parties ne fixent un autre délai.

Sauf stipulation contraire, une **convention qui n'a pas été dénoncée** dans les délais et formes prescrites est reconduite à titre de **convention à durée indéterminée**. Elle pourra alors être dénoncée moyennant le préavis stipulé dans la convention.

Si une convention n'a pas été dénoncée conformément aux dispositions prescrites, les parties concernées peuvent décider d'un **commun accord** de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Les négociations doivent alors commencer au plus tard six semaines avant l'échéance de la convention collective ou des dispositions concernées.

Un tel commun accord doit être consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre et à l'ITM.

3.6. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective

Les parties contractantes sont contraintes au maintien de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné pendant la durée de ceux-ci.

Elles s'abstiennent de tous faits, actes ou omissions qui pourraient compromettre l'exécution loyale et notamment de toute menace et exécution de grève et de lock-out.

3.7. Contenu de la convention collective de travail

Toute stipulation d'une convention collective qui est contraire aux lois et règlements est nulle, sauf si elle est plus favorable pour les salariés.

Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nuls, sauf s'ils sont plus favorables pour les travailleurs.

Toute convention collective de travail doit fixer, sous peine de nullité :

1. les qualités des parties ;
2. son champ d'application professionnel et territorial ;
3. ses date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

La convention collective de travail détermine les conditions de travail dont les parties conviendront. Elle doit toutefois obligatoirement déterminer les conditions de travail suivantes :

1. les conditions d'embauchage, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter ;
2. les conditions de congédiement des salariés ;
3. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire ;
4. les jours fériés ;
5. le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel ;
6. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

Contenu de la convention collective de travail

- Données générales : qualité des parties, champ d'application, dates charnières
- Conditions de travail : salaires, horaires, congés, etc.
- Dispositions particulières obligatoires : majorations, modalités d'application de l'égalité de rémunération et de lutte contre le harcèlement sexuel et moral
- Résultats des négociations collectives en matière de temps du travail, de politique de formation, de lutte contre le chômage et d'égalité de traitement

En outre, toute convention collective doit obligatoirement prévoir :

1. des majorations pour travail de nuit qui ne pourront être inférieures à 15% de la rémunération ; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit ;
2. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres ;
3. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
4. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés ci-dessus, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

Ensuite, les conventions collectives doivent retenir également le résultat des négociations collectives, qui portent obligatoirement sur les sujets suivants :

1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité.

Ces négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière ;

2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie.

Le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective ;

3. les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des travailleurs âgés de plus de quarante-cinq ans.

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi servent de lignes de conduite au cours de ces négociations ;

4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable.

Dans ce contexte, les négociations doivent porter notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, elle peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés ci-dessus, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

Enfin, les conventions collectives doivent

- soit fixer les modalités des mesures de formation continue que les entreprises doivent offrir à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production,
- soit déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent procéder à la fixation de ces modalités.

S'il n'y a ni convention collective, ni accord subordonné, une convention entre le ministre et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de ces mesures de formation.

3.8. Contestations nées d'une convention collective de travail

Les demandes en interprétation des conventions collectives relèvent de la compétence des juridictions de travail.

Le texte de loi prévoit également de manière explicite que des contestations nées de l'exécution d'une convention collective relèvent de la compétence des juridictions de travail.

Lorsqu'une personne liée par une convention intente une action née de cette convention en justice, toute organisation syndicale partie à cette convention peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

Les organisations syndicales parties à une convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et ne s'y soit pas opposé. L'intéressé peut alors toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

Les syndicats ne peuvent cependant être ni demandeurs, ni défendeurs dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la loi de 2004.

4. Questions de procédure

Toutes les demandes et décisions décrites ci-avant sont à notifier sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Si, néanmoins, toute autre forme de notification est admise, l'expéditeur a, dans ces cas, la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

Toute décision prise en matière de conventions collectives par les instances administratives est susceptible d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Les délais de recours et d'appel sont tous les deux d'un mois.

Titre II.

L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION (ONC)

La deuxième partie de la loi de 2004 traite de l'Office national de conciliation (ONC). Elle remplace certains articles de la loi de 1965 abrogée ainsi que l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation, abrogé également.

1. Attributions de l'Office national de conciliation

L'ONC est institué auprès du ministre du Travail.

L'ONC a en principe trois missions :

- résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail ;
- régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif ;
- aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel.

Les litiges collectifs visés aux deux premiers tirets ci-dessus doivent être portés devant l'ONC par la partie la plus diligente.

Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les parties doivent s'abstenir de tout acte qui pourrait être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective. Ils s'abstiennent ainsi de toute grève ou mesure de lock-out.

Missions de l'ONC

- Litiges concernant une convention collective ou un accord collectif
- Litiges collectifs en matière de conditions de travail
- Avis sur les demandes en déclaration d'obligation générale (convention collective ou accord interprofessionnel)

Les litiges collectifs se rapportent donc soit à la négociation d'une convention collective, soit aux intérêts collectifs en matière de conditions de travail.

Les litiges collectifs relatifs aux conventions collectives concernent :

- le refus de l'employeur sollicité d'entamer des négociations collectives ainsi que
- le désaccord sur une ou plusieurs clauses de la convention collective à conclure.

Saisine obligatoire de l'ONC pour tout différend d'ordre collectif

Les litiges collectifs en matière de conditions de travail sont définis comme :

les litiges qui concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel

et qui découlent des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise

et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise.

Sont compris dans cette définition, les litiges qui concernent seulement directement une division, un service ou un département d'une entreprise, susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.

Cette définition ne comprend toutefois pas les litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par les articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

Si la direction centrale d'une entreprise n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs concernent, du côté employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg. Même si ceux-ci n'ont pas nécessairement les pouvoirs pour prendre une décision, il faut néanmoins définir un interlocuteur pour les salariés en cas de litige collectif.

2. Composition de l'Office national de conciliation

L'ONC comprend un président, une commission paritaire et un service administratif.

Le président

L'ONC est **présidé par le ministre du Travail**, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois candidats. La liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre.

Les candidats ne doivent pas nécessairement être des fonctionnaires d'Etat, mais peuvent également être issus du secteur privé.

Présidence

- Présidé par le ministre ou son délégué
- Possibilité de désignation d'un président délégué pour cinq ans sur une liste de trois candidats
- Président délégué remplaçable pour durée/litige déterminés

Le ministre peut **remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés** par un autre candidat figurant sur la liste précitée. Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.

La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire.

La commission paritaire

Le président de l'ONC préside les réunions de la commission paritaire.

La commission paritaire comprend **huit assesseurs effectifs** dont quatre représentants des employeurs et quatre représentants des salariés.

Pour les procédures de vote, la commission paritaire est répartie en deux groupes :

- le groupe des assesseurs employeurs ;
- le groupe des assesseurs salariés.

Elle comprend également seize assesseurs suppléants dont huit représentants des employeurs et huit représentants des salariés. Ces assesseurs suppléants ne sont pas affectés à un titulaire déterminé, mais peuvent remplacer l'ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné.

Les assesseurs effectifs et suppléants sont nommés par le ministre sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Les assesseurs sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse par leur révocation sur demande des organisations professionnelles des employeurs ou des travailleurs qu'ils représentent. En cas de vacance d'un poste, l'assesseur suppléant nommé par le ministre sur proposition de l'organisation concernée achève la durée du mandat restant à courir.

La commission paritaire peut s'adjoindre **avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations professionnelles d'employeurs** dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige.

Commission paritaire

- 8 assesseurs effectifs et 16 assesseurs suppléants répartis en 2 groupes
- Nommés sur proposition des fédérations patronales les plus représentatives et des syndicats jouissant de la représentativité nationale générale
- Peut s'adjoindre d'autres représentants salariaux ou patronaux ainsi que des experts
- Assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée

Elle peut également s'adjoindre des **experts** avec voix consultative.

Ces représentants ainsi que les experts sont nommés par le ministre pour une durée qu'il détermine. La nomination des représentants se fait sur base des propositions des organisations intéressées.

La commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige, ceci afin de permettre aux assesseurs permanents de statuer en pleine connaissance de cause.

Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des négociations sans perte de rémunération pour les séances de la commission paritaire.

S'ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en informent par écrit et en motivant leur position le président de l'ONC qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties.

L'employeur sera remboursé pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC à charge du budget de l'Etat. Les modalités et limites de ce remboursement font l'objet d'un règlement grand-ducal.

L'indemnisation du président, des assesseurs effectifs et suppléants, des experts et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige, les représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national et les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont déterminés par règlement grand-ducal.

3. La procédure en cas de litige collectif en rapport avec une convention collective

Tout différend d'ordre collectif dans le cadre des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation.

Saisine obligatoire de l'ONC

- Refus de l'employeur d'entamer les négociations
- Désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective

Saisine de la commission paritaire

La commission paritaire est convoquée par le président, sur **demande écrite d'une des parties**.

La demande de saisine doit être **dûment motivée et accompagnée d'un dossier**

complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

Il transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission paritaire qui procède à l'instruction.

Les assesseurs peuvent décider à la majorité des voix de demander des compléments au dossier, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité.

Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation des dossiers dont ils estiment qu'ils ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi de 2004. Cette décision peut faire l'objet d'un recours en réformation.

La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'ONC.

En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée.

Saisine

- Demande dûment motivée
- Accompagnée d'un dossier complet spécifiant l'objet exact du litige et ses antécédents
- Première réunion de la commission paritaire au plus tard 6 semaines après la réception de la demande

Toutes les demandes et décisions relatives à la procédure devant l'ONC doivent être notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception. Si toute autre forme de notification est admise, l'expéditeur a, dans ces cas, la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

Réunions de la commission paritaire

Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions de la commission paritaire. Ces réunions ne sont pas publiques.

Exécution loyale d'une convention collective et abstention de toute grève ou mesure de lock-out jusqu'à la constatation de la non-conciliation.

La commission ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.

Si un membre effectif est empêché d'assister aux réunions de la commission au sujet d'un différend ou à une réunion, il désigne

un remplaçant parmi les membres suppléants. Pendant la durée de l'empêchement, ce membre suppléant sera convoqué en lieu et place du membre effectif empêché.

La proposition de conciliation

Les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

Proposition de conciliation

- Deux groupes d'assesseurs conjointement
- Si cette proposition est rejetée par une partie, le président peut soumettre une proposition.
- S'il y a rejet de cette proposition
→ non-conciliation

La fin de la conciliation

La procédure de conciliation peut être clôturée soit par la signature d'une convention collective, soit par le constat de non-conciliation.

Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige qui sont habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

Règlement du différend

- Signature par les parties au litige habilitées à signer
- Ratification le cas échéant par leurs organes compétents
- Accord valable si les syndicats signataires disposent d'un mandat majoritaire

A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, **l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire.** (cf. résultats de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective)

La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.

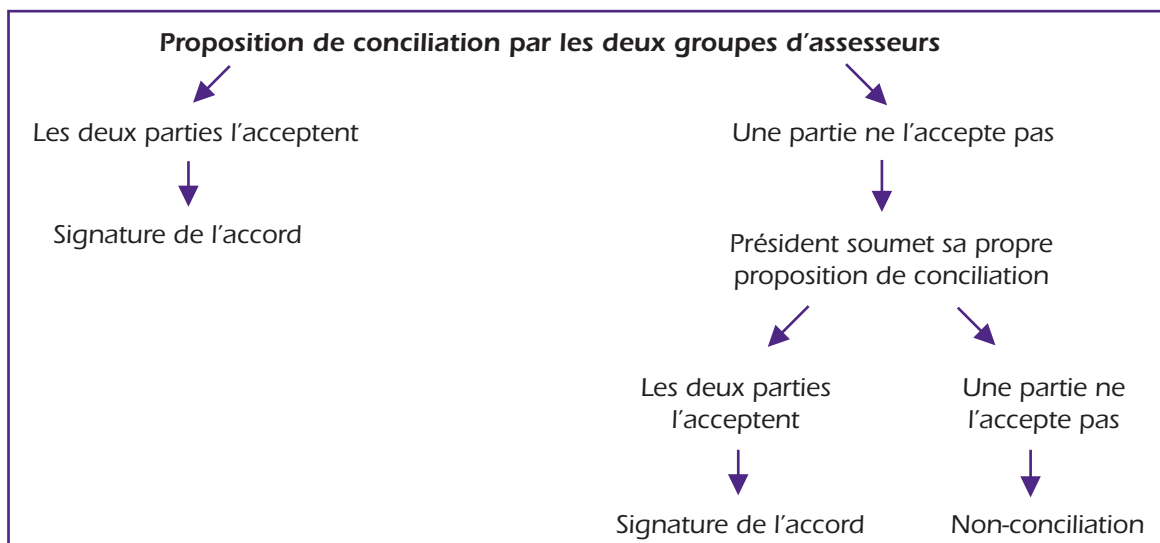
Si un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

Le secrétaire dresse un procès-verbal des discussions signé par le président.

La non-conciliation peut donc être constatée dans trois cas de figure :

- les ou une des parties rejettent la proposition de conciliation des assesseurs ainsi que celle du président ;
- vote unanime des deux groupes d'assesseurs au sein de la commission paritaire ;
- les ou une des parties au litige déclarent la non-conciliation au plus tôt seize semaines après la première réunion de la commission paritaire.

Schéma 6 : procédure de conciliation en cas de litige collectif en rapport avec une convention collective



L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

4. La procédure en cas de litige collectif en rapport avec les conditions collectives de travail

Tout différend d'ordre collectif en matière de conditions de travail fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation.

La partie la plus diligente saisit par écrit l'ONC selon les modalités prévues en cas de litige relatif à une convention collective. Elle adresse une copie de cette saisine à l'ITM et aux représentants des parties concernées par le litige collectif.

Litiges collectifs

- Concernent l'ensemble ou la majorité du personnel
- Problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise

Cette saisine doit contenir :

- les éléments faisant l'objet du litige collectif,
- la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de la loi de 2004 et
- la désignation des représentants de la partie requérante.

Dans les trois jours après la réception de la copie de la saisine, l'autre partie désigne ses propres représentants devant l'ONC et en informe le président.

Le président convoque les assesseurs et les parties dans les neuf jours à partir de la saisine. La première réunion aura lieu au plus tard dans la quinzaine à partir de cette même date.

Si aucun règlement n'est intervenu quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

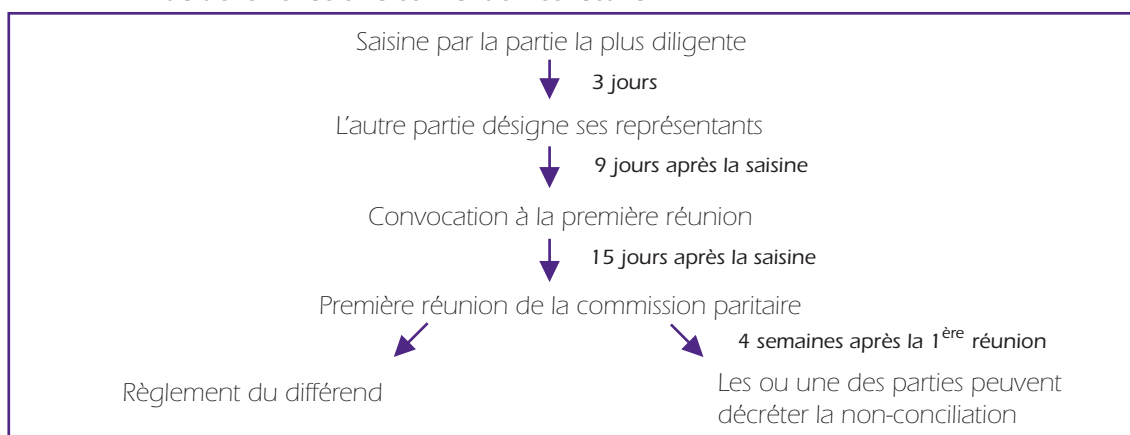
Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

Procédure

- Saisine par la partie la plus diligente
- Dossier contenant les éléments faisant l'objet du litige
- Première réunion dans les 15 jours
- 4 semaines après la 1^{ère} réunion, les parties peuvent décréter la non-conciliation

L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

Schéma 7 : procédure de conciliation en cas de litige collectif en rapport avec les conditions de travail avec une convention collective



5. La procédure en cas de déclaration d'obligation générale

Toute convention collective ainsi que tout accord collectif peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés.

La déclaration d'obligation générale doit déterminer avec précision son champ d'application.

La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre du Travail :

- soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné,
- soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale,
- soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

La déclaration d'obligation générale se fait **par règlement grand-ducal**, sur base d'une **proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs** de la commission paritaire, les **Chambres professionnelles demandées en leur avis**. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.

Procédure

- Demande au ministre par
 - l'organisation des employeurs du secteur concerné ou
 - les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou sectorielle
- Règlement grand-ducal sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs ; Chambres professionnelles demandées en leur avis
- Si divergence par rapport aux dispositions légales existantes
 - analyse par l'ONC et l'ITM :
dérogation dans un sens plus favorable possible

La proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs peut être soumise par consultation écrite. Le président de l'ONC doit toutefois convoquer les assesseurs pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs.

Si le président de l'ONC et les assesseurs estiment que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC contiennent des **dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales**, ils analyseront si le texte est conforme au principe général du droit du travail suivant : il est possible de stipuler par convention **dans un sens plus favorable au salarié**. Si tel est le cas, ils proposeront la déclaration d'obligation générale au ministre. Dans ces cas, le ministre sollicite également l'avis de l'ITM.

Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Il cesse ses effets au même moment que la convention collective qu'il déclare d'obligation générale.

6. Arbitrage

En cas de constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir, dans les deux semaines, le ministre du Travail en vue de la désignation d'un arbitre.

Le ministre propose un arbitre aux parties dans les deux semaines suivant sa saisine.

Les parties doivent se prononcer dans les deux semaines sur cette proposition.

L'acceptation de l'arbitre par les deux parties équivaut à l'acceptation de la sentence arbitrale. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.

Afin d'accomplir sa mission, l'arbitre entreprend toutes consultations et investigations qu'il juge utiles. Ses frais et honoraires font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à charge du budget de l'Etat.

7. Dispositions pénales

La procédure de conciliation est obligatoire.

Une amende de 620 à 65.000 euros peut être octroyée à celui qui :

- provoque un arrêt ou une cessation collective du travail sans avoir auparavant saisi l'Office national de conciliation ;
- refuse sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'Office national de conciliation ;
- entrave l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire.

Par ailleurs, les **employeurs** qui licencient, discriminent, désavantagent ou menacent de discriminations ou de désavantages les membres salariés tant de la commission de négociation que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation sont condamnés à des **dommages-intérêts**.

Il en est de même des **salariés en cas de mise en interdit injustifié** des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Ces accords peuvent être conclus notamment au niveau national ou au niveau interprofessionnel.

Titre III.

LES ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Les partenaires à des accords nationaux ou interprofessionnels

Les partenaires qui peuvent conclure un accord national ou interprofessionnel sont :

- d'un côté les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et
- de l'autre côté, les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins de la conclusion d'un tel accord.

Champ d'application des accords nationaux ou interprofessionnels

Ces accords peuvent porter sur les sujets suivants :

- **transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen** conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne ;
- **transposition des directives européennes** prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives se basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen ;
- **accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels les deux partenaires se sont mis d'accord.**

Ces sujets peuvent être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail.

Déclaration d'obligation générale des accords nationaux ou interprofessionnels

Les accords nationaux ou interprofessionnels peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.

Procédure de déclaration d'obligation générale des accords nationaux

- Demande de déclaration d'obligation générale d'un accord interprofessionnel soumise au ministre
- Analyse des termes de l'accord par le président de l'Office national de conciliation et les assesseurs permanents en vertu du contrôle de la conformité de l'accord aux normes et principes du droit du travail
- Avis de l'Inspection du Travail et des Mines
- Proposition de texte de la commission paritaire de l'Office national de conciliation, avis des Chambres professionnelles
- Transmission de l'accord au ministre du Travail
- Gouvernement en Conseil décide de la déclaration d'obligation générale par règlement grand-ducal

La **demande** de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre du Travail **conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national**.

Si le président de l'ONC, conjointement avec les assesseurs, estime que l'accord contient des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la **conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié**.

Le cas échéant, ils proposent la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre sollicite également l'avis de l'ITM.

La déclaration d'obligation générale se fait par **règlement grand-ducal sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire**, les Chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale.

La proposition de la commission paritaire peut être émise après consultation écrite. Le président doit toutefois convoquer les membres pour une réunion sur demande :

- soit de trois de ses membres,
- soit d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale,
- soit d'une fédération nationale d'employeurs.

Le règlement grand-ducal d'obligation générale cesse ses effets au même moment que l'accord qu'il déclare d'obligation générale.

L'OBSERVATOIRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DE L'EMPLOI (ORPE)

L'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi (ORPE) est rattaché au ministère du Travail.

Il est censé analyser l'impact et l'interrelation entre les relations professionnelles et l'emploi et assurer le suivi de l'évolution du droit du travail et des relations collectives de travail au Luxembourg.

Missions de l'ORPE

L'ORPE a pour mission :

1. **l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives** et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation ;
2. **l'analyse de l'apport des partenaires sociaux** aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel ;
3. **la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdisciplinaires** nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale ;
4. **le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue** ;
5. **la collaboration avec les organismes européens et internationaux** œuvrant dans le même domaine.

Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes. Il remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité de coordination tripartite, le Comité permanent de l'emploi et le Gouvernement.

L'ORPE est désigné comme le **Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles** fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.

Composition de l'ORPE

L'ORPE est **présidé par le ministre ou un fonctionnaire délégué** à cette fin.

L'orientation générale des travaux de l'ORPE est définie par un comité de gestion tripartite. Ce comité de gestion établit également le plan de travail, supervise les résultats et émet un avis sur les publications à effectuer.

Il comprendra, en plus du président :

- deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale,
- deux représentants des employeurs à proposer par les fédérations d'employeurs pouvant invoquer une implantation nationale et
- deux représentants du ministre.

Les membres du comité sont nommés par le ministre. Leur activité au sein du comité de gestion est honorifique.

Le secrétariat de l'ORPE est assuré par les agents du ministre et de l'ITM.

MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DE TRAVAIL DES EMPLOYES PRIVES ET DES OUVRIERS

Concernant les cadres supérieurs

La loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complétée afin de préciser que les conditions de rémunération des heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Dans cette optique, la définition du cadre supérieur est d'ailleurs intégrée dans cette loi.

Par ailleurs, il est précisé que l'ensemble de la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions pour être considérés comme cadres supérieurs.

Concernant la durée de travail

La loi de 2004 assouplit davantage les règles relatives à la durée de travail maximale des employés privés (modification de la loi modifiée de 1937) et des ouvriers (modification de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie).

La loi introduit la possibilité d'augmenter la durée maximale de travail, mais la limite à des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année (maximum six semaines). Dans ces secteurs, une convention collective de travail ou un accord subordonné peuvent autoriser une durée de travail journalière maximale supérieure à huit heures (maximum douze heures) et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures (maximum soixante heures).

Un certain nombre de règles doivent toutefois être respectées :

- précision des limites de la durée du travail ;
- prise en compte de la santé et de la sécurité des travailleurs, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes ;
- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire au-delà de huit heures par jour et quarante heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix heures par jour et quarante-huit heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, est à considérer et à rémunérer comme heure supplémentaire ;
- autorisation préalable par le ministre du Travail. Une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérées par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail.

Partie 3

Texte de loi

Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant :

1. la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés ;
2. la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie ;
3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
5. la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Chapitre 1^{er}.

Champ d'application de la loi

Art. 1^{er}. (1) La présente loi a pour objet la réglementation, par voie de convention collective de travail, des relations et conditions de travail des ouvriers et employés privés liés à un employeur par un contrat de travail au sens de la loi modifiée du 24 mai 1989.

(2) La présente loi ne s'applique pas à la réglementation des conditions de travail, par voie de négociations collectives, des travailleurs 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.

Chapitre 2.

Définition de la convention collective de travail

Art. 2. La convention collective de travail est un contrat relatif aux relations et aux conditions de travail conclu entre,

- un ou plusieurs syndicats de salariés remplissant les conditions définies ci-après d'une part

et

- soit une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, soit une entreprise particulière,
- soit un groupe d'entreprises ou un ensemble d'entreprises dont la production, l'activité ou la profession sont de la même nature, ou encore, qui constituent une entité économique et sociale, si les parties ayant le droit de contracter le décident, d'autre part.

On entend par entreprise constituant une entité économique et sociale un ensemble d'entités, même ayant des personnalités juridiques autonomes et/ou distinctes, et même en fonctionnant en régime de franchise, qui présentent un ou plusieurs éléments permettant de conclure qu'il ne s'agit pas d'unités indépendantes et/ou autonomes, mais révèlent une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires, respectivement une communauté de travailleurs liés par des intérêts identiques, semblables ou complémentaires, avec, notamment un statut social comparable.

Sont pris en compte pour l'appréciation de l'existence d'une entité économique et sociale tous les éléments disponibles tels que notamment le fait

- de disposer de structures ou d'infrastructures communes ou complémentaires, et/ou
- de relever d'une stratégie commune et/ou complémentaire et/ou coordonnée, et/ou
- de relever d'un ou de plusieurs bénéficiaires économiques totalement ou partiellement identiques, complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou
- de relever d'une direction et/ou d'un actionnariat communs et/ou complémentaires et/ou liés entre eux, et/ou d'organes de gestion, de direction ou de contrôle composés en tout ou en partie des mêmes personnes ou de personnes représentant les mêmes organisations ;
- de disposer d'une communauté de salariés liés par des intérêts communs et/ou complémentaires et/ou présentant un statut social semblable ou apparenté.

Plusieurs établissements fonctionnant sous une enseigne identique ou largement semblable, y compris dans un régime de franchise, sont présumés former une entité économique et sociale au sens du présent article.

Chapitre 3.

Les syndicats de salariés

1. Définition générale du syndicat

Art. 3. (1) Constituent un syndicat de salariés au sens de la présente loi les groupements professionnels dotés d'une organisation structurée interne et ayant pour objet la défense des intérêts professionnels et la représentation collective de leurs membres ainsi que l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

(2) Les syndicats dont question ci-dessus doivent jouir d'une indépendance par rapport à leurs cocontractants visés à l'article 2, en pouvant notamment rapporter la preuve d'une capacité et d'une indépendance organisationnelles, ainsi que d'une capacité et d'une autonomie financières, par rapport à ces cocontractants potentiels, leur permettant de remplir les missions leur imparties.

(3) Quant à leur capacité de négociation et de signature de conventions collectives, il convient de distinguer les syndicats au regard des articles 4 à 7, ainsi que, le cas échéant, 12.

2. Syndicats justifiant de la représentativité nationale générale

Art. 4. Sont à considérer comme justifiant de la représentativité nationale générale les syndicats disposant de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau national un conflit majeur d'ordre social.

Cette représentativité doit être remplie cumulativement pour les deux catégories de travailleurs visées à l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}.

Art. 5. Pour pouvoir prétendre à la reconnaissance de la représentativité nationale générale, le syndicat visé à l'article 4 doit en outre avoir obtenu, lors des dernières élections aux chambres professionnelles salariales, en moyenne au moins vingt pour cent (20%) des suffrages des travailleurs relevant des deux catégories de travailleurs visées à l'article 1^{er}, et au moins quinze pour cent (15%) des suffrages de chacune des deux catégories en question.

Le syndicat doit avoir une activité effective dans la majorité des branches économiques du pays; cette présence est contrôlée sur la base des résultats obtenus par le syndicat lors de la dernière élection aux délégations du personnel ayant eu lieu avant la date de la décision sur la demande de reconnaissance de la représentativité nationale générale.

3. Syndicats justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie

Art. 6. (1) Sont à considérer comme justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie pour les employés privés ou pour les ouvriers ou pour les deux à la fois, les syndicats disposant de l'efficacité et du pouvoir nécessaires pour assumer les responsabilités en découlant et notamment soutenir au niveau du secteur impliquant la ou les catégories de salariés concernées un conflit majeur d'ordre social.

(2) L'importance d'un secteur de l'économie s'apprécie principalement par rapport aux salariés y occupés. Sera ainsi déclaré secteur particulièrement important de l'économie nationale celui dont l'emploi représente au moins dix pour cent (10%) des personnes visées

à l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, occupées au Grand-Duché de Luxembourg.

Le secteur considéré doit cependant comprendre plus d'une entreprise. Lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements, divisions, succursales, filiales ou parties, sous quelque forme que ce soit, y compris un régime de franchise, les effectifs sont comptés au niveau de l'entité globale. Lorsqu'il y a identité ou très large ressemblance d'enseigne, il y a présomption d'appartenance à une même entité.

Art. 7. Pour pouvoir prétendre à l'octroi de la reconnaissance d'une représentativité au sens de l'article 6, le syndicat doit :

1. avoir présenté des listes et compté des élus lors des dernières élections à la ou aux chambres professionnelles salariales ;
2. avoir obtenu
 - soit cinquante pour cent (50%) des voix pour le groupe de la chambre professionnelle au cas où le groupe coïncide entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée,
 - soit, au cas où le groupe de la chambre professionnelle ne coïncide pas entièrement avec le champ d'application de la convention collective concernée, ou si le groupe est composé totalement ou partiellement de travailleurs non couverts par le champ d'application de la présente loi, cinquante pour cent (50%) des voix lors des dernières élections aux délégations du personnel du secteur tel que défini conformément à l'article 6, paragraphe 2. Ne sont prises en considération, dans ce cas, que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du syndicat demandeur, à l'exclusion des candidats dits neutres.

4. Procédure de reconnaissance

Art. 8. (1) La décision portant octroi, refus ou retrait de reconnaissance des qualités visées aux articles 3 à 7 incombe au ministre ayant le Travail dans ses attributions, ci-après dénommé le ministre, statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'Inspection du travail et des mines, ci-après désignée sous le sigle ITM.

(2) La décision d'octroi ou de refus est rendue à la requête du syndicat intéressé joignant à sa demande dûment motivée toutes les pièces à l'appui.

(3) La décision de retrait est rendue à la requête de tout syndicat justifiant d'un intérêt né et actuel.

(4) La décision est notifiée aux parties intéressées et publiée au Mémorial B.

Chapitre 4.

La négociation de la convention collective de travail

1. Procédure de négociation d'une convention collective de travail

Participation aux négociations ; Commission de négociation

Art. 9. (1) Par convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions prévues aux articles 3, 4 et 5, respectivement 3, 6 et 7, selon la convention visée.

(2) Ces syndicats peuvent, à l'unanimité, admettre ou refuser d'autres syndicats à la négociation. Copie de leur décision est adressée au ministre et à l'ITM.

(3) Doivent être admis à la commission de négociation le ou les syndicats ayant obtenu isolément ou ensemble cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective.

Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

(4) Les demandes visées au paragraphe 3 doivent être tranchées dans un délai de sept jours à compter de leur réception.

En cas de refus d'admission ou d'absence de décision dans le délai imparti, l'affaire est transmise au ministre qui rendra sa décision dans les deux semaines, en statuant sur la base d'un rapport circonstancié établi par l'ITM, les parties entendues en leurs explications.

(5) Pendant la durée des négociations collectives, les articles 34 et 35 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont applicables mutatis mutandis aux membres de la commission de négociation.

Demande d'ouverture des négociations collectives

Art. 10. (1) La demande d'ouverture de négociations collectives doit être introduite par les représentants qualifiés des personnes ou organisations intéressées.

La partie sollicitée ne peut se soustraire à l'obligation d'entamer de telles négociations.

(2) Les négociations doivent effectivement commencer dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.

(3) Toutefois, l'employeur sollicité peut, dans un délai de quinze jours à partir de la notification de la demande d'ouverture de négociations, informer la partie demanderesse de son intention de négocier au sein d'un groupement ou d'une organisation d'employeurs, ou ensemble avec d'autres employeurs ayant la même activité ou la même profession.

Dans ce cas, les négociations doivent être effectivement ouvertes dans un délai de soixante jours à partir de la date visée à l'alinéa 1.

A défaut, la partie concernée peut être obligée à négocier séparément. Les négociations doivent alors effectivement commencer dans les quinze jours à compter de l'expiration du délai de soixante jours fixé à l'alinéa 2.

(4) En cas de refus explicite ou implicite d'engager les négociations dans le délai légal, la partie demanderesse peut entamer la procédure de conciliation.

2. Signature et validité de la convention collective

Art. 11. La convention collective de travail doit, sous peine de nullité, être signée par l'ensemble des parties ayant participé à la négociation, sans préjudice des dispositions de l'article 12.

Elle n'entre en vigueur qu'à la suite du dépôt accepté conformément à l'article 13.

Art. 12. (1) Un ou plusieurs des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation peuvent convenir avec leur cocontractant de signer seuls la convention collective tout en invitant, dans un délai de huit jours, les autres syndicats à se joindre à la signature.

(2) Dans les huit jours de l'invitation, les syndicats contactés doivent faire part de leur décision.

(3) A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la commission de négociation, un ou plusieurs des syndicats décidés à signer seuls conformément au paragraphe 1er peuvent saisir le ministre dans les huit jours à partir de l'expiration du délai prévu au paragraphe 2.

(4) Au cas où le ministre constate que le ou les syndicats qui veulent signer seuls disposent d'un mandat direct ou indirect de cinquante pour cent (50%) des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail, il admettra le ou les

syndicats demandeurs à la signature de la convention collective.

A cette fin, le ou les syndicats voulant signer la convention collective doivent avoir obtenu cinquante pour cent (50%) des suffrages au moins lors de la dernière élection pour les délégations du personnel dans les entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective. Ne sont prises en considération que les voix recueillies par les candidats qui se sont présentés sous le sigle du ou des syndicats demandeurs, à l'exclusion des candidats dits neutres.

3. Dépôt et publicité de la convention collective de travail

Art. 13. (1) La convention collective est déposée à l'ITM par la partie la plus diligente.

(2) Sur proposition de l'ITM, le ministre émet dans les quinze jours du dépôt sa décision qui sera communiquée aux parties et publiée au Mémorial B.

A défaut de décision dans le délai prévu, le dépôt effectué est considéré comme accepté.

(3) La convention collective dont le dépôt a été accepté sort ses effets au lendemain de la formalité prévue au paragraphe 1^{er}, à moins que les parties n'en aient disposé autrement.

(4) La convention collective est portée à la connaissance des salariés concernés par affichage aux endroits appropriés de leurs lieux de travail.

Par ailleurs, sur simple demande du salarié, elle sera envoyée par courrier électronique soit à l'adresse électronique personnelle utilisée par le salarié sur le lieu de travail, soit, en cas d'accord du salarié, à l'adresse électronique personnelle du salarié à son domicile ou son lieu de résidence. Au cas où l'envoi par courrier électronique n'est pas possible, la convention collective sera remise sur support papier aux salariés demandeurs, aux frais des employeurs concernés.

4. Unicité de la convention collective

Art. 14. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article 15, les parties ayant le droit de contracter peuvent décider qu'il y aura, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel.

(2) Les parties ayant le droit de contracter peuvent aussi décider de conclure une convention collective pour le personnel ouvrier et une convention collec-

tive pour le personnel employé, respectivement de ne pas conclure une convention collective pour l'une des deux catégories de personnel. Dans le premier cas, il ne peut y avoir, sans préjudice des dispositions de l'article 15, dans le champ d'application de la convention collective, ainsi que par groupement ou ensemble d'entreprises, par entreprise ou division d'entreprise, qu'une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel ouvrier et une seule convention collective de travail pour l'ensemble du personnel employé.

(3) Pour pouvoir entrer en vigueur, et sous peine du refus du dépôt conformément à l'article 17 de la présente loi, tout amendement ou avenant à une convention collective, respectivement tout autre texte, quel que soit sa dénomination, modifiant la convention, en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des signataires originaires.

Art. 15. (1) Lorsqu'une convention collective de travail s'applique à un groupement ou un ensemble d'entreprises ou d'employeurs, à un secteur ou à une branche d'activité, les parties contractantes peuvent décider de lui conférer le caractère de convention-cadre et de renvoyer le règlement de certaines matières à des accords collectifs à négocier aux niveaux inférieurs.

Dans ce cas, la convention collective doit expressément :

1. énoncer qu'il s'agit d'une convention-cadre ;
2. énumérer avec précision les domaines ou matières qui seront à régler aux niveaux de négociation inférieurs ;
3. fixer les niveaux auxquels cette négociation doit se faire, étant entendu que le niveau de négociation ne peut être inférieur à celui de l'entreprise ;
4. fixer les grands principes régissant les matières dont le détail peut être déterminé par des accords aux niveaux inférieurs.

(2) Les accords visés ci-dessus doivent, sous peine de nullité, être signés par les représentants des parties contractantes.

Ils n'entrent en vigueur qu'après avoir fait l'objet d'une décision d'acceptation dans les conditions de l'article 13.

5. Champ d'application de la convention collective de travail

Art. 16. (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les appliquera à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de rémunération des employés ayant la qualité de cadres supérieurs ne seront pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonnés conclus pour le personnel ayant le statut d'employé.

Toutefois les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent.

6. Durée de validité de la convention collective de travail

Art. 17. Principe

La durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois années au plus à partir de la date de son entrée en vigueur fixée conformément à l'article 13.

Art. 18. Dénonciation et renégociation

(1) La convention collective de travail pourra être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis à fixer par la convention collective. Ce préavis sera de trois mois au maximum avant la date de son échéance.

La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'article 10.

Copie de la dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.

(2) La convention collective dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation, sauf fixation conventionnelle d'un autre délai.

(3) A défaut de stipulation contraire de la convention collective de travail, la convention qui n'aura pas été dénoncée dans les délais et formes prescrits au paragraphe 1^{er} sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée. Elle ne pourra par la suite être dénoncée qu'avec le préavis stipulé dans la convention, sans préjudice des dispositions du paragraphe 1^{er}. Copie de cette dénonciation est adressée sans délai à l'ITM qui en fera tenir copie au ministre.

(4) Lorsque la convention collective de travail ou certaines de ses stipulations n'auront pas été dénoncées conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er}, les parties concernées peuvent décider d'un commun accord de renégocier la convention ou certaines de ses dispositions. Dans ce cas, les négociations doivent commencer au plus tard six semaines avant que la convention collective ou les dispositions concernées ne viennent à expiration.

L'accord des parties visé à l'alinéa qui précède est consigné dans un document écrit qui précisera les dispositions dénoncées et dont une copie est adressée sans délai au ministre et à l'ITM.

7. Obligation de trêve sociale durant la période de validité de la convention collective

Art. 19. Pendant la durée de validité de la convention collective de travail ou de l'accord subordonné, les parties contractantes s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

8. Contenu de la convention collective de travail

Art. 20. (1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixeront, sous peine de nullité :

1. les qualités des parties;
2. leur champ d'application professionnel et territorial;
3. leurs date d'entrée en vigueur, durée et délais de dénonciation.

(2) La convention collective de travail et les accords visés à l'article 15 détermineront notamment les conditions de travail dont les parties conviendront.

Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins :

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire
3. les jours fériés
4. le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel
5. le système des rémunérations ainsi que les éléments de salaire et de traitement par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail devra obligatoirement prévoir :

1. des majorations pour travail de nuit qui ne pourront être inférieures à 15% de la rémunération ; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relèves de nuit ;
2. des majorations de rémunération pour travaux pénibles, dangereux et insalubres ;
3. les modalités d'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ;
4. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modali-

tés d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des cinq domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(4) La convention collective ou les accords prévus à l'article 15 contiendront obligatoirement des dispositions consignnant le résultat des négociations collectives, qui devront obligatoirement porter sur les sujets suivants :

1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité ; les négociations collectives sur l'organisation du travail porteront notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée du travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière ;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie ; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées sera consigné dans la convention collective ;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des travailleurs âgés de plus de quarante-cinq ans ; les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil Européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi serviront de lignes de conduite au cours de ces négociations ;
4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les établissements et/ou entreprises auxquels la convention collective est applicable ; dans ce contexte, les négociations porteront notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de rémunérations et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(5) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de ces mesures ou déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent y procéder.

En l'absence de convention collective ou d'accord subordonné, une convention entre le ministre et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de ces mesures de formation.

(6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.

(7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nulles, à moins qu'elles ne soient favorables pour les travailleurs.

9. Contestations nées d'une convention collective de travail

Art. 21. (1) Les demandes en interprétation des conventions collectives de travail et des accords conclus en application de l'article 15 relèvent de la compétence des juridictions du travail.

Il en est de même des contestations nées de l'exécution d'une convention collective de travail ou d'un accord conclu en application de l'article 15.

(2) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article 15 est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres.

(3) Les organisations syndicales parties à une convention collective ou à un accord conclu en application de l'article 15 peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention ou de cet accord en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci en ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale.

(4) Par dérogation aux dispositions des paragraphes 2 et 3, les organisations syndicales ne peuvent être ni demandeur, ni défendeur dans une action en dommages-intérêts du chef de l'application de la présente loi.

Chapitre 5. Questions de procédure

Art. 22. Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre I sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

Art. 23. Les décisions visées à l'article 22 sont susceptibles d'un recours en réformation devant les juridictions administratives. Le délai de recours et d'appel est fixé à respectivement un mois.

Titre II.

L'OFFICE NATIONAL DE CONCILIATION

Chapitre 1^{er}. Attributions

Art. 24. (1) L'Office national de conciliation, ci-après désigné sous le sigle ONC, est institué auprès du ministre.

(2) L'ONC a pour mission :

- de résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail ;
- de régler les litiges collectifs du travail qui n'ont pas abouti à une convention collective ou à un accord collectif ;

- d'aviser les demandes en déclaration d'obligation générale des conventions collectives de travail et des accords en matière de dialogue social national ou interprofessionnel conclus conformément au Titre III.

Art. 25. (1) Avant toute grève ou mesure de lock-out, les litiges collectifs visés aux deux premiers tirets de l'article 24(2) sont portés obligatoirement par la partie la plus diligente devant l'ONC.

(2) Sans préjudice des litiges relatifs aux licenciements collectifs régis par les articles 6 et suivants de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, on entend par litiges collectifs en matière de conditions de travail relevant de la compétence de l'ONC, à condition que les litiges soient véritablement collectifs et concernent les intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel, ceux découlant des problèmes résultant de l'organisation, de la réorganisation ou de la restructuration de l'entreprise et qui ont un impact collectif sur les conditions de travail de l'ensemble ou de la majorité des salariés de l'entreprise, y compris ceux concernant directement seulement une division, un service ou un département d'une entreprise, mais susceptibles d'avoir un effet direct sur l'ensemble ou la majorité des salariés de l'entreprise.

(3) On entend par litiges collectifs en matière de conventions collectives relevant de la compétence de l'ONC :

- le refus de l'employeur d'entamer des négociations collectives conformément à l'article 10(4) ;
- le désaccord sur une ou plusieurs stipulations de la convention collective définie à l'article 2.

(4) Au cas où la direction centrale de l'entreprise chargée d'appliquer la présente loi aux salariés travaillant pour l'entreprise au Luxembourg n'est pas située au Luxembourg, les litiges collectifs au sens de la présente loi concerneront, du côté de l'employeur, l'organe ou la personne assumant la direction journalière au Luxembourg.

(5) Jusqu'à la constatation de la non-conciliation par l'ONC, les parties s'abstiendront de tous actes qui pourraient être de nature à compromettre l'exécution loyale d'une convention collective, ainsi que de toute grève ou mesure de lock-out.

Chapitre 2. Composition

Art. 26. (1) L'ONC est présidé par le ministre, qui peut, pour une durée de cinq ans, désigner un président délégué, sur une liste de trois candidats. La

liste est arrêtée par le Gouvernement en conseil sur proposition du ministre.

Le ministre peut remplacer le président délégué pour une durée ou un litige déterminés par un autre candidat figurant sur la liste précitée.

Le président délégué est révocable à tout moment par le ministre.

L'ONC comprend, en dehors du président, une commission paritaire et un service administratif dont les membres sont nommés par le ministre.

La fonction de conciliateur est dévolue au président conjointement avec les assesseurs de la commission paritaire.

(2) La commission paritaire comprend huit assesseurs effectifs, dont quatre représentants des employeurs et quatre représentants des salariés ainsi que seize assesseurs suppléants dont huit représentants des employeurs et huit représentants des salariés, les assesseurs suppléants n'étant pas affectés à un titulaire déterminé, mais pouvant remplacer l'ensemble des assesseurs effectifs du groupe concerné.

(3) Aux fins de l'application de la procédure de vote, la commission paritaire est répartie en deux groupes, à savoir respectivement :

- le groupe des assesseurs employeurs;
- le groupe des assesseurs salariés.

(4) La commission paritaire peut s'adjoindre avec voix consultative des représentants des organisations syndicales non représentatives sur le plan national ainsi que des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dont cependant aucun ne doit figurer parmi les assesseurs ou représentants des parties au litige.

Elle peut de même s'adjoindre des experts avec voix consultative.

(5) La Commission paritaire est assistée par des délégués directement concernés par l'affaire traitée et représentant respectivement le patronat et le salariat des secteurs ou entreprises/établissements concernés par le litige.

Art. 27. (1) Les assesseurs effectifs et suppléants sont nommés par le ministre sur proposition, d'une part, des fédérations patronales les plus représentatives et faisant partie d'une organisation au niveau national regroupant la plupart des fédérations d'employeurs et, d'autre part, des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale.

Les employeurs sont tenus de libérer les représentants salariaux faisant partie de la délégation chargée des

négociations sans perte de rémunération pour les séances de la commission paritaire. S'ils estiment que le nombre de représentants en question désignés par les syndicats est trop élevé, ils en informent par écrit et en motivant leur position le président de l'ONC qui convoquera les assesseurs permanents pour en délibérer dans les plus brefs délais. La décision de la commission paritaire s'impose aux parties. L'employeur sera remboursé pour les heures perdues par ses salariés exerçant une fonction à l'ONC à charge du budget de l'Etat. Les modalités et limites de ce remboursement feront l'objet d'un règlement grand-ducal.

(2) Les assesseurs sont nommés pour cinq ans. Leur mandat cesse par leur révocation sur demande des organisations professionnelles des employeurs ou des travailleurs qu'ils représentent. En cas de vacance d'un poste, l'assesseur nommé par le ministre conformément au paragraphe 1er achève la durée du mandat restant à courir.

(3) Les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1, et les experts visés à l'article 26(4), alinéa 2, sont nommés par le ministre pour une durée qu'il détermine.

La nomination des représentants se fait sur base des propositions des organisations intéressées.

Art. 28. Les réunions de la commission paritaire sont présidées par le président de l'ONC.

Art. 29. Un règlement grand-ducal détermine l'indemnisation du président, des assesseurs effectifs et suppléants, des experts visés à l'article 26(4), alinéa 2 et du personnel du secrétariat ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais exposés dans l'exercice de leurs fonctions par ces mêmes personnes, les représentants des parties au litige et les représentants visés à l'article 26(4), alinéa 1.

Chapitre 3. Procédure

Section 1. Procédure en cas de litige collectif

Art. 30. Tout différend d'ordre collectif tant en matière de conditions de travail que dans le cadre des négociations en vue de la conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif, fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation dont les modalités sont réglées par les dispositions des sous-sections 1 et 2.

Sous-section 1.

Litige collectif en rapport avec une convention collective

Art. 31. (1) La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un dossier complet qui doit spécifier l'objet exact du litige et ses antécédents. Le président peut réclamer les pièces supplémentaires qu'il juge utiles.

La commission paritaire est convoquée par le président, sur demande écrite d'une des parties.

(2) Le président transmet sans délai le dossier à tous les membres de la commission paritaire qui procède à l'instruction.

Les assesseurs peuvent décider à la majorité des voix, la voix du président étant prépondérante en cas d'égalité, de demander des compléments au dossier.

Ils peuvent décider, dans les mêmes conditions, de ne pas admettre à la conciliation des dossiers qu'ils estiment ne pas rentrer dans le champ d'application de la présente loi. Cette décision peut faire l'objet d'un recours en réformation conformément à l'article 23.

(3) La première réunion de la commission paritaire doit avoir lieu au plus tard le premier jour de la sixième semaine qui suit la date de la réception de la demande par le président de l'ONC.

En cas de recours, la première réunion a lieu au plus tard quinze jours après la décision des juridictions administratives coulée en force de chose jugée.

Art. 32. (1) Le président fixe les dates des séances, ouvre, lève et dirige les réunions. Il instruit les dossiers conformément à l'article 31.

(2) Les deux groupes d'assesseurs peuvent formuler conjointement une proposition de conciliation. Le vote afférent est pris par groupe.

Au cas où cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre une proposition de conciliation de sa propre initiative. Le rejet de sa proposition par au moins une des parties vaut constat de non-conciliation.

(3) Les réunions de la commission paritaire ne sont pas publiques.

Art. 33. (1) La commission ne peut délibérer que si au moins deux des assesseurs de chaque groupe sont présents.

(2) Si un membre effectif est empêché d'assister aux réunions de la commission au sujet d'un différend ou à une réunion, il désigne un remplaçant parmi les membres suppléants. Pendant la durée de l'em-

pêchement, ce membre suppléant sera convoqué en lieu et place du membre effectif empêché.

Art. 34. (1) La procédure de conciliation est clôturée soit par la signature d'une convention collective ou d'un accord conforme au Titre III, soit par le constat de non-conciliation.

(2) Le règlement d'un différend résulte de la signature d'un accord entre les parties au litige qui sont habilitées à signer, ratifié le cas échéant par leurs organes compétents.

A défaut d'accord de l'ensemble des syndicats ayant fait partie de la délégation salariale, l'accord est valablement signé par les syndicats qui disposent d'un mandat majoritaire conformément à l'article 12(4).

La non-conciliation peut être constatée par un vote unanime des deux groupes au sein de la commission paritaire.

(3) Au cas où un règlement n'est pas intervenu après l'expiration d'un délai de seize semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(4) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président.

Art. 35. L'ITM et les membres de la commission paritaire reçoivent communication des accords conclus devant l'ONC ainsi que des procès-verbaux de non-conciliation. Les mêmes documents seront communiqués sur demande aux parties auxquelles les décisions seront applicables par adhésion ou par déclaration d'obligation générale.

Sous-section 2.

Litige collectif en rapport avec les conditions collectives de travail

Art. 36. (1) En cas de litige collectif relatif aux conditions de travail conformément à l'article 25(2), la partie la plus diligente saisit l'ONC selon les termes précisés à la sous-section 1. Copie de cette saisine est adressée à l'ITM et aux représentants des parties concernées par le litige collectif.

Cette saisine doit contenir les éléments faisant l'objet du litige collectif, la justification qu'il s'agit d'un litige collectif au sens de l'article 25(2) et la désignation des représentants de la partie requérante. Dans les trois jours après réception de la copie de la saisine, l'autre partie désigne ses propres représentants devant l'ONC et en informe le président.

Le président convoque les assesseurs et les parties dans les neuf jours à partir de la saisine. La première

réunion aura lieu au plus tard dans la quinzaine à partir de cette même date.

(2) Au cas où aucun règlement n'est intervenu après l'expiration d'un délai de quatre semaines à compter de la première réunion de la commission paritaire, les parties au litige ou l'une d'elles peuvent décréter la non-conciliation.

(3) Le secrétaire dresse un procès-verbal signé par le président. L'article 35 est applicable.

Section 2. Procédure en cas de déclaration d'obligation générale

Art. 37. (1) Toute convention collective ainsi que tout accord collectif conformes aux dispositions de la présente loi peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs de la profession, de l'activité, de la branche ou du secteur économique concernés. La déclaration d'obligation générale détermine avec précision son champ d'application.

(2) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre, soit par l'organisation professionnelle des employeurs du secteur concerné, soit par un syndicat bénéficiant de la représentativité nationale générale ou un syndicat bénéficiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie luxembourgeoise, si ce secteur est concerné par la demande de déclaration d'obligation générale.

(3) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande d'avis.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être soumise par consultation écrite. Le président de l'ONC doit toutefois convoquer les assesseurs pour une réunion de la commission paritaire sur demande de trois des assesseurs.

(4) Au cas où le président de l'ONC, conjointement avec les assesseurs, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre sollicitera également l'avis de l'ITM.

(5) Le règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale peut avoir effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

(6) Le règlement grand-ducal d'obligation générale cesse ses effets au même moment que la convention collective ou l'accord conclu conformément au Titre III qu'il déclare d'obligation générale.

Chapitre 4. Arbitrage

Art. 38. (1) Dans les deux semaines suivant le constat de non-conciliation, chaque groupe de la commission paritaire peut saisir le ministre en vue de la désignation d'un arbitre.

L'arbitre est proposé par le ministre aux parties endéans les deux semaines suivant sa saisine.

Les parties sont tenues de se prononcer endéans deux semaines sur la proposition émanant du ministre.

(2) L'acceptation de l'arbitre entraîne acceptation de la sentence arbitrale de la part des deux parties. La sentence arbitrale vaut conclusion d'une convention collective.

(3) L'arbitre engage toutes consultations et investigations qu'il juge utiles à l'accomplissement de sa mission.

(4) Les frais et honoraires dus à l'arbitre font l'objet d'une convention à conclure avec le ministre et sont à la charge du Budget de l'Etat.

Chapitre 5. Dispositions pénales

Art. 39. (1) La procédure de conciliation prévue au présent Titre II est obligatoire.

(2) Est passible d'une amende de 620 à 65.000 euros celui qui aura :

- provoqué un arrêt ou une cessation collective du travail sans avoir auparavant saisi l'Office national de conciliation ;
- refusé sans motif légitime de se rendre aux tentatives de conciliation entreprises par l'Office ;
- entravé l'accomplissement de la mission des membres de la commission paritaire.

(3) Seront par ailleurs condamnés à des dommages-intérêts les employeurs qui auront indûment licencié, discriminé, désavantagé ou menacé de discriminations ou de désavantages les membres salariés tant de la commission de négociation visée aux articles 9 et 10 de la présente loi que de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Il en est de même des salariés en cas de mise en interdit injustifié des membres employeurs ayant fait fonction de négociateurs pour compte des employeurs lors des négociations collectives et des membres employeurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation.

Chapitre 6. Forme des notifications

Art. 40. Les demandes et décisions en rapport avec l'application du Titre II sont notifiées sous forme d'envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Toute autre forme de notification est admise. Dans ces cas, l'expéditeur a la charge de la preuve de la réception du courrier par le destinataire.

Titre III.

LES ACCORDS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Art. 41. (1) Les organisations syndicales bénéficiant de la reconnaissance de la représentativité nationale générale et les organisations d'employeurs respectivement nationales, sectorielles, ou représentant une

ou plusieurs branches, professions, types d'activités ou déclarant s'associer aux fins du présent article, peuvent conclure des accords notamment nationaux ou interprofessionnels portant sur les sujets suivants :

- transposition des conventions collectives adoptées par les partenaires sociaux au niveau européen conformément aux dispositions du Traité sur l'Union européenne ;
- transposition des directives européennes prévoyant la possibilité d'une transposition au niveau national moyennant accord entre partenaires sociaux nationaux, et notamment les directives basant sur l'accord des partenaires sociaux au niveau européen ;
- accords nationaux ou interprofessionnels portant sur des sujets sur lesquels lesdits partenaires se sont mis d'accord, et qui peuvent être, notamment, l'organisation et la réduction du temps de travail, la formation professionnelle continue y compris les questions de l'accès et du congé individuel de formation, les formes dites atypiques de travail, les mesures de mise en œuvre du principe de non-discrimination, les mesures à prendre contre le harcèlement moral et sexuel au travail, le traitement du stress au travail.

(2) Les accords visés au paragraphe 1^{er} peuvent être déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises légalement établies sur le territoire national et les travailleurs y employés.

(3) La demande de déclaration d'obligation générale est adressée au ministre conjointement par les syndicats justifiant de la représentativité nationale générale

et par les fédérations d'employeurs ayant signé l'accord national.

(4) Au cas où le président de l'ONC, conjointement avec les assesseurs, estime que la convention collective ou l'accord intervenu devant l'ONC qui sont susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale contiennent des dispositions qui diffèrent par rapport à des dispositions légales, ils analyseront la conformité du texte sous l'aspect du principe général du droit du travail selon lequel il est possible de stipuler par convention dans un sens plus favorable au salarié. Le cas échéant, ils proposeront la déclaration d'obligation générale au ministre. Le ministre sollicitera également l'avis de l'ITM.

(5) La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal sur base d'une proposition unanime des membres des deux groupes de la commission paritaire, les chambres professionnelles demandées en leur avis. Celles-ci doivent se prononcer dans le délai d'un mois à compter de la demande de déclaration d'obligation générale.

La proposition visée à l'alinéa qui précède peut être émise après consultation écrite. Le président doit toutefois convoquer les membres pour une réunion de la commission paritaire, soit sur demande de trois de ses membres, soit sur demande d'un syndicat ayant la représentativité nationale générale ou d'une fédération nationale d'employeurs.

Titre IV.

L'OBSERVATOIRE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DE L'EMPLOI (ORPE)

Art. 42. (1) Il est créé auprès du ministre un Observatoire national des relations du travail et de l'emploi, ci-après désigné par le sigle ORPE.

(2) L'ORPE a pour mission :

1. l'étude de l'évolution des relations de travail individuelles et collectives et leurs répercussions en matière d'emploi et de formation ;
2. l'analyse de l'apport des partenaires sociaux aux plans d'action en faveur de l'emploi, à la formation professionnelle, aux conventions collectives et aux accords en matière de dialogue social interprofessionnel ;
3. la collecte des informations pertinentes et la constitution des bases scientifiques interdiscipli-

naires nécessaires en vue de l'orientation des futures réformes en matière de législation sociale ;

4. le suivi de la législation en matière de formation professionnelle continue;
5. la collaboration avec les organismes européens et internationaux oeuvrant dans le même domaine.

Pour réaliser ces analyses et études, l'ORPE peut recourir à des experts externes.

(3) L'ORPE remplit ses missions en étroite collaboration et en concertation avec le Comité de coordination tripartite, le Comité permanent de l'emploi et le Gouvernement.

Art. 43. (1) L'ORPE est présidé par le ministre ou un fonctionnaire délégué à cette fin.

(2) Un comité de gestion tripartite définit l'orientation générale des travaux de l'ORPE, établit le plan de travail, supervise les résultats et émet un avis sur les publications à effectuer.

(3) Le comité de gestion comprendra, en plus du président, deux représentants des syndicats bénéficiant de la représentativité nationale, deux représentants des employeurs à proposer par les fédérations d'employeurs pouvant invoquer une implantation nationale et deux représentants du ministre. Les membres du comité sont nommés par le ministre. L'activité au sein du comité de gestion est honorifique.

Art. 44. (1) Le secrétariat de l'ORPE est assuré par les agents du ministre et de l'ITM.

(2) Un règlement grand-ducal peut préciser le fonctionnement de l'ORPE.

Art. 45. L'ORPE est désigné comme Centre national pour le Luxembourg de l'Observatoire européen des relations industrielles fonctionnant auprès de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin. Le correspondant national afférent est désigné parmi les fonctionnaires membres de l'ORPE.

Titre V.

DISPOSITIONS MODIFICATIVES, ABROGATOIRES ET DIVERSES

Art. 46. (1) Le point (18) de l'article 6, I.B de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de services des employés privés est complété par un point 3 de la teneur suivante :

« 3. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires visées aux points 1 et 2 ci-dessus ne s'appliquent pas aux employés privés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens de la présente loi, les travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des employés privés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective le cas échéant applicable ou l'accord subordonné mentionneront les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition. Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective applicable des travailleurs qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa qui précède.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires est applicable aux travailleurs ne remplissant pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent. »

(2) L'article 6, I.B de la même loi est complété par un point 8bis de la teneur suivante :

« (8bis) Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes :

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ;
- la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites à la durée du travail ;
- la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au

présent article en assurant un régime de travail prenant en compte la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment, si possible, des périodes de repos compensatoire suffisantes ;

- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires ;
- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions ; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre ; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail ; le ministre demandera l'avis préalable de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi. »

(3) L'article 6(4), alinéa 7 de la même loi prend la teneur suivante :

« En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail. »

Art. 47. (1) L'article 4(3), alinéa 6 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante :

« En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué, l'Office national de conciliation peut être saisi par la partie la plus diligente, conformément à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail. »

(2) La même loi est complétée par un article 4ter de la teneur suivante :

« Art. 4ter.- Dans des secteurs strictement délimités caractérisés par des pointes extraordinaires saisonnières concentrées sur une seule partie de l'année dont la durée ne peut excéder six (6) semaines, une convention collective de travail ou un accord subordonné conformes à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail peuvent autoriser, dans les conditions et selon les modalités qu'ils déterminent, une durée de travail journalière maximale supérieure à huit (8) heures mais n'excédant pas douze (12) heures et une durée de travail hebdomadaire maximale supérieure à quarante heures mais n'excédant pas soixante (60) heures, à condition de respecter les règles suivantes :

- les dérogations doivent faire l'objet d'une convention collective ou d'un accord subordonné conformes à la législation dont le dépôt a été accepté par le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou d'un accord trouvé devant l'Office national de conciliation et valant convention collective ;
- la convention ou l'accord précités prévoient avec précision les limites supérieures à la durée du travail journalière et hebdomadaire ;
- la convention ou l'accord précités fixent les modalités d'application des dérogations visées au présent article en assurant un régime de travail garantissant la santé et la sécurité des travailleurs, et notamment des périodes de repos compensatoire suffisantes ;
- toute heure travaillée dans le régime dérogatoire conventionnel prévu par le présent article au-delà de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine au cas où il n'y a pas de système de compensation, et au-delà de dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine au cas où un système compensatoire est appliqué dans l'entreprise, sont à considérer et à rémunérer comme heures supplémentaires ;
- les clauses y relatives dans la convention collective ou l'accord subordonné doivent être dûment autorisées, au préalable, par le ministre ayant le Travail dans ses attributions ; à cette fin, les partenaires sociaux concernés adressent une demande écrite dûment motivée au ministre ; une autorisation ministérielle n'est possible que pour les entreprises travaillant dans un secteur où les fortes variations saisonnières reposent sur des phénomènes naturels et ne peuvent être tempérés par des mesures techniques, et à condition que le surcroît de travail saisonnier ne puisse être rencontré par d'autres mesures, par l'embauche de personnel ou d'autres formes d'organisation du travail ; le ministre demandera l'avis préalable

de l'Inspection du travail et des mines et de l'Administration de l'emploi. »

Art. 48. (1) L'article 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante :

« 7. Les dispositions de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés de l'Etat visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales. »

(2) L'article 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un paragraphe 7 de la teneur suivante:

« 7. Les dispositions de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ne sont applicables ni aux fonctionnaires et employés communaux visés par le présent statut ni à leurs organisations syndicales. »

Art. 49. L'article 7(7) de la loi modifiée du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi prend la teneur suivante :

« (7) En cas de désaccord conformément au paragraphe 6 qui précède, les parties saisiront conjointement l'Office national de conciliation, sous peine de

forclusion, au plus tard trois jours après la signature du procès-verbal de désaccord en joignant copie du procès-verbal.

Le président de l'Office national de conciliation convoquera dans les deux jours les membres de la commission paritaire. La séance aura lieu trois jours au plus tard après la convocation.

Les délibérations de la commission seront closes au plus tard quinze jours après la date fixée pour la première séance.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal sera adressée sans délai à l'Administration de l'emploi et à l'Inspection du travail et des mines. »

Art. 50. La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes de : « Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ».

Art. 51. Sont abrogés :

1. l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation ;
2. la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

La nouvelle loi concernant les **relations collectives de travail**, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'**Office national de conciliation** a été adoptée le 30 juin 2004. Cette loi concerne tant les **employés du secteur privé** que les **ouvriers** ; voilà pourquoi la **Chambre des Employés Privés** et la **Chambre de Travail** ont décidé d'élaborer une **publication commune** relative à ce sujet important.

La présente publication se veut un **outil de travail utile pour toutes les personnes impliquées dans les négociations collectives de travail**. Elle traite des différents sujets couverts par la loi de 2004 : de la négociation de conventions collectives proprement dite, de la résolution de litiges collectifs devant l'Office national de conciliation, de la possibilité de conclure des accords en matière de dialogue social interprofessionnel, de l'Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi.

Elle comprend **trois parties**.

La première partie présente le nouveau texte de manière simplifiée sous forme d'un **«questions-réponses»** afin d'en donner au lecteur un bref aperçu et de lui permettre de trouver des explications à des questions précises telles que :

- qu'est-ce qu'une convention collective de travail ?
- qui sont les contractants du côté patronal et salarial ?
- quelles conditions un syndicat doit-il remplir pour obtenir la représentativité nationale générale, respectivement la représentativité sectorielle ?
- qu'est-ce qu'un cadre supérieur ?
- qu'est-ce qu'un litige collectif ?
- comment se résout un litige collectif ?
- qui peut conclure un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ?

Ensuite, la publication comprend une **partie explicative**, relativement complète. Cette partie comprend de nombreuses illustrations facilitant une meilleure compréhension des nouvelles dispositions.

La dernière partie reprend le **texte de la loi** du 30 juin 2004 tel qu'il a été publié au **Mémorial A**.

Edité par :



CHAMBRE DE TRAVAIL
ARBEITERKAMMER

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
ak-l@ak-l.lu
www.akl.lu



13, rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
info@cepl.lu
www.cepl.lu