



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

14 février 2012

AVIS I/03/2012

relatif au projet de loi portant modification du Titre III du
Livre IV du Code du Travail

..... AVIS

Par lettre du 14 novembre 2011, réf. : Avis Chambres (Commerce, Métiers + Salariés), M. Nicolas Schmit, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés.

1. Le présent projet de loi a pour objet de transposer la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

2. Cette directive remplace la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994 du même nom, transposée en droit national par la loi du 28 juillet 2000 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

3. Tout comme la directive de 1994, la directive 2009/38/CE vise à garantir le droit à l'information et à la consultation transnationale des travailleurs. Elle prévoit la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension européenne.

4. Selon la directive, est une «entreprise de dimension communautaire», une entreprise employant au moins 1000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux;

Est un «groupe d'entreprises de dimension communautaire», un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:

- il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres,
- il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents,
et
- au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre.

5. Les questions traitées par le comité d'entreprise européen ou par la procédure d'information et de consultation sont des questions de nature transnationale. Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents.

Les pouvoirs du comité d'entreprise européen ou la portée de la procédure d'information et de consultation concernent tous les établissements de l'entreprise ou tous les établissements du groupe de dimension européenne, qui sont situés dans les États membres.

6. En ce qui concerne la création d'un comité d'entreprise européen, c'est en principe la direction centrale de l'entreprise ou du groupe, qui est responsable de l'institution d'un comité ou d'une procédure d'information et de consultation.

Elle agit:

- de sa propre initiative
- ou
- à la demande écrite d'un moins 100 travailleurs relevant d'au moins deux entreprises (ou établissements) présents dans au moins 2 États membres.

7. Un groupe spécial de négociation est ensuite constitué par des représentants des travailleurs. Ceux-ci sont élus ou désignés, en fonction du nombre d'employés dans chaque État membre où l'entreprise est présente. Le groupe spécial négocie un accord avec la direction afin de définir le fonctionnement du comité d'entreprise européen et les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs.

Les membres de ce groupe bénéficient de la même protection que les représentants des travailleurs, telle que prévue par la législation nationale et/ou la pratique du pays où ils sont employés.

8. La directive de 2009 qui reprend une bonne partie des dispositions de la directive 94/45/CE, y apporte aussi des changements ponctuels et quelques renforcements du droit des travailleurs à l'information et à la consultation transnationale au sein des entreprises de dimension européenne. Elle abroge la directive 94/45/CE avec effet au 6 juin 2011.

9. Les modifications par rapport à la directive de 1994 et par conséquent reprises dans le projet de loi, concernent les points suivants :

Information et consultation des travailleurs

10. La nouvelle directive introduit la définition communautaire des notions d' « information » et de « consultation », d'ores et déjà reprise dans les dispositions concernant la représentation des salariés au niveau national. Le projet de loi consacre ces définitions dans l'article L.431-1 du code du travail en ce qui concerne l'information transnationale au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire.

On entend ainsi par « information » : la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

On entend par « consultation », l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

11. Il est dorénavant précisé que la direction centrale, saisie d'une demande d'ouverture de négociations, doit communiquer aux délégations du personnel des établissements et entreprises établies au Luxembourg ou, à défaut, aux travailleurs eux-mêmes, dans les meilleurs délais, les informations indispensables à l'ouverture des négociations dont l'effectif global moyen des travailleurs et sa répartition entre les États membres de l'Union européenne, les entreprises et les

établissements, ainsi que des informations sur la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

12. En cas de modifications significatives dans la structure de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire, il est ajouté l'obligation pour la direction centrale d'entamer les négociations de sa propre initiative ou sur demande écrite d'au moins 100 travailleurs ou de leurs représentants présents dans au moins deux entreprises ou établissements, dans au moins deux Etats différents.

Groupe spécial de négociation (GSN ci-après)

13. Alors que la directive précédente prévoyait un nombre minimal et un nombre maximal de membres du groupe spécial de négociation, tel n'est plus le cas pour la directive actuelle. Il convient dès lors de supprimer ces limites.

14. Le mode d'attribution par un Etat membre de membres au groupe spécial de négociation est modifié par la nouvelle directive. Ainsi, les membres du groupe sont désormais élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre.

Le nouveau texte précise ainsi que les membres du groupe spécial de négociation sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chacun des Etats par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chacun des Etats un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des Etats ou une fraction de ladite tranche.

15. Alors que à ce jour l'article L. 432-13 du Code du travail limite le nombre de réunions du groupe spécial de négociation dans le cadre des réunions avec la direction centrale, la directive ne prévoit pas de telle limite. Dès lors le texte national est modifié pour permettre une réunion du GSN avant et après toute réunion avec la direction centrale, en dehors de la présence de celle-ci, et avec les moyens nécessaires à sa communication. La prise en charge par la direction de ces réunions préparatoires est à ce jour limitée à une seule réunion. Cette disposition est supprimée par le projet de loi.

16. La directive donne des précisions additionnelles quant aux experts qui peuvent assister le GSN et quant à leur présence aux réunions de négociation. Ainsi le texte national précisera que pour les besoins des négociations, le GSN peut demander à être assisté dans sa tâche par des experts de son choix, parmi lesquels peuvent figurer des représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire. Ces experts et représentants des organisations syndicales peuvent assister, à titre consultatif, aux réunions de négociation à la demande du GSN.

Ajouts d'éléments sur lesquels doit porter l'accord entre la direction centrale et le GSN

17. L'article 6 de la directive énumère les éléments que doit comporter l'accord entre la direction centrale et le GSN. La directive de 2009 a apporté des précisions et ajouts en ce qui concerne cet accord. Le projet de loi prévoit de ce fait de compléter le texte national sur plusieurs points :

- prise en compte du besoin de représentation équilibrée,
- articulation entre l'information et la consultation du CEE et les instances nationales de représentation des travailleurs,
- composition et modalités de fonctionnement du comité restreint,
- modalités selon lesquels l'accord peut être renégocié ou dénoncé.

Comité d'entreprise européen (CEE ci-après)

18. Alors que la directive de 1994 prévoyait un nombre minimal et un nombre maximal de membres du comité d'entreprise européen, tel n'est plus le cas pour la directive actuelle. De ce fait la limite prévue à ce jour à l'article L.432-33 est supprimée.

19. En ce qui concerne le comité restreint, la directive de 2009 ne prévoit pas de seuil minimal pour un comité restreint et porte le maximum de membres à cinq au lieu de trois. Le projet de loi adapte le texte national en conséquence.

20. Le mode d'après lequel est fixé le nombre de membres du CEE par l'entreprise de dimension communautaire ou groupe d'entreprises de dimension communautaire dans les Etats concernés est modifié par la directive. L'article L. 432-34 du Code du travail doit de ce fait être adapté.

Le texte précisera désormais que « Les membres du CEE sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs dans chacun des Etats membres par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chacun des Etats un siège par tranche de travailleurs employés dans cet Etat qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des Etats ou une fraction de ladite tranche. »

21. Conformément aux exigences de la directive de 2009, l'obligation d'informer les directions locales des réunions annuelles ayant lieu entre le comité d'entreprise européen et la direction centrale est introduite dans le texte.

22. Pour finir le droit à des formations sans perte de salaire au bénéfice des membres du GSN ou du CEE est introduit dans notre législation.

Le texte prévu précise que « Dans la mesure où cela est nécessaire à l'exercice de leur fonction représentative dans un environnement international, les membres du GSN et du comité d'entreprise européen bénéficient de formations sans perte de salaire. »

23. La CSL tient à soulever en premier lieu l'important retard avec lequel le Luxembourg entend transposer cette directive.

24. En ce qui concerne le droit à la formation instauré par le projet de loi au bénéfice des membres du groupe spécial de négociation et du comité d'entreprise européen, la CSL note que les auteurs du projet se sont limités à reprendre le texte de la directive (article 10.4) sans donner plus de précisions quant à ce droit. Or il appartient au législateur national de conférer un droit concret aux représentants des salariés, donc de quantifier ce droit en prévoyant dans la législation un seuil minimal et en permettant aux partenaires sociaux de se mettre d'accord au-delà de ce seuil dans la mesure nécessaire à l'accomplissement des fonctions des représentants salariaux.

25. L'article 10.1 de la directive stipule que les membres du comité d'entreprise européen doivent disposer des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la directive et pour représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

Suivant la Confédération européenne des syndicats (CES) cet article 10.1. de la directive permet aux membres du comité d'entreprise européen d'agir en justice lorsque des droits découlant de la directive sont transgressés. Ce droit devrait selon la CES aussi englober les moyens financiers nécessaires visant à couvrir une telle action en justice.

La CSL demande partant au législateur d'apporter ces précisions dans le projet de loi.

26. La CSL profite du projet de loi pour mettre en évidence un problème qui se pose concrètement dans l'application de la législation nationale quant à la désignation des représentants luxembourgeois dans le groupe spécial de négociation, voir dans le comité d'entreprise européen. Suivant les articles L.432-10 et L.432-46 il appartient à la délégation centrale, si elle existe, sinon à la délégation principale, de désigner les membres du groupe spécial de négociation, voir du comité d'entreprise européen. Si plusieurs entreprises sont concernées au Luxembourg, alors les délégations principales, voire les délégations centrales si elles existent, se réunissent en assemblée plénière pour désigner selon le système de la majorité simple les représentants au groupe spécial de négociation ou au comité d'entreprise européen.

Ce mécanisme peut dans le cas de plusieurs entreprises ayant à déterminer les représentants au groupe spécial de négociation ou au comité d'entreprise européen, mener à la situation où en fin de compte une grande entreprise ne va peut-être pas disposer de représentant au groupe spécial de négociation ou au comité d'entreprise européen du fait que lors du vote en assemblée plénière sa délégation centrale ne disposait tout simplement pas d'assez de voix du fait qu'elle compte moins de membres que la/les délégation(s) principale(s).

La CSL demande par conséquent au législateur de remédier à cette situation en légiférant.

27. A ce jour l'article L.432-2 du code du travail prévoit que les négociations pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen peuvent être déclenchées

- par la direction centrale
- à la demande d'au moins 100 salariés relevant d'au moins 2 entreprises ou établissements situés dans au moins 2 des Etats
- à la demande des syndicats signataires de la convention collective le cas échéant applicable, dont au moins une organisation syndicale la plus représentative sur le plan national
- ou à la demande d'une organisation syndicale la plus représentative sur le plan national, représentée dans au moins une des délégations du personnel des entreprises ou établissements concernés.

La CSL demande au législateur d'adapter la terminologie employée à l'article L.432-2 à celle des articles L.161-4 et L.161-6 du Code de travail relatifs aux relations collectives de travail et en même temps d'étendre le droit d'initiative aux organisations syndicales justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie.

28. En dehors de ces remarques la CSL marque son accord au présent projet de loi.

Luxembourg, le 14 février 2012

Pour la Chambre des salariés,

La direction

Le président



René PIZZAFERRI



Norbert TREMUTH



Jean-Claude REDING

L'avis a été adopté à l'unanimité.